

NOTES ET COMMENTAIRES

LES EMPLOIS PRÉCAIRES

par Florence Audier

Quelles étaient la situation et l'évolution du travail précaire à la veille de la mise en place de la nouvelle législation ? L'analyse quantitative des entreprises utilisatrices de contrats d'intérim ou de contrats à durée déterminée montre que l'accroissement du travail précaire provient essentiellement de son extension à un plus grand nombre d'entreprises. L'auteur cherche ensuite à savoir si chaque type de contrat joue un rôle spécifique.

Le travail précaire fait désormais partie de la vie de tous les jours. Chacun en connaît l'existence et le développement, nombreux sont ceux et celles qui le redoutent ; il semble devenir le lot quotidien des plus jeunes et des personnes peu ou mal formées, et a donc un rôle nouveau dans le processus d'insertion professionnelle. Pour les employeurs, le recours au travail précaire apparaît comme un « moyen » indispensable de souplesse dans la gestion des effectifs face à un droit du travail jugé trop contraignant dans un contexte marqué du sceau de l'incertitude.

Paradoxalement, cette forme de travail est mal connue et le terme « *travail précaire* » est imprécis. Dans notre acception, il se réfère à une situation juridique, c'est-à-dire à un type de contrat qui lie la main-d'œuvre à l'employeur : dans le cas du travail précaire ce type de contrat se différencie de la « norme » du contrat à durée indéterminée (ceci n'implique pas bien sûr qu'on puisse considérer ce dernier comme garantissant une stabilité de l'emploi à son titulaire comme en témoigne l'importance des licenciements dont sont victimes des salariés sous contrats à durée indéterminée).

Nous considérerons dans cet article deux formes d'emplois précaires : les contrats d'intérim (CI) et les contrats à durée déterminée (CDD). Sans revenir sur une description du phénomène, nous nous attacherons à analyser de façon précise l'ampleur et les modalités de croissance de ces emplois en nous situant du côté des utilisateurs, c'est-à-dire du système productif.

APERÇU SUR LES PRINCIPAUX TEXTES JURIDIQUES RELATIFS À L'INTÉRIM ET AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

— La loi du 3 janvier 1972 légalise les entreprises de travail temporaire. Un contrat de mission doit être conclu entre le travailleur et son employeur — l'entreprise de travail temporaire — pour une durée non déterminée correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice. La loi précise qu'il ne peut être fait appel à des travailleurs temporaires que dans un nombre limité de cas — six cas. Le non-respect de ces clauses n'est cependant assorti que de sanctions contraventionnelles. Le salarié intérimaire bénéficie, outre le droit commun, d'une prime de précarité et d'une indemnité compensatrice de congés payés.

— La loi du 3 janvier 1979 insère pour la première fois dans le Code du Travail des dispositions relatives aux contrats à durée déterminée. En ne limitant pas les cas de recours aux contrats à durée déterminée de date à date, ni leur durée, cette loi favorise l'utilisation de tels contrats pour pourvoir des emplois permanents sans permettre aux salariés concernés de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles comparables à celles appliquées aux salariés permanents.

— Les ordonnances du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du Travail relatives au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire ainsi que certaines dispositions du Code Civil. Trois principes guident les textes du 5 février 1982 régissant les CDD d'une part, les CIN d'autre part :

— préciser clairement pour quels motifs il peut être fait appel à ces contrats dérogatoires du droit commun (le texte affirme le principe selon lequel le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée ; la limitation de la durée du contrat n'est autorisée que dans des cas limitativement énumérés) ;

— interdire leur utilisation pour de longues durées, des durées incertaines, ou pour tenir des emplois permanents ;

— assurer à l'ensemble des salariés un traitement similaire à des salariés permanents en limitant la spécificité de leur statut aux seules nécessités.

Un nouveau système de sanctions pénales est instauré en cas de non-respect de la législation sur l'intérim. La responsabilité pénale de l'utilisateur est affirmée à côté de la responsabilité pénale de l'entrepreneur de travail temporaire.

Pour une analyse de ces textes, voir notamment les articles de G. Poulain et Y. Chalaron in Droit social n° 4, avril 1982.

Deux questions seront traitées, qui paraissent importantes si l'on veut réfléchir au devenir de ces formes d'emplois et à l'impact possible de la réglementation qui tend à en limiter l'usage : la première a trait à la diffusion des pratiques de recours au travail précaire au sein du système économique, et au rôle qu'a pu jouer l'extension de cette diffusion ; la seconde concerne l'existence ou non de fortes spécificités entre ces deux grands types de contrats que sont les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim, et la pertinence d'une approche globale du travail précaire, sans en différencier les modalités.

La démarche adoptée est une démarche quantitative qui s'appuie sur les données relatives aux établissements industriels et tertiaires interrogés par le ministère du Travail en 1977 et 1980 à propos des contrats de travail régissant leur personnel. Les résultats permettent, notamment pour les établissements qui ont répondu aux deux enquêtes, de comparer leurs situations aux deux dates, et de construire une typologie des « comportements » des établissements selon leurs recours au travail précaire en combinant les situations de 1977 et de 1980, et d'identifier le « rôle » de chacun des comportements dans l'évolution globale du travail précaire.

Une analyse centrée sur l'année 1980 montre de façon plus fine les rapports entre les pratiques de recours aux contrats à durée déterminée et l'intérim, et met en évidence leurs spécificités comme leurs modes d'association.

Deux enquêtes ont été menées par le ministère du Travail à trois ans d'intervalle — le 15 avril 1977 et le 15 avril 1980 — auprès des établissements de plus de dix salariés exerçant une activité industrielle, commerciale ou de service.

Ces enquêtes, annexées aux enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), interrogeaient les employeurs sur l'importance des effectifs régis par des contrats à durée indéterminée, par des contrats d'intérim et par des contrats à durée déterminée, au sein de leurs établissements, ceux-ci devaient être ventilés par sexe et par grandes catégories professionnelles. Deux autres questions tendaient à faire préciser aux employeurs l'ancienneté des contrats et leur ampleur durant l'année précédente. Les résultats de ces deux enquêtes ont été publiés par le Service des Études et de la Statistique, qui en est le maître-d'œuvre.

Afin de mener l'étude dont certains résultats sont présentés ici, nous avons tout d'abord classé les établissements en fonction de leur comportement vis-à-vis du recours aux CDD et aux CIN. Quatre situations ont été déterminées : absence complète de travail précaire, présence de CDD à l'exclusion de CIN, présence de CIN à l'exclusion de CDD, présence concomitante des deux types de contrats. Pour les établissements appartenant à l'échantillon commun aux deux enquêtes — 19 869 établissements ayant répondu à la fois à l'enquête de 1977 et de 1980, établissements qui emploient 2 937 200 salariés en 1977 et 2 832 700 salariés en 1980 — échantillon dont la bonne représentativité a été testée, nous avons combiné les situations de 1977 et de 1980. Ces établissements ont pu être répartis suivant les seize situations possibles vis-à-vis du travail précaire.

La mise en évidence des évolutions dans les taux de précarisation de la main-d'œuvre en fonction de cette typologie a permis de mesurer la « responsabilité » de chacun des types de comportements dans l'accroissement du travail précaire, et le rôle joué par les deux principales formes de contrats (CDD et CIN).

Pour les modalités d'associations entre CDD et CIN on a procédé par construction de classes d'intensité de recours pour chacun des types de contrats ; les seuils retenus étant 3 %, 5 %, 10 % et au-delà de 10 %.

Ces analyses ont été menées tant au niveau global qu'en fonction de l'appartenance sectorielle des établissements et de leur taille.

A QUI (A QUOI) IMPUTER LE DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL PRÉCAIRE ?

Si l'on connaît relativement bien l'expansion du travail précaire (1) encore faut-il en distinguer les causes : s'agit-il d'une tendance à la généralisation du recours à ce type de main-d'œuvre, ou bien s'agit-il d'une intensification de ces pratiques dans certaines entreprises seulement ?

(1) Voir l'encadré reprenant quelques indicateurs.

Pour traiter cette question, nous avons été amené à comparer les situations en 1977 et en 1980 et à prendre en compte les changements intervenus dans les pratiques de recours à ces contrats. Ces changements sont complexes à saisir puisqu'on ne dispose que de deux enquêtes distantes de trois années qui ne permettent pas d'apprécier les phénomènes de permanence ou d'irrégularité dans les comportements des établissements. Néanmoins, on a tenté de les rapprocher à travers les notions « frustes » d'entrée, d'abandon et de modification dans les pratiques de recours (2).

L'intensité du recours au travail précaire — c'est-à-dire la proportion de travailleurs régis par des contrats précaires — a été analysée en fonction des types de comportements des établissements afin d'identifier les unités où la croissance des emplois précaires a été la plus vive.

Entre 1977 et 1980 on assiste à une forte extension du recours au travail précaire

Plus du tiers des établissements non utilisateurs en 1977 déclarent employer ce type de main-d'œuvre trois ans plus tard ; la proportion des établissements utilisateurs passe de 39 % à 47,5 %. L'ampleur de cette diffusion ne doit pas masquer qu'en 1980 plus de la moitié des établissements déclarent ne pas avoir recours à ces types de contrats.

Cette diffusion massive concerne tous les secteurs d'activité économique à des degrés variables. Ainsi parmi les vingt secteurs industriels (3), cinq seulement présentent, en 1980, une majorité d'établissements non utilisateurs de travailleurs sous statut précaire, alors qu'il y avait quatorze secteurs dans ce cas trois ans auparavant. En outre, un seul secteur a, en 1980, une proportion d'établissements non utilisateurs comprise entre 70 et 80 % alors que, trois ans plus tôt, on en comptait dix, et six secteurs avaient de 80 à 90 % de leurs établissements sans travailleur précaire.

Cet accroissement du nombre d'utilisateurs de travail précaire ne bouleverse que rarement les grandes caractéristiques sectorielles, à savoir : une plus forte diffusion des pratiques de recours dans l'industrie que dans le tertiaire ; au sein de l'industrie, des pratiques de recours plus fréquentes dans les industries de biens d'équipement et dans une moindre mesure dans les industries des biens intermédiaires ; une différenciation au sein des secteurs tertiaires entre les banques et assurances — assez fortes utilisatrices — et les autres secteurs.

L'extension du recours concerne assez massivement toutes les classes de taille d'établissements. Compte tenu de la forte relation qui existe entre le recours au travail précaire et la taille des établissements, on constate une quasi-généralisation de celui-ci dans les entreprises de plus de 200 salariés.

PROPORTION DES ÉTABLISSEMENTS UTILISATEURS DE TRAVAILLEURS SOUS STATUT PRÉCAIRE

(En %)

Années	Classes de taille des établissements	10 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	≥ 1 000
		salariés	salariés	salariés	salariés	salariés	salariés
1977		13,7	32,3	45,3	62,0	72,8	78,7
1980		31,5	57,8	71,2	85,4	89,2	92,2

L'augmentation du nombre d'entreprises utilisatrices de travailleurs sous contrat précaire ne doit pas masquer que si beaucoup d'unités accèdent à cette pratique entre 1977 et 1980, certaines abandonnent tout recours au travail précaire

Encore faut-il considérer que l'examen comparatif des deux enquêtes distantes de trois ans ne permet pas de

connaître les modifications qui ont eu lieu pendant cet intervalle, et minore sensiblement les mouvements réels.

Ainsi, 35,4 % des établissements qui n'avaient pas eu recours au travail temporaire en 1977 ont employé cette main-d'œuvre en 1980 et ce recours augmente avec la taille de l'établissement utilisateur. Mais cette extension atteint un plafond dans la mesure où presque tous les grands établissements utilisent le travail précaire.

D'autre part, 23 % des établissements utilisateurs du travail précaire en 1977 déclarent ne plus l'être en 1980.

(2) Ainsi on a qualifié « d'entrée » la situation correspondant à une absence de tout recours en 1977 mais par contre à une présence de travailleurs précaires en 1980. A l'inverse, on a qualifié « d'abandon » la situation correspondant à une présence de travailleurs précaires en 1977 et à une absence de ceux-ci en 1980. Enfin on a qualifié de « modification » les situations correspondantes aux autres changements (passage de CDD seuls aux CIN seuls, passage des CIN et CDD conjointement aux CDD seuls, etc.).

(3) Nomenclature NAP 40 en trente-huit secteurs.

Ces abandons sont fréquents dans les petites unités, mais décroissent avec la taille des établissements pour atteindre des taux très faibles dans les établissements de plus de 200 salariés. Ceci est d'ailleurs logique dans la

mesure où la notion d'abandon implique, comme on l'a déjà précisé, la disparition complète de ce type de contrats ce qui est d'autant plus rare que les effectifs concernés sont plus élevés.

TAUX D'ENTRÉES ET D'ABANDONS ENTRE 1977 ET 1980 SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

(En %)

	Moyenne	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	≥ 1 000 salariés
Entrées	35,4	23,6	49,2	60,3	74,0	78,7	75,8
Abandons	22,9	48,5	24,2	12,5	7,6	6,8	4,3

Ainsi s'esquissent des comportements différents selon qu'il s'agit de petites ou de grandes unités. Les premières sont moins fréquemment utilisatrices de travail précaire que les secondes ; la diffusion des pratiques de recours y est plus lente, les abandons plus importants et les pratiques peu stabilisées. Cette situation se modifie graduellement et présente des caractéristiques totalement inversées dans les grandes unités qui adoptent de façon accélérée et stabilisée des pratiques de recours aux emplois précaires et les intègrent dans leur mode de gestion de la main-d'œuvre.

Au niveau sectoriel les situations sont très contrastées : si dans tous les secteurs les utilisateurs de travail précaire augmentent, dans certains cette augmentation est considérable et résulte de taux « d'entrée » plus élevés que les taux « d'abandon » ; il s'agit principalement des secteurs du Pétrole, du Verre, de la Construction navale, aéronautique et de l'armement, de la Chimie lourde et de la Parachimie-Pharmacie, de la Mécanique, de la Construction électrique et électronique, du Papier-Carton.

Par contre, dans un nombre limité de secteurs, qui sont des secteurs peu concentrés, les taux d'abandon dépassent les taux d'entrée, marquant ainsi une instabilité plus forte que dans les autres secteurs. Sont dans ce cas le Bois, l'Imprimerie, le BTP, le Commerce de gros, le Commerce de détail non alimentaire, la Réparation et le Commerce automobile, les Hôtels-Cafés-Restaurants. La situation de ces secteurs — qui figurent parmi les plus faibles utilisateurs de travail précaire tant en 1977 qu'en 1980 (4) — se caractérise à la fois par des taux d'entrée très faibles et par des taux d'abandon très élevés.

Cependant, ces évolutions différenciées selon les secteurs ne remettent que très peu en cause le « classement sectoriel » qui reste, en 1980, le même qu'en 1977, mais avec des fréquences d'utilisation de travailleurs précaires

plus élevées et une plus grande amplitude de situations (en 1977 les taux d'utilisateurs s'évaluent de 17 % à 66,7 % ; en 1980 de 31,4 % à 82,7 %).

Ainsi l'utilisation de travailleurs à statut précaire s'est tellement développée qu'elle permet d'avancer l'idée d'une tendance à la généralisation de ces pratiques, assortie d'une instabilité non négligeable, surtout dans les moyennes et petites unités.

L'accroissement de la proportion des emplois soumis à des statuts précaires est plutôt imputable à l'extension des recours au travail précaire qu'à leurs intensifications

Entre 1977 et 1980, la part des emplois tenus par des travailleurs sous contrat d'intérim et sous contrat à durée déterminée passe de 2,5 % à 4,4 % dans les établissements de l'ensemble de notre échantillon, quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi de travailleurs sous statut précaire (5).

Si l'on considère les seuls utilisateurs de ce type de contrats et non plus l'ensemble de la population des établissements, l'accroissement du taux de travailleurs sous statut précaire est moins important, passant de 4,0 % à 5,5 %.

La différence entre les deux taux d'accroissement indique clairement que l'extension du champ des utilisateurs est largement responsable de l'augmentation du taux de travailleurs sous statut précaire. Si on se réfère aux effectifs concernés on note que 69,5 % de l'accroissement des emplois précaires sont imputables aux nouveaux utilisateurs de 1980, c'est-à-dire aux établissements qui déclaraient en 1977 n'employer aucun travailleur précaire et qui, en 1980 déclarent soit des contrats à durée déterminée, soit des contrats d'intérim, soit les deux conjointement.

(4) Le fait que les enquêtes aient été réalisées aux mois d'avril peut avoir des conséquences sur les appréciations portées à propos de certains secteurs à forte activité saisonnière.

(5) Taux calculé par rapport à l'ensemble des emplois quel que soit leur statut. Selon le ministère du Travail ce taux serait de 4,6 % en 1980, dans l'ensemble des établissements au niveau national.

Cependant les deux facteurs : diffusion/intensification jouent de façon un peu différente selon la taille des unités.

Jusqu'à 100 salariés, les « nouveaux utilisateurs » sont responsables de la quasi-totalité de l'accroissement du recours au travail précaire. Pour les établissements de 100 à 500 salariés, ces « nouveaux utilisateurs » repré-

sentent encore 70 % de l'augmentation du nombre des contrats. Au-delà de 500 salariés, c'est l'intensification des recours au sein des anciens utilisateurs qui explique pour une majeure partie la croissance des contrats, l'achèvement de l'extension du champ des utilisateurs parmi les grandes unités représentant 35 % de la croissance.

TAUX DE TRAVAILLEURS PRÉCAIRES DANS LES ENTREPRISES SELON LA CLASSE DE TAILLE (En %)

Années	Classes de taille	10 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	≥ 1 000	Ensemble
		salariés	salariés	salariés	salariés	salariés	salariés	
1977	1	9,3	7,0	4,9	4,8	3,6	2,7	4,0
	2	2,0	2,5	2,5	2,9	2,6	2,3	2,5
1980	1	11,1	7,7	7,1	6,3	5,2	3,7	5,5
	2	3,8	4,6	5,1	5,4	4,6	3,5	4,4

1 = Taux de travailleurs précaires dans les seuls établissements utilisateurs.

2 = Taux de travailleurs précaires dans l'ensemble des établissements.

On retrouve pour l'essentiel cette tendance globale au niveau des secteurs (6).

Ceux où l'intensification des recours apparaît comme le facteur dominant sont peu nombreux (7). Une analyse plus fine de ces cas, notamment par classes de taille, permet de mieux cerner le phénomène et met en évidence le fait que, sauf dans le secteur de l'Automobile, l'intensification du recours au travail précaire n'est le facteur moteur de l'accroissement de ces personnels que dans certaines classes de taille, généralement les plus grandes.

Ces constats permettent d'avancer quelques hypothèses sur le rôle de ces emplois dans la gestion du personnel des entreprises.

Dans les grandes entreprises, la quasi-généralisation des recours à ce type de contrats, leur caractère stabilisé, leur intensification sensible, conduisent à penser que pour la plupart ces pratiques font partie intégrante de leur mode de gestion de la force de travail.

Outre le fait que ce type de contrats peut correspondre à une pratique de sélection à l'embauche, leur présence contribue sans doute à reconstituer cette fameuse souplesse qui serait mise en cause par les statuts, les conventions collectives, les règles qui régissent les relations professionnelles au sein des secteurs concentrés

(6) Ainsi, dans un grand nombre de secteurs comme l'industrie agro-alimentaire (02, 03), les non-ferreux (08), les matériaux de construction (09), la chimie de base (11), le textile (18), le bois (20), le BTP (24), le commerce (sauf détail alimentaire, 25, 26, 27), la réparation automobile (29), les services aux entreprises et aux particuliers (33, 34), la location et le crédit bail immobilier (35), les organismes financiers (37), la croissance du taux global de travailleurs à statut précaire est fortement imputable à l'extension du champ des recours.

(7) C'est le cas du verre (10), de la construction électrique et électronique (15), de l'automobile et autres matériels de transport terrestre (16), de la CNAA (17), du caoutchouc et matières plastiques (23) et des transports (31).

et des grandes entreprises. L'existence de ces règles explique peut-être le poids relativement limité des emplois sous statut précaire au sein des grandes unités. Au-delà, il convient de prendre en considération le fait que, notamment au sein des industries de process, des industries employant une main-d'œuvre ouvrière hautement qualifiée, un grand nombre de postes de travail ne peuvent être tenus par une main-d'œuvre de passage, dépourvue d'expérience et de savoir-faire et qui ne prendrait pas en compte les objectifs généraux de l'entreprise (8). Le fait que les emplois précaires soient largement concentrés sur les ouvriers sans qualification, le fait que la part des ouvriers non qualifiés sous statut précaire soit souvent élevée dans des secteurs où cette catégorie d'emplois est relativement peu représentée apportent des arguments en ce sens.

Dans les petites unités la situation est différente : bien qu'en nette extension, c'est encore une minorité qui se déclare utilisatrice de travailleurs précaires, et ces pratiques sont souvent peu stables. Pour ces établissements qui sont peut-être de petites entreprises familiales, ces recours s'apparentent à des recours occasionnels liés à des besoins de main-d'œuvre temporaires. Cependant, un petit groupe d'établissements se différencie des autres par des recours plus intensifs pour toutes les catégories d'emplois mais surtout pour les ouvriers non qualifiés.

Il serait intéressant d'examiner plus attentivement ces petites unités, et de voir si ce sont des petites entreprises indépendantes ou s'il s'agit d'établissements dépendants de grandes entreprises.

(8) A noter toutefois que de fortes entraves à la réglementation ont permis à certaines entreprises d'employer des travailleurs sous statut précaire durant de très longues périodes et que d'autres formes d'extériorisation de la main-d'œuvre, comme le travail en régie, peuvent être largement développées.

CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE, CONTRATS D'INTÉRIM : QUELLES SPÉCIFICITÉS, QUELS RÔLES ?

Tout au long de l'analyse relative à la diffusion, au sein du tissu économique, des pratiques de recours au travail précaire, celui-ci a été traité en bloc, sans distinguer ses deux grandes formes : les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats d'intérim (CIN). Encore convient-il d'examiner dans quelle mesure ces deux types de contrats correspondent ou non à des spécificités et quel a été leur rôle dans les évolutions analysées.

Si, d'un point de vue juridique, il existe des différences entre les deux types de contrats, celles-ci semblent moins nettes lorsqu'on se situe du point de vue des entreprises utilisatrices et leur usage apparaît similaire. C'est du moins l'hypothèse qu'on tentera de conforter ici à travers une analyse quantitative des recours aux CDD et CIN, par secteur et par grande catégorie d'emplois.

Cette hypothèse ne conduit pas à préconiser, pour l'analyse, la confusion des deux types de contrats, d'une part parce qu'une démarche quantitative ne peut suffire à fonder une telle recommandation, d'autre part parce que ces deux formes ne semblent pas jouer un rôle symétrique ou être utilisées de façon aléatoire comme en témoigne l'existence de fortes différences dans leurs modes de développement et l'intensité des recours.

QUELQUES CHIFFRES SIGNIFICATIFS

LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

— Au 15 avril 1977, 12 % des établissements déclaraient utiliser des CDD, les salariés soumis à ces contrats représentant 1,4 % de l'ensemble des effectifs. Trois ans plus tard, 27 % des établissements déclaraient être utilisateurs des CDD, la proportion de salariés titulaires de ce type de contrat représentant 3 % des effectifs totaux. La croissance est considérable.

— En 1980, 57,2 % des salariés sous CDD sont des ouvriers (les deux tiers sont des ONQ), 35,6 % des employés, 7,2 % des agents de maîtrise, des techniciens ou des cadres.

La proportion de femmes parmi les CDD est plus importante que parmi l'ensemble de la population salariée : 42,4 % des travailleurs sous CDD sont des femmes tandis qu'elles représentent 33,6 % de l'ensemble des salariés.

— La fin de contrat à durée déterminée représente une proportion très importante des entrées en chômage, proportion en croissance constante entre 1977 et 1982 (19,1 % des demandes d'emplois déposées à l'ANPE en 1977, 33,4 % en 1982). Ces pourcentages sont sensiblement plus élevés pour les moins de 25 ans que pour le reste de la population.

L'INTÉRIM

— Au 15 avril 1980, 12,3 % des établissements déclaraient employer des intérimaires, ceux-ci représentant 1,6 % des effectifs totaux. Trois années plus tôt, les taux étaient sensiblement moins élevés : respectivement 7,9 % et 1,1 %.

— En 1980, 72,7 % des intérimaires étaient des ouvriers (les trois cinquièmes sont des ONQ), 22,5 % des employés, 4,8 % des AMTC.

Au total, les travailleurs intérimaires représentaient 3,2 % des ONQ et 1,6 % des OQ, 1,4 % des employés et 0,4 % des AMTC.

28 % des intérimaires étaient des femmes, la proportion des femmes parmi les intérimaires était inférieure à la part des femmes dans la population salariée.

— Le nombre estimé de contrats d'intérim conclus au cours de l'année 1980 était de 2 809 178 correspondant à un nombre équivalent d'années travail de l'ordre de 237 800. Depuis cette date, le travail intérimaire marque une nette tendance à la baisse : diminution de 13,3 % du nombre de contrats conclus entre 1980 et 1981, de 5,8 % entre 1981 et 1982 ; diminution plus importante des équivalents en années travail du fait du raccourcissement de la durée des missions.

— Les contrats conclus concernaient, en 1982, pour 72 % des hommes et pour 28 % des femmes. L'âge moyen des intérimaires est de 28 ans. Si 44 % environ des intérimaires ont moins de 25 ans, près de 40 % ont de 25 à 39 ans et 10 % de 40 à 50 ans.

Les contrats à durée déterminée jouent un rôle majeur dans la croissance du travail précaire

Si l'on considère l'importante extension du champ des utilisateurs de travail précaire entre 1977 et 1980, on constate que les deux tiers des 5 000 établissements de notre échantillon devenus utilisateurs de ces types de contrats durant la période ont eu recours aux seuls contrats à durée déterminée (CDD), le tiers restant ayant eu recours à part égale aux contrats d'intérim seuls et aux contrats à durée déterminée.

Le recours aux CDD est la formule de loin la plus répandue parmi les nouveaux utilisateurs de travail précaire. Pourtant, il convient de constater que les taux d'abandon, entre 1977 et 1980, ne sont pas plus élevés parmi les utilisateurs de CDD que de CI : certes 60 % de ceux qui ont abandonné tout recours au travail précaire en 1980 étaient, en 1977, des utilisateurs de CDD ; mais si on tient compte du fait que les utilisateurs de CDD sont beaucoup plus nombreux que ceux de CIN, les taux d'abandon deviennent très proches (28 % et 25 %).

Au niveau global, on assiste donc à une croissance spectaculaire du nombre d'établissements utilisateurs de CDD (à l'exclusion de CIN) entre 1977 et 1980 ; les CDD sont le principal vecteur de la croissance du travail précaire.

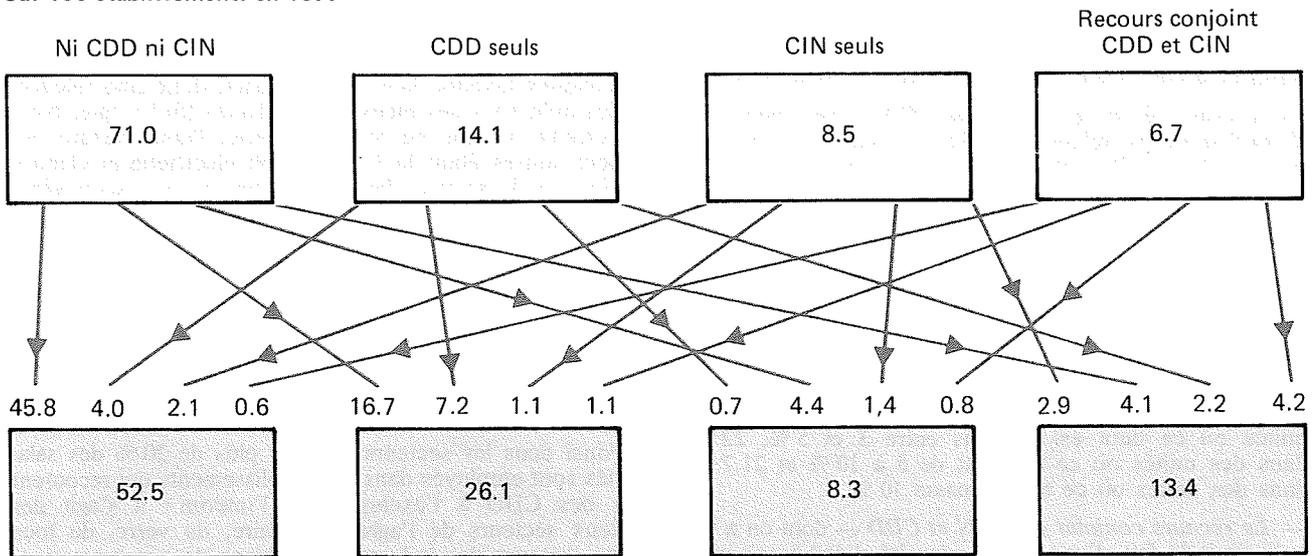
	1977		1980	
	Nombre d'établissements	%	Nombre d'établissements	%
Absence de travailleurs précaires	14 100	72.0	10 428	52.5
Intérim seul	1 636	8.2	1 613	8.1
CDD seul	2 783	14.0	5 181	26.1
Intérim et CDD conjointement	1 351	6.8	2 648	13.3

Cependant les échanges entre les divers types de recours sont fréquents et de grande ampleur ce que ne reflète pas la comparaison des structures brutes de 1977 et de 1980

En effet, sur cent utilisateurs de CIN en 1977, vingt-cinq seulement sont dans la même situation trois ans

plus tard ; sur cent utilisateurs de CDD en 1977, cinquante et un continuent à être dans la même situation en 1980. Les échanges sont de moindre ampleur en ce qui concerne les établissements employant déjà à la fois des CIN et des CDD en 1977, puisque sur cent unités dans ce cas soixante-deux restent sans changement.

Sur 100 établissements en 1977



Sur 100 établissements en 1980

L'ampleur des modifications dans les comportements vis-à-vis des deux formes de contrats est donc très forte et la tendance générale à l'accroissement du travail précaire apparaît d'autant plus stabilisée qu'il y a une utilisation conjointe des CIN et des CDD. Ce cas, très peu fréquent dans les petites unités, est de plus en plus répandu à mesure que la taille augmente (les unités de 10 à 49 salariés utilisant conjointement des CDD et des

CIN représentaient 1,1 % de l'ensemble des établissements en 1977 et 3 % en 1980 ; dans les unités dépassant 1 000 salariés les taux correspondant étaient respectivement de 42,6 % et de 55,4 %).

Ce sont d'ailleurs les établissements utilisant à la fois des CIN et des CDD en 1980 qui ont connu l'intensification du recours au travail précaire la plus soutenue

sur la période 1977-1980, quelle qu'ait pu être leur situation en 1977 (absence de recours ou recours sélectif à l'un ou l'autre type de contrats ou recours aux deux à la fois).

De façon générale, l'intensité des recours aux travailleurs précaires varie selon le type de contrats

— *Le recours à l'intérim seul* est un phénomène rare puisqu'il ne concerne, en moyenne, que 6 % des établissements représentant 9 % des effectifs. Il s'agit la plupart du temps de recours de faible intensité.

C'est ainsi que, en 1980, sur les 1 007 300 individus qui travaillent dans des unités employant des salariés sous contrats à durée indéterminée et des travailleurs intérimaires mais pas de CDD, 52 % dépendent d'établissements où le taux d'intérimaires est compris entre 0 et 3 %, 19,4 % d'établissements où le taux est de 3 à 5 % et 12,2 % d'établissements où le taux dépasse 10 %.

Au total, si on examine l'ensemble des établissements, on constate que dans 78 % des cas, les établissements qui n'emploient pas de travailleurs sous CDD n'emploient pas non plus d'intérimaires, et, dans 11,2 % des cas, les intérimaires employés représentent moins de 3 % des travailleurs. La coexistence d'un recours intense à l'intérim et d'une absence totale de CDD est donc rare.

— A l'opposé *le recours à des CDD sans employer d'intérimaires* est relativement fréquent puisqu'en moyenne c'est le cas d'un établissement sur cinq.

55 % des établissements qui n'ont pas d'intérimaires n'emploient pas non plus de CDD et il existe des cas où l'absence de travailleurs intérimaires est associée à l'existence de taux de travailleurs sous CDD élevés voire très élevés, ce qui contraste avec la situation évoquée précédemment. C'est ainsi que parmi les 2 970 000 salariés employés dans ces établissements, 38,8 % travaillent dans des unités où le taux de travailleurs sous CDD est inférieur à 3 %, mais 17,5 % travaillent dans des unités où ce taux est compris entre 3 et 5 %, 22 % dans des unités où ce taux est de 5 à 10 % et 21,7 % dans des unités où ce taux dépasse 10 %.

— *Le recours conjoint aux CIN et CDD* — dont on a vu qu'il était le fait d'une petite minorité d'établissements (6 %) mais qui emploie une forte quantité de personnel (29 % des emplois) — présente plusieurs types de situations.

La plus fréquente (44,5 %) consiste en une association d'un faible taux de recours à l'intérim et d'un faible taux de recours aux CDD mais représente des effectifs importants puisqu'il s'agit d'établissements de grande taille.

Rarement il s'agit d'une co-occurrence de forts taux de CDD et de fort taux de CIN : 2,1 % seulement des salariés travaillent dans des établissements employant à la fois plus de 5 % de CDD et plus de 5 % d'intérimaires.

Le fait que certains taux de précarisation de la main-d'œuvre soient faibles ne doit pas masquer l'inégale répartition des travailleurs précaires selon les catégories professionnelles. En effet, l'intensité des recours aux CDD, aux CIN, ou aux deux formules à la fois parmi les ouvriers et spécialement parmi les ONQ est très élevée. Pour ces derniers, elle avoisine, en 1980, 12 % en moyenne au sein des utilisateurs de CDD, 12 % également au sein des utilisateurs de CIN et approche 14 % au sein des établissements utilisateurs à la fois de CDD et de CIN. Pour les employés, l'intensité des recours est également élevée puisqu'elle s'établit en moyenne entre 6 % et 8,7 % selon les types de contrats utilisés dans les établissements.

Y a-t-il des spécificités, au niveau sectoriel, dans les comportements vis-à-vis du recours aux deux grands types de statut précaire ?

Il semble qu'on ne puisse pas distinguer des secteurs utilisateurs de contrats d'intérim par opposition à d'autres qui seraient utilisateurs de CDD.

Le recours à l'intérim sans CDD, relativement rare comme on l'a vu, n'est jamais le mode dominant de précarisation au niveau sectoriel. Cependant, il recueille quelques faveurs dans sept secteurs, dont cinq relèvent des industries des biens intermédiaires (Sidérurgie, Non-Ferreux, Chimie de base, Fonderie, Papier-carton), les deux autres étant la Construction électrique et électronique et le secteur des Assurances. D'une façon générale, le recours exclusif à l'intérim est plutôt le fait de l'industrie que du tertiaire (sauf pour le secteur des assurances). On ne remarque pas de liaison systématique entre ce type de pratique et la taille des établissements.

Le recours à des CDD à l'exclusion de l'intérim concerne certains secteurs de l'industrie relevant des industries de biens de consommation et surtout des secteurs d'activité tertiaire.

Ainsi dans les secteurs ci-après plus de 30 % des salariés sont employés dans des établissements qui recourent à des CDD à l'exclusion de l'intérim : il s'agit des deux secteurs de l'agro-alimentaire, du verre, de tous les secteurs des industries des biens de consommation, du commerce de gros et surtout de détail, des hôtels-café-restaurants, des services marchands rendus aux particuliers, de la location-crédit-bail et des assurances. Bien que l'on ne puisse mettre en évidence de véritables constantes de comportement, ce cas correspond plutôt à des établissements de taille moyenne (50 à 200 salariés et même 200 à 500 salariés).

Le recours conjoint aux deux formules est largement utilisé dans certains secteurs fortement concentrés de l'industrie et dans un secteur tertiaire ; c'est le cas typique du pétrole dont 78 % des effectifs relèvent d'unités utilisant conjointement des intérimaires et des CDD, mais aussi assez largement du secteur des non-ferreux

[51 % des effectifs (9)], de la chimie de base et de la pharmacie (respectivement 56 et 63 %), de la construction électrique et électronique (52 %), de l'automobile (70 %), de la CNAA (68 %) — et, dans une moindre mesure, du caoutchouc-transformation des matières plastiques

(48 %). Pour le secteur tertiaire, il s'agit des banques (52 %). Encore élevé dans la mécanique (40 %), les assurances (36 %), la sidérurgie (36 %), ce type de recours est beaucoup moins prisé dans les autres secteurs industriels et surtout dans les secteurs tertiaires.

TAUX DE TRAVAILLEURS SOUS CDD ET CIN SELON LES GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

(En %)

	ONQ		OQ		Employés		AMTC (*)		Ensemble	
	CIN	CDD	CIN	CDD	CIN	CDD	CIN	CDD	CIN	CDD
Etablissements utilisant des CDD et des CIN ...	7,2	6,7	3,6	3,5	3,8	4,9	0,7	1,3	3,6	3,9
	13,9		7,1		8,7		2,0		7,5	
	10,0									
Etablissements utilisant des CDD seulement ...	11,7		4,5		8,2		2,2		7,0	
	7,9									
Etablissements utilisant des CIN seulement ...	11,7		5,2		6,0		0,9		5,6	
	7,5									

(*) Agents de maîtrise, techniciens, cadres.

Au moment où l'on s'interroge sur l'impact des mesures prises par les Pouvoirs publics pour réglementer et limiter le recours aux formes précaires d'emploi, il paraît important de saisir les tendances qui sont en œuvre à travers la multiplication de ces formes d'emploi.

Si les travaux servant de base à cet article n'apportent pas d'éclairage sur les raisons qui président à ces recours — notamment à travers le débat sur l'émergence d'une nouvelle forme de gestion de la main-d'œuvre ouvrière — la mise en évidence des tendances d'évolution qui marquent le passé récent permet d'apprécier le contexte dans lequel s'inscrivent ces mesures réglementaires.

On doit noter, en particulier, eu égard à la large diffusion de ces formes d'emploi, que cet appareil réglementaire s'adresse à une part importante du tissu économique. Qu'au sein de celui-ci, il s'agit principalement du statut des personnes occupant les emplois d'ouvriers sans qualification reconnue, puisque ce sont à ces catégories que s'adressent principalement ces types de contrats. Mais l'ensemble du tissu économique n'est pas touché de la même façon. D'une part parce que la diffusion de ces pratiques de recours au travail précaire est largement corrélée avec la taille des entreprises ; d'autre part parce que l'intensité des recours et leur

forme ne sont pas toujours de même ampleur ou de même nature.

Ainsi doit-on peut-être mettre en évidence le caractère spécifique des grands établissements du fait que ceux-ci ont, beaucoup plus fréquemment que les autres, recours à la fois à l'intérim et aux contrats à durée déterminée, et aussi parce que leur attitude semble plus stabilisée que celle des petites unités — les abandons de recours au travail précaire étant très rares dans ce type d'établissement.

Le passage entre l'intérim et les contrats à durée déterminée mérite une attention particulière. Si le recours conjoint aux CDD et aux CIN est le signe d'un choix en faveur du recours au travail précaire de la part des employeurs, la grande instabilité des comportements dans l'utilisation du travail précaire permet d'avancer l'hypothèse d'une souplesse des politiques qui sous-tendent ces recours. Cette souplesse va d'ailleurs au-delà du recours aux CIN et aux CDD et relie celui-ci à d'autres formes particulières d'emploi comme le travail en régie ou des pratiques d'extériorisation de certaines activités en direction de sociétés de services spécialisées, plus ou moins liées juridiquement ou financièrement entre elles. Si les CDD recourent une plus grande faveur de la part des employeurs que les CIN, il est probable que la législation régissant ces deux formes de travail précaire a un rôle non négligeable dans le choix de l'une ou l'autre formule et que des substitutions de situations restent possibles.

(9) Cela signifie que 51 % des salariés travaillent dans des établissements ayant recours outre les CDI à des CDD et des CIN.

Nous ne disposons que de données trop fragmentaires pour analyser la situation depuis la mise en application des ordonnances du 5 février 1982. Selon les entreprises de travail temporaire, après une baisse sensible d'activité, celle-ci se serait stabilisée, un « régime de croisière » serait atteint (chiffre d'affaires en 1982 équivalent à celui de 1981) « qui ne devrait pas se modifier à moyen terme ».

Au-delà des chiffres, l'impact réel de la réglementation tendant à limiter le recours à ces formes précaires

d'emploi ne pourra être apprécié valablement qu'à partir d'une prise en compte des motifs de ces recours et lorsque les recherches relatives aux rapports entre l'évolution de l'emploi et le recours au travail précaire auront débouché sur une meilleure connaissance en ces domaines.

Florence AUDIER
chargée d'études au CEREQ

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET TAUX DE TRAVAILLEURS PRÉCAIRES
SELON LA TYPOLOGIE DES COMPORTEMENTS 1977-1980

(En %)

	Répartition des établissements	Taux de travailleurs précaires au sein des établissements utilisateurs	
		en 1977	en 1980
Pas de travailleurs précaires	45,8	0,0	0,0
Pas de travailleurs précaires en 1977 - CIN en 1980	4,4	0,0	3,9
Pas de travailleurs précaires en 1977 - CDD en 1980	16,7	0,0	5,2
Pas de travailleurs précaires en 1977 - CDD et CIN en 1980	4,1	0,0	7,0
CIN en 1977 - Pas de travailleurs précaires en 1980	4,0	3,3	0,0
CIN en 1977 - CDD en 1980	0,7	2,4	3,3
CIN en 1977 et en 1980	7,2	4,8	5,8
CIN en 1977 - CIN et CDD en 1980	2,2	4,1	7,6
CDD en 1977 - Pas de travailleurs précaires en 1980	2,1	3,1	0,0
CDD en 1977 et en 1980	2,4	4,2	4,6
CDD en 1977 et CIN en 1980	1,1	2,2	4,3
CDD en 1977, CIN et CDD en 1980	2,9	3,1	5,5
CDD et CIN en 1977, pas de travailleurs précaires en 1980	0,6	5,1	0,0
CDD et CIN en 1977, CIN en 1980	0,8	4,4	4,0
CDD et CIN en 1977, CDD en 1980	1,1	5,5	4,4
CDD et CIN en 1977 et en 1980	4,2	4,1	5,4
Tous utilisateurs de travail précaire	—	4,0	5,5
Tous établissements (ensemble)	100	2,5	4,4

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SUIVANT QU'ILS UTILISENT OU NON DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES
Situations sectorielles (NAP 40)

(En %)

	1977				1980			
	Pas de CDD ni de CIN	CDD seulement	CIN seulement	CDD et CIN	Pas de CDD ni de CIN	CDD seulement	CIN seulement	CDD et CIN
Ensemble	71	14	8	7	53	26	8	13
02	60	30	2	8	39	44	3	14
03	62	20	8	10	49	28	6	17
05	33	11	27	29	17	7	27	49
07	67	11	14	8	39	22	15	24
08	45	17	19	19	22	24	19	35
09	76	13	6	5	56	23	8	13
10	54	24	13	9	43	27	7	23
11	40	15	22	23	26	20	15	39
12	42	13	19	26	26	20	11	43
13	64	15	13	8	43	28	14	15
14	60	13	15	12	39	24	13	24
15	46	13	19	22	30	17	16	37
16	41	17	23	19	34	19	15	32
17	50	3	24	23	24	11	13	52
18	76	15	5	4	54	32	5	9
19	74	18	4	4	52	37	4	7
20	78	14	5	3	61	29	4	6
21	64	17	10	9	38	31	17	14
22	71	12	10	6	57	22	11	10
23	59	19	10	12	36	32	10	22
24	83	8	6	3	66	15	10	9
25	82	12	4	2	64	28	3	5
26	76	12	7	5	60	23	7	10
27	73	24	1	2	49	46	1	4
28	83	13	2	2	68	25	3	4
29	81	20	6	3	66	23	5	6
30	83	14	2	1	63	29	3	3
31	81	10	6	3	61	23	6	10
33	74	13	7	6	56	26	8	10
34	71	22	4	3	47	44	3	6
35	76	17	6	1	49	44	2	5
36	55	18	7	20	37	33	6	24
37	56	21	11	12	40	30	12	18