

**CENTRE D'ETUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS**

**Le recours au  
travail précaire  
par les  
établissements  
industriels et  
tertiaires**

Florence Audier

**DOCUMENTS DE TRAVAIL**

Numéro 73

Février 1992

**LE RECOURS AU TRAVAIL PRÉCAIRE  
PAR LES ÉTABLISSEMENTS  
INDUSTRIELS ET TERTIAIRES**



*Florence Audier*  
*avec la collaboration de Kalthoum Chaussepied*

.....  
**C E R E Q**  
.....

**Document de travail n° 73**

**Février 92**  
.....

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE : L'UTILISATION DES DIVERS TYPES DE CONTRATS PRÉCAIRES ET LEURS SPÉCIFICITÉS</b> .....	<b>13</b>
<b>1. L'utilisation des différents types de contrats de la part     du système productif en 1986 et 1987</b> .....	<b>14</b>
1.1. Les utilisateurs de contrats précaires .....	14
1.2. Les effectifs concernés par les contrats précaires .....	17
<b>2. Les emplois ciblés</b> .....	<b>23</b>
<b>3. Les populations concernées</b> .....	<b>26</b>
3.1. Précarité et sexe .....	26
3.2. Précarité et âge .....	28
<b>4. Principales évolutions depuis dix ans</b> .....	<b>29</b>
<b>DEUXIÈME PARTIE : SUBSTITUTIONS/COMPLÉMENTARITÉS DES DIVERS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL</b> .....	<b>37</b>
<b>1. L'ampleur des utilisations conjointes des divers types     de contrats en 1987</b> .....	<b>39</b>
<b>2. Stabilité/instabilité des pratiques de recours aux divers types     de contrats</b> .....	<b>48</b>
2.1. Les changements intervenus entre 1983 et 1987 .....	48
2.2. L'impact de ces changements sur les taux de précarisation .....	57
<b>TROISIÈME PARTIE : RECOURS AUX CONTRATS PRÉCAIRES ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI</b> .....	<b>59</b>
<b>1. La place des contrats précaires parmi les recrutements</b> .....	<b>59</b>
<b>2. Contrats précaires et emploi stable ?</b> .....	<b>62</b>
<b>3. Évolution des contrats précaires et évolution de l'emploi</b> .....	<b>66</b>
3.1. La «localisation» des contrats précaires .....	67
3.2. Précarisation et/ou substitution de contrats précaires à des contrats stables	68
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>73</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>83</b>

## INTRODUCTION

En mars 1989, selon l'enquête sur l'Emploi de l'INSEE, il y avait en France, près de 830 000 personnes travaillant selon les formes d'emploi «précaire» que sont l'intérim et les contrats à durée déterminée. Sept ans plus tôt, toujours selon la même source, elles n'étaient «que» 370 000.

Le simple rapprochement de ces deux chiffres, aussi imparfaits soient-ils, indique à la fois l'ampleur du phénomène, et sa tendance à l'extension.

L'analyse des résultats de cette même enquête nous apprend que les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) sont beaucoup plus nombreux que ceux titulaires d'un contrat d'intérim (CIN), qu'il s'agit massivement d'hommes pour les CIN alors que la répartition entre sexe est quasi équilibrée pour les CDD, d'ouvriers (surtout non qualifiés), plutôt, mais pas seulement, de jeunes...

Grâce à l'appareil statistique «classique», on connaît donc les principales caractéristiques socio-démographiques des individus concernés, à un moment donné, par ces formes d'emplois que chacun s'accorde, faute de mieux, à nommer des «formes particulières d'emplois» par référence au contrat de travail «normal», le contrat à durée indéterminée (CDI), qui est à la base de tout l'édifice juridique cohérent qui régit le droit du travail. La dernière loi qui les encadre consacre leur appellation de «contrats précaires».

Ces formes d'emplois ne sont pas toutes nouvelles. L'intérim fait son apparition dès le début des années soixante en restant, il est vrai, principalement cantonné dans des segments étroits du marché du travail. Quant aux CDD, leur origine remonte à l'origine du salariat. Ils représentaient même un progrès majeur au XIX<sup>e</sup> siècle en tant que garantie d'un certain droit par opposition à l'aliénation «à vie» d'une part, à la location de sa force de travail au quotidien d'autre part. Ce qui fait surtout la nouveauté de ces formes d'emplois réside dans «la signification qu'elles prennent au regard de la dynamique économique et sociale et non au caractère novateur de la réglementation qui s'y réfère» (1).

---

(1) Cf. Vincent MERLE, «Les nouvelles formes d'emplois en France», Travail et Emploi n° 9 - 1/1989, édition Masson, article auquel nous empruntons beaucoup dans cette introduction.

La signification que revêt le recours à ces types d'emploi est en forte mutation. Son analyse conduit à s'intéresser non seulement aux caractéristiques individuelles des titulaires de ces contrats et à leur devenir, mais aussi aux utilisateurs de ces types de contrats.

Il semble bien que le ralentissement de la croissance au milieu des années soixante-dix constitue un véritable point de rupture dans l'émergence de nouvelles formes d'emploi, et en particulier dans l'accroissement des emplois précaires. Précédemment la croissance était marquée par une extension continue de l'emploi dans sa forme classique - CDI, temps pleins - et par la mise en place de toute une panoplie de garanties de sécurité d'emploi, de progression de carrières à l'ancienneté, de protections dissuasives vis-à-vis des procédures de licenciement. La crise introduit de nouvelles façons de penser et de nouvelles pratiques. Comme le montre Vincent Merle, les entreprises cherchent d'abord à recouvrer des possibilités d'ajustement de l'emploi à travers une plus grande flexibilité «externe». La durée des contrats devient une modalité privilégiée d'ajustement.

Ce phénomène s'est trouvé amplifié par les politiques publiques d'aide à l'insertion des jeunes qui, dans ces contextes difficiles, ont proposé des formules du type stages, et contrats de travail de type particulier, en règle générale à durée déterminée, pour faciliter l'accès à un premier emploi de jeunes peu ou mal formés. Ces formules concernent également les autres catégories «d'exclus» de l'emploi.

Depuis le milieu des années soixante-dix, la précarité et ses conséquences ont fait irruption dans le débat social. Débat d'autant plus vif qu'il se situe dans un contexte de forte montée du chômage, de déstabilisation profonde de l'appareil productif, de mutations dans les manières de produire les biens ou les services : tous ces mouvements se conjuguent au détriment de la main-d'oeuvre la plus vulnérable, la moins qualifiée, la moins formée. Ainsi :

▪ *Petits boulots, précarité, emploi instable, mobilité forcée, quasi emploi, halo du chômage, marché secondaire...*

▪ *Souplesse, flexibilité, modernité...*

▪ *Droit du travail, contrat de travail, législation sociale...*

Ce vocabulaire récurrent renvoie peu ou prou à l'évolution du statut de la main-d'oeuvre salariée. Les enjeux en occupent le devant de la scène depuis la crise. Qu'il s'agisse des moyens de résorber le chômage et d'insérer les jeunes ; qu'il s'agisse d'assurer une meilleure adaptation des entreprises aux fluctuations des marchés, de fortes pressions tendant à libéraliser la législation relative au contrat de travail, à remettre en cause le caractère «normal» du CDI, ne cessent de s'exercer avec plus ou moins d'impact suivant les périodes. La législation relative à l'intérim et aux CDD a subi plusieurs transformations depuis une décennie, devenant tantôt restrictive, tantôt plus permissive, et des débats et conflits sociaux ont ponctué ces modifications (cf. annexe).

À propos de ces formes de travail atypiques, on souhaiterait ici distinguer trois grandes familles de questions :

La **première** famille a trait à la nécessité d'une meilleure connaissance :

- quelles sont les caractéristiques de ces formes de travail ? Comment peut-on les définir et les identifier ? On est là renvoyé dans la sphère du juridique ;

- dans quelles structures ces contrats de travail particuliers sont-ils localisés ? On aborde là la caractérisation des établissements qui les utilisent (grands, petits, tous secteurs ou quelques-uns...) ;

- quels types d'emplois et de populations sont concernés : quelles CSP, jeunes ou vieux, hommes ou femmes...

La **deuxième** famille de questions se focalise sur ces contrats eux-mêmes et s'intéresse à ce qui les différencie ou les rapproche :

- spécificités et concurrences des diverses formules ;

- ampleurs et types d'évolutions ;

- stabilité/instabilité des pratiques de recours...

La **troisième** famille s'intéresse aux types de dynamiques dans lesquels le recours à ces types de contrats se situe :

- rapport à la conjoncture ;

- phénomènes de substitutions avec des contrats «normaux» : viennent-ils en plus ou à la place de ces derniers et dans quelles circonstances ?

L'ensemble de cette démarche débouche sur le problème suivant : comment peut-on prôner à la fois une libéralisation et un développement des contrats précaires, et une exigence plus forte vis-à-vis de la main-d'oeuvre en matière de délais, qualité, contrôle des coûts... prise en compte des contraintes de l'entreprise ? L'analyse en terme de segmentation suffit-elle ?

#### • Les moyens d'investigations sur les statuts

Si on veut développer une investigation de nature quantitative, on dispose de deux sources principales : l'enquête sur l'Emploi, et une enquête particulière auprès des utilisateurs, enquête spécifique réalisée par le ministère du Travail en annexe à l'enquête ACEMO (enquête sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'Oeuvre). Celle-ci a été réalisée à quatre reprises (1977, 1980, 1983 et 1987).

L'enquête sur l'Emploi permet de connaître annuellement la situation statutaire des individus et permet d'évaluer la place des différents statuts à un moment donné (l'enquête a lieu chaque mois de mars) pour l'ensemble des actifs occupés, par secteurs d'activité économique, selon les catégories socioprofessionnelles... Elle permet la connaissance des caractéristiques socio-démographiques des salariés concernés. Elle a néanmoins comme principale limite qu'on ne peut «suivre» ni les individus ni les établissements employeurs. Ainsi, on peut savoir si un individu qui était sous CDD, ou

sous CIN, ou sous CDI l'est encore ou ne l'est plus douze mois après - sous réserve d'appareiller des fichiers et de faire des traitements appropriés - mais on ne sait rien sur ce qui s'est passé chez son employeur, rien sur les modes de gestion de l'emploi qui y prévalent, rien sur les «circonstances» qui entourent son changement de statut, rien sur les autres types de contrats qui coexistent au sein de son unité.

L'enquête sur l'Emploi permet donc principalement une évaluation des effectifs concernés à un moment donné, et le suivi des évaluations sur moyenne période, mais ne permet pas d'aborder la question sous l'angle des politiques de main-d'oeuvre des employeurs.

L'annexe à l'enquête ACEMO, qui a servi de base à ce travail comme aux travaux antérieurs (cf. bibliographie), est totalement différente puisqu'elle questionne les établissements à propos de l'existence ou non, en leur sein, de salariés sous CDD ou CIN, et depuis 1987, de stagiaires bénéficiaires de contrats «jeunes» exonérés de taxes.

Le champ est plus restreint que l'enquête sur l'Emploi : sont seuls concernés les établissements de dix salariés et plus du privé. Les formes statutaires repérées sont limitatives, les données collectées relativement agrégées. De plus l'enquête, bien que répétée, n'est ni annuelle ni totalement régulière. La dernière enquête disponible date de 1987 et on ne dispose donc pas de données actualisées, ce qui est évidemment regrettable.

Néanmoins elle constitue une source unique et précieuse car elle permet, en abordant ces questions du point de vue des «utilisateurs» et donc des politiques de gestion de la main-d'oeuvre, de resituer ces contrats par rapport à l'ensemble ; elle ouvre des possibilités d'approches structurelles et au prix d'un travail un peu délicat elle permet une approche diachronique et offre la possibilité de réfléchir sur les changements.

Une première étude a été engagée à partir des enquêtes portant sur les années 1977 et 1980. Par la suite, ce premier travail a été repris pour traiter la période 1980-1983, avec d'autant plus d'intérêt que l'importance des enjeux avaient conduit, dès 1982, à une série de textes restrictifs destinés à endiguer la très forte expansion de ces contrats précaires. On sait qu'en 1986 ces textes ont été partiellement abrogés et l'enquête de 1987, dont ce travail présente les principaux résultats, se situe après cette libéralisation. Depuis lors, de nouveaux textes sont parus qui, sans revenir à 1982, instituent un certain nombre de limites. On en trouvera trace dans la prochaine enquête...

La volonté de pouvoir rapprocher les résultats sur moyenne période a conduit à préserver une forte stabilité méthodologique. Celle-ci consiste *grasso modo* :

- à évaluer la diffusion de ces types de contrats (CDD, CIN, et pour la dernière année les contrats jeunes) au sein du système productif et à en mesurer l'ampleur selon différents critères ;

- à comprendre dans quelle mesure ils se combinent ou s'associent au sein des unités ;

- à confronter les «pratiques» des établissements à trois ou quatre années d'intervalle afin de mieux cerner la stabilité ou l'instabilité de leurs pratiques, en construisant une typologie des situations ;

- à localiser, identifier et caractériser les unités «responsables» des principales évolutions, en prenant en compte l'évolution de leurs effectifs entre deux enquêtes successives.

Les deux premiers points sont traités sur l'ensemble de l'échantillon (représentatif). Les deux seconds sur l'échantillon commun (après spécification de sa représentativité) aux enquêtes de 1983 et 1987.

Le rapport présenté ci-dessous s'articule autour de trois parties :

▪ Première partie : l'utilisation des divers types de contrats précaires et leur spécificités.

On se propose d'examiner les éléments communs et les différences des divers types de contrats précaires au travers d'un ensemble d'indicateurs relatifs aux établissements utilisateurs (leur taille, leur secteur d'activité économique de rattachement...), aux effectifs et aux qualifications concernés, aux caractéristiques individuelles des personnes régies par ces statuts...

L'intérêt est à la fois analytique et méthodologique. En effet, les CDD et CIN sont les deux principaux «outils» de flexibilité externe dont se dotent les entreprises. Du point de vue des utilisateurs, la législation qui les encadre s'est tellement rapprochée dans les derniers textes que les motifs légaux de recours comme les interdits sont devenus quasiment identiques. Cependant les procédures de recrutement comme les coûts afférents demeurent différents. Lorsqu'elles les mentionnent, ce qui est relativement rare, les conventions collectives en traitent le plus souvent conjointement (2).

Dès lors, leur distinction dans l'analyse et dans les travaux à caractères prévisionnels devient-elle secondaire voire inutile ? Suffit-il d'en bien connaître une des formes pour aborder correctement la précarité de l'emploi ? Doit-on «réintégrer» dans l'étude des structures d'emplois et leurs projections, notamment au niveau sectoriel, les intérimaires ? Peut-on trouver des hypothèses explicatives aux fortes différences qu'on décèle entre les recours aux CDD et aux CIN ?

Pour tenter de mieux cerner ces questions, un regard rétrospectif sur les modes et lieux d'utilisation des contrats précaires et leurs modes de développement s'impose. Les acquis des recherches antérieures (développement préférentiel des CDD, plus grande sensibilité des recours aux CIN à la conjoncture économique tandis que les CDD paraissent résulter de tendances plus structurelles, nettes différenciations sectorielles dans les pratiques...) constituent des références indispensables. En outre il faut tenir compte du fait que, du point de vue des individus, la position de salarié sous CDD et celle d'intérimaire ne sont pas du tout symétriques, ne serait-ce que parce qu'il n'y a pas identité d'employeurs ou de droits sociaux.

---

(2) A.-V. NENOT et C. GUITTON, Travail et Emploi n° 42.

- Deuxième partie : complémentarités/substituabilités des différents types de contrats.

On propose :

- d'approfondir la question relative aux spécificités sous un double angle : celui de la combinaison des types de recours et celui de la stabilité des pratiques dans la durée ;
- de mieux cerner les processus qui conduisent à la diffusion et à l'intensification du recours aux emplois précaires.

On étudie l'ampleur et les modes d'association de ses différentes formes afin de réexaminer à cette lumière les chiffrages et appréciations effectuées dans la première partie. Cette démarche est enrichie par l'étude d'un échantillon d'établissements pour lequel on dispose d'informations sur les pratiques en vigueur en 1983 et 1987. Les rôles réciproques dans l'expansion du travail précaire d'une part de l'extension du champ des utilisateurs et d'autre part de l'intensification des recours au sein des utilisateurs «anciens» peuvent ainsi être abordés avec plus de précision.

- Troisième partie : contrats précaires et évolution de l'emploi.

Afin de proposer des éléments d'appréciation sur le rôle des contrats précaires dans la gestion de l'emploi, cette partie s'intéresse aux circonstances dans lesquelles les contrats précaires se développent en les rapprochant de l'évolution de l'emploi.

Deux questions sont privilégiées :

- les contrats précaires débouchent-ils sur des contrats stables ?
- les contrats précaires viennent-ils ou non se substituer à des contrats «normaux» ?

Afin de traiter cette question cruciale, on examinera les situations qui prévalent au sein des établissements en expansion d'effectifs et au sein de ceux qui diminuent leurs emplois. L'échantillon commun aux deux enquêtes de 1983 et 1987 sera mobilisé dans la mesure où il permet le calcul précis des évolutions respectives des CDI, des CDD et des CIN au sein de chacune des unités composantes. Cette démarche permettra de «localiser» l'accroissement des contrats précaires et des contrats «normaux» et de construire une typologie des évolutions.

## RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE CONCERNANT L'ENQUÊTE

Dans le cadre des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO), le Service des Études et de la Statistique (SES) procède régulièrement depuis 1977 à des enquêtes sur les emplois temporaires auprès des établissements de dix salariés et plus.

**Le champ de l'enquête** s'étend à l'ensemble des activités économiques à l'exclusion de l'agriculture, des services domestiques, des administrations publiques et des établissements publics à caractères industriels et commerciaux.

**L'échantillon** comprend tous les établissements de cinquante salariés et plus et un quart environ des établissements employant de dix à quarante-neuf salariés. Les établissements de moins de dix salariés ne sont pas interrogés.

Le questionnaire a été adressé par voie postale à environ 61 000 établissements. Le nombre de questionnaires exploitables s'élève à 37 000. Le taux de réponse croît avec la taille des établissements.

**Le questionnaire** (voir fac-similé en annexe) reprend les questions de l'enquête de 1983. La ventilation des contrats ou missions a été demandée pour l'ensemble de l'année 1986 et non pas au 15 avril comme c'était le cas en 1983. Cette question a été très difficilement renseignée par les établissements.

Une question supplémentaire a été introduite sur les emplois d'insertion professionnelle des jeunes.

**Source :** Les emplois temporaires en 1987. Françoise DUSSERT in Dossier Statistique du Travail et de l'Emploi n° 60, juin 1990, Édition Masson.

## **PREMIÈRE PARTIE**

### **L'UTILISATION DES DIVERS TYPES DE CONTRATS PRÉCAIRES ET LEURS SPÉCIFICITÉS**

Les salariés des établissements industriels ou tertiaires peuvent être régis par le droit commun en matière de contrat de travail, c'est-à-dire disposer d'un CDI (3), ou bien, au contraire, ne disposer que d'un lien limité dans le temps avec leur employeur. Deux types principaux de contrats entrent dans ce cas : le CDD, qui lie le salarié à l'établissement qui bénéficie de son travail et dont il reçoit rémunération, et le contrat d'intérim qui lie le salarié à l'agence d'intérim, qui le rémunère, laquelle le met, par l'intermédiaire d'un contrat inter-établissement, à disposition, en mission, chez un «utilisateur». L'agence d'intérim rémunère le salarié et est son employeur mais n'est pas le bénéficiaire du travail. Dans le cas du CDD il s'agit donc d'une relation bilatérale, dans celui du contrat d'intérim d'une relation triangulaire.

Pourtant, cette importante différence du point de vue des individus salariés, semble de peu d'importance du point de vue des utilisateurs du travail si on se réfère aux conditions légales ou réglementaires qui encadrent les CDD et les CIN. En effet, si on se rapporte par exemple à la situation qui prévaut en 1986 et 1987, au moment où se situe l'enquête qui sert de référence principale au travail présenté ici, les limites apportées aux recours aux CIN sont tout à fait identiques à celles apportées aux recours aux CDD.

Avec le développement des politiques d'aides à l'emploi, notamment des jeunes, des formules juridiques nouvelles sont apparues, qui se rattachent le plus souvent au statut de stagiaires. Outre le fait qu'elles concernent des effectifs variables mais le plus souvent conséquents, elles doivent être prises en compte car elles s'ajoutent et donc s'articulent avec les deux principales formes de flexibilité externes. Il s'agit des embauches avec exonérations de charges sociales et des SIVP (les TUC, réservés au secteur public ou non marchand, sortent du champ d'investigation).

---

(3) Le contrat à durée indéterminée ne se confond pas avec l'emploi stable dans la mesure où le CDI est résiliable sous certaines règles. Néanmoins, de par son caractère indéterminé, il s'oppose bien aux contrats temporaires.

Y a-t-il une sorte d'indifférence, d'indétermination à utiliser un type ou l'autre de contrat ? Peut-on mettre en évidence des types de comportements spécifiques et tenter d'en comprendre les motifs ?

Afin d'éclairer cette question on s'intéressera tout d'abord à la diffusion des différents types de contrats au sein du système productif. Dans cet objectif on étudiera, pour la période la plus récente du point de vue des données disponibles, à savoir 1987 et 1986, la répartition des différents types de contrats dans les établissements appréhendés ici dans leurs aspects sectoriels et selon leur taille.

Ensuite on réfléchira aux types d'emplois concernés afin de mettre en évidence des grandes catégories professionnelles «cibles» des différents types de contrats. Cette réflexion ne pourra malheureusement concerner que les CDD et les contrats d'intérim, faute de données relatives aux contrats jeunes (on sait néanmoins, par ailleurs, qu'ils concernent pour l'essentiel des emplois peu ou pas qualifiés).

Enfin on tentera de mettre en évidence dans quelle mesure les différents types de contrats concernent des populations différentes saisies ici selon l'âge et le sexe.

Ces résultats étant précisés pour la période la plus récente, on s'efforcera de mettre en évidence les principales évolutions de ces spécificités depuis dix ans.

## **1. L'UTILISATION DES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS DE LA PART DU SYSTÈME PRODUCTIF EN 1986 ET 1987**

### **1.1. Les utilisateurs de contrats précaires**

D'une façon générale, au 15 avril 1987, 50 % des établissements du privé employant au moins dix salariés déclarent employer au moins une personne ayant un contrat à durée déterminée, 12 % de ces établissements au moins un intérimaire, 43 % au moins une personne recrutée dans le cadre des exonérations partielles ou totales de charges sociales ou sous SIVP.

**Ces taux d'utilisateurs de contrats de travail précaires indiquent donc une diffusion très large des pratiques de recours à des CDD et des «contrats jeunes» au sein du système productif, beaucoup plus restreinte de l'intérim.** Si on pondère ces taux par les effectifs correspondants la prédominance des CDD est confirmée par le fait que les 50 % d'utilisateurs des CDD emploient 72 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre, tandis que les utilisateurs de contrats jeunes ne rassemblent que 59 % des effectifs. Les 12 % d'utilisateurs de CIN représentent, quant à eux, 35 % de l'ensemble des effectifs.

Ces différences entre les deux taux invitent à s'interroger sur les recours différentiels aux divers types de contrats en fonction de la **taille d'effectif** des établissements.

D'une façon générale, quel que soit le type de contrat, on note une forte relation entre la taille d'effectifs et le recours aux contrats précaires : **plus les établissements sont grands, plus les recours se généralisent**. Néanmoins, comme le montre le tableau suivant, la montée très rapide du taux d'utilisateurs en fonction de la taille ne remet pas en cause la « hiérarchie » mise en évidence au niveau global (prépondérance nette des CDD et de façon moindre des contrats jeunes ; alors que les taux d'utilisateur de CIN sont bien plus faibles dans toutes les classes de taille).

Tableau 1 : Proportion d'utilisateurs de contrats précaires selon la taille des établissements - 1987

	En %									
	10 à 49 salariés		50 à 199 salariés		200 à 499 salariés		500 salariés et plus		Ensemble	
	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.
CDD	45	53	71	76	82	83	83	87	50	72
CIN	9	11	25	28	42	44	60	69	12	35
Emplois jeunes	41	46	55	61	63	66	67	73	43	59
Non-utilisateurs (1)	40	32	17	13	11	8	8	6	35	17

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Le total n'est pas égal à 100, des établissements pouvant être utilisateurs d'un, deux ou trois types de contrats.

(1) Non utilisateurs de CDD, ou CIN ou Contrats jeunes.

Ces fortes relations entre la diffusion des recours aux divers types de contrats et la taille des établissements s'accompagnent de spécificités manifestes. En effet, dans un contexte où il apparaît clairement que les utilisateurs de contrats précaires sont en moyenne de plus grande taille que les non-utilisateurs, **ceux des établissements qui ont recours aux CIN sont nettement de plus grande taille que ceux qui ont recours au CDD et aux contrats jeunes**. Ainsi, tandis que les établissements de 10 à 49 salariés représentent 73 % des utilisateurs de CDD et 76 % des utilisateurs de contrats jeunes, ils ne sont que 56 % des utilisateurs de CIN. *A contrario*, les utilisateurs de CDD et de contrats jeunes ne sont que respectivement 6 et 5 % à employer plus de 200 salariés, alors que c'est le cas de 14 % des utilisateurs de CIN.

On note donc une forte ressemblance entre les utilisateurs de CDD et de contrats jeunes, en contraste avec les caractéristiques des utilisateurs de CIN.

Tableau 2 : Répartition des utilisateurs de contrats précaires - 1987

	En % ligne				
	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Ensemble	81,6	14,7	2,6	1,0	179 823
Utilisateurs de CDD	73,2	20,8	4,3	1,7	89 744
Utilisateurs de CIN	56,2	29,6	9,2	5,0	27 323
Utilisateurs de contrats jeunes	76,0	18,7	3,8	1,5	77 958
Utilisateurs seuls	76,1	18,8	3,6	2,4	116 280

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Ces grandes différences de situations vis-à-vis des recours aux contrats précaires selon la taille des établissements constituent un phénomène tout à fait général : elles se retrouvent dans l'ensemble des secteurs d'activité économique et ne résultent donc pas d'un effet de composition. Néanmoins, au niveau sectoriel, il est possible de mettre en évidence de fortes spécificités dans l'utilisation des divers types de contrats comme on va le voir maintenant.

En effet, si dans tous les secteurs (hormis le pétrole), on retrouve une nette prédominance des utilisateurs de CDD et dans une moindre mesure des contrats jeunes par rapport aux utilisateurs de CIN, on note toutefois une **nette concentration des utilisateurs de contrats d'intérim dans l'industrie et le BTP, de CDD et de contrats jeunes dans le tertiaire.**

C'est ainsi que l'industrie (y compris les IAA et l'énergie) regroupe 30 % des établissements du champ de l'étude, 31 % des utilisateurs de CDD et de contrats jeunes, mais 43 % des utilisateurs d'intérimaires. La situation est encore plus différenciée en ce qui concerne le BTP : 13 % de l'ensemble des établissements, seulement 11 % des utilisateurs de CDD, 13 % de contrats jeunes, mais 20 % des utilisateurs d'intérimaires.

Pour les activités tertiaires, au contraire, la prépondérance des utilisateurs CDD et des contrats jeunes est manifeste comme le montre le tableau suivant.

Tableau 3 : Répartition sectorielle des utilisateurs de contrats précaires - 1987

	Tous établissements	Utilisateurs de CDD	Utilisateurs de CIN	Utilisateurs de contrats jeunes
Industrie	30	31	43	31
BTP	13	11	20	13
Tertiaire	57	58	37	56
Ensemble	100	100	100	100

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre.  
Traitement CEREQ.

Si on entre dans le détail des situations sectorielles certaines spécificités sont manifestes. Ainsi au sein des établissements de l'industrie *lato sensu*, il apparaît clairement que les industries de biens intermédiaires (IBI) et les industries de biens d'équipement (IBE) sont relativement plus tournées vers l'utilisation d'intérimaires : alors que les IBI regroupent 8,5 % des établissements, elles rassemblent 8,7 % des utilisateurs de CDD, 8,6 % des utilisateurs de contrats jeunes, mais 15 % des utilisateurs de CIN. Pour ce qui concerne les IBE les pourcentages respectifs sont 7,2 %, 7,5 % et 14,3 % pour les CIN. La situation est encore plus nette pour l'énergie, bien que les chiffres soient faibles. *A contrario*, les IAA et les industries de biens de consommation (IBC) sont moins tournées vers les CIN. Dans ce dernier groupe de secteurs industriels qui rassemble 10 % des établissements, on compte 10 % des utilisateurs de CDD, 10 % également des utilisateurs de contrats jeunes, 9 % des utilisateurs de CIN.

Au sein des secteurs tertiaires, les situations sont plus homogènes et la prépondérance des CDD partout affirmée. À titre d'exemple, le commerce regroupe 21 % des utilisateurs de CDD et 22 % des utilisateurs de contrats jeunes, contre 10 % seulement des utilisateurs de CIN. Deux exceptions toutefois : les services rendus aux entreprises, secteur qui inclut les entreprises de travail temporaire, et les banques.

Ces différences ne sont pas aisées à expliquer et ne semblent pas avoir fait l'objet d'investigations particulières. Sans doute doit-on y voir à la fois un effet d'offre, de concentration sectorielle, de qualifications, et un effet de politique de gestion de la main-d'oeuvre. On y reviendra après avoir analysé l'intensité des recours et les types d'emplois concernés.

## 1.2. Les effectifs concernés par les contrats précaires

La fréquence relative des recours aux diverses formes d'emplois précaires de la part du système productif constitue un indicateur relativement frustré dans la mesure où il n'indique rien sur la quantité d'emplois concernés. En effet dans certains secteurs ou certaines classes de tailles d'effectifs, on peut trouver une forte diffusion des pratiques de recours à des contrats précaires alors que l'effectif en cause demeure faible. *A contrario* une proportion relativement faible d'unités peut recourir à des contrats précaires en abondance. On se propose donc d'examiner, au travers des taux d'emplois concernés par les diverses formes de travail précaire, si les spécificités mises en évidence lors de l'examen des utilisateurs sont confirmées ou infléchies (4).

◆ Au **niveau global**, la part des effectifs sous contrats précaires peut s'évaluer, au 15 avril 1987, à environ un salarié sur quinze soit 6,5 % [dont 3,8 % pour les CDD ; 1,1 % pour les CIN et 1,6 % pour «les contrats jeunes» ; pour éviter les doubles comptes on ne retiendra, pour ce qui concerne les contrats jeunes, que ceux faisant l'objet d'un CDI ou d'un SIVP, ceux qui se traduisent par un CDD étant inclus dans la catégorie des CDD (5)]. Les CDD sont donc très largement prépondérants, suivis des «autres contrats jeunes» tandis que les intérimaires demeurent très minoritaires. On retrouve donc, au niveau des emplois, les constats mis en évidence lors de l'étude des utilisateurs.

◆ Alors que la fréquence des recours à des contrats précaires est fortement corrélée avec l'accroissement de la **taille**, la proportion des effectifs concernés tend, elle, à décroître fortement. C'est ainsi qu'en moyenne, le taux de personnes régies par des CDD passe de 4,6 % pour les unités de 50 à 199 salariés à 2,4 % pour celles de plus de 200 salariés. Pour les contrats jeunes cette décroissance est encore plus accentuée tandis que pour les CIN la tendance est moins nette. Cette nette décroissance des taux d'emplois précaires selon la taille indique donc que, **si les plus grands établissements sont beaucoup**

---

(4) L'indicateur retenu ici est la part des effectifs concernés par tel ou tel type de contrat à un moment donné, autrement dit le «stock». Il est cohérent avec l'indicateur retenu pour évaluer les utilisateurs. D'autres indicateurs auraient pu être retenus, dont la signification est différente, comme par exemple le nombre de contrats souscrits par rapport à l'effectif de départ (flux sur stock).

(5) Les effectifs relatifs aux contrats jeunes se partagent quasi également entre CDD et CDI, auxquels s'ajoute une petite quantité de SIVP.

plus nombreux que les petits à recourir à des contrats de travail précaires, ils le font néanmoins dans des proportions moindres.

Cet effet de «ciseau» entre la proportion des personnels sous contrats précaires et la fréquence des recours à des contrats précaires de la part des établissements est encore plus net si on examine les taux d'emplois précaires chez les seuls utilisateurs (en annulant donc la déformation induite justement par le fait que les taux de recours aux contrats précaires varient avec la taille). On voit en effet, comme le montre les tableaux suivants, que les taux relatifs aux différents types de contrats chutent régulièrement et fortement à mesure que la taille augmente.

Tableau 4 : Taux d'emplois précaires tous établissements- 1987

	CDD	CIN	Contrats jeunes CDI	SIVP	Ensemble
10 à 49 salariés	4,2	0,7	1,6	0,5	7,0
50 à 199 salariés	4,6	1,4	1,5	0,3	7,8
200 à 499 salariés	3,9	1,5	1,2	0,2	6,8
500 salariés et plus	2,4	1,3	0,8		4,6
Ensemble	3,8	1,1	1,3	0,3	6,5

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 5 : Taux d'emplois précaires - Seuls utilisateurs pour chacun des types de contrats - 1987

	CDD	CIN	Contrats jeunes CDI	SIVP
10 à 49 salariés	8,3	7,0	3,8	1,0
50 à 199 salariés	6,1	4,9	2,6	0,5
200 à 499 salariés	4,7	3,5	1,9	0,3
500 salariés et plus	2,7	2,0	1,0	0,1
Ensemble	5,4	3,6	2,3	0,5

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 6 : Distribution des divers types de contrats selon la taille des établissements - 1987

	Effectifs	CDD	CIN	Contrats jeunes CDI	SIVP
10 à 49 salariés	34,3	37,8	21,3	43,0	56,1
50 à 199 salariés	25,9	31,3	32,2	29,0	25,3
200 à 499 salariés	15,4	15,8	21,9	13,9	12,2
500 salariés et plus	24,4	15,1	24,5	14,1	6,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

De tous ces éléments, il résulte :

- une très forte concentration des SIVP et des contrats jeunes (hors CDD) au sein des plus petites unités : 81 % des SIVP, 72 % des contrats jeunes sont situés dans des unités employant moins de 200 salariés. Si les données étaient disponibles pour les unités de moins de dix salariés, ce taux serait encore amplifié ;
- une concentration importante des CDD également au sein des petits établissements (69 % de ces contrats sont localisés dans des unités de moins de 200 salariés qui représentent 60 % des salariés du champ de l'enquête ;
- une sur-représentation des CIN au sein des plus grands établissements.

Ces différences peuvent s'interpréter de diverses façons. Tout d'abord il est possible que ce soient les plus petites unités qui aient spontanément eu le plus tendance à recourir à une flexibilité externe d'autant qu'elles avaient moins à subir l'hostilité des organisations syndicales au développement de la précarité. Peuvent aussi jouer ici directement des facteurs liés aux conditions sectorielles de gestion de la main-d'oeuvre et aux problèmes de qualification.

◆ Au niveau sectoriel (saisi ici au niveau de la NAP 40), on constate en effet de grandes différences dans les taux de précarité de la main-d'oeuvre, dont l'interprétation nécessiterait de se reporter à l'abondante littérature sur les modes sectoriels de gestion de la main-d'oeuvre. Les taux de précarité présentent une amplitude de 2 à 11 % et ces différences ne recouvrent pas des clivages simples du type industrie/services : les secteurs dont les taux sont les plus élevés appartiennent tant à l'industrie qu'au tertiaire.

Si on entre dans le détail, on constate que dans l'industrie *lato sensu* ce sont les deux secteurs des IAA qui ont les taux de précarité les plus élevés, suivis du BTP, du bois, de la parachimie-pharmacie, ainsi que deux secteurs des IBI : la fonderie et l'industrie du caoutchouc-matières plastiques. Le taux de précarité le plus élevé se situe à 8,7 % (IAA) soit un tiers environ au-dessus du taux moyen. *A contrario* de nombreux secteurs présentent des taux très bas, en particulier la sidérurgie et la construction navale-aéronautique. Dans le tertiaire, les taux de précarisation sont généralement beaucoup plus élevés que dans l'industrie, les secteurs les plus précarisés étant le commerce de détail alimentaire avec 11,1 % et les hôtels cafés-restaurants (10,8 %) suivis des services rendus aux particuliers (8,4 %).

**Les secteurs les plus précarisés ne sont donc pas nécessairement ceux qui présentent les taux les plus élevés d'utilisateurs de contrats précaires.** En particulier les secteurs de l'eau, gaz, électricité (NAP 06), la chimie (NAP 11), la construction mécanique (NAP 14), la construction électrique et électronique (NAP 15), le papier-carton (NAP 21) et surtout l'automobile (NAP 16), la CNAA (NAP 17), les banques et assurances (NAP 36 et 37) présentent des taux élevés d'utilisateurs tandis que leurs taux de précarité de la main-d'oeuvre sont modérés voire faibles.

*A contrario* des secteurs comme la parachimie-pharmacie, la fonderie, le bois, et même le BTP, le commerce de gros alimentaire, le détail non alimentaire et les services rendus

aux entreprises ont des fréquences de recours à des contrats précaires inférieurs à la moyenne alors que les taux de précarité de leur main-d'oeuvre figurent parmi les plus élevés.

Concernant les types de contrats utilisés par les secteurs on peut mettre en évidence les spécificités suivantes (cf. tableau 7) :

- tous les secteurs «gros utilisateurs» utilisent principalement des CDD et des contrats jeunes, subsidiairement voire très subsidiairement des CIN ;

- la grande masse des CDD est localisée dans les secteurs d'activité tertiaires. En effet ces derniers drainent près de 54 % des CDD en vigueur au 15 avril 1987 alors qu'ils ne représentent que 45 % des emplois du champ de l'étude. Au sein du tertiaire, ils sont particulièrement concentrés dans le commerce (18 % des CDD contre 14,6 % des emplois) et dans les services rendus aux particuliers (12 % contre 6,5 %).

Dans l'industrie *lato sensu* (y compris énergie et IAA), on ne trouve que 38,2 % des CDD dont plus du 1/6<sup>e</sup> dans les IAA qui ne regroupent pourtant que 7 % des emplois industriels, dans le BTP 8 % des CDD (contre 8,7 % dans l'emploi total) :

- les contrats jeunes présentent une répartition sectorielle très proche de celle des CDD, avec toutefois une concentration un peu plus importante dans le BTP ;

- au contraire les contrats d'intérim sont très axés sur l'industrie et sur le BTP, faiblement sur le tertiaire. En effet, à lui seul le BTP concentre 20 % des contrats (contre 8,7 % de l'emploi et 8 % des CDD ; 9,6 % des contrats jeunes) quant à l'industrie, on note un poids particulièrement fort des CIN dans les industries des biens d'équipement (23,5 % des CIN) et dans une moindre mesure dans les IBI (du fait surtout de la fonderie et de l'industrie du caoutchouc-matières plastiques). Par contre les IBC sont relativement sous-représentées.

Tableau 7 : Répartition des divers types de contrats et des effectifs par secteurs - 1987

	IAA	Industrie	BTP	Tertiaire	Ensemble
CDD	6,7	31,5	8,0	53,8	100,0
	38,2				
CDI	5,4	51,6	20,1	22,9	100,0
	57,0				
Contrats jeunes	5,5	32,8	9,6	52,0	100,0
	38,3				
Ensemble des effectifs	4,5	42,1	8,7	44,8	100,0
	46,6				

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

◆ Enfin des éléments relatifs à la **durée** des contrats souscrits dans les différents secteurs d'activité permettent de spécifier les pratiques de recours à des contrats précaires.

D'une façon générale, un premier constat s'impose : les durées des missions d'intérim sont très significativement inférieures aux durées des CDD : 82 % de contrats de moins d'un mois pour l'intérim, contre 25 % pour les CDD. Les CIN de plus de trois mois sont très rares : à peine 5 % des contrats. Au contraire les CDD de plus de trois mois sont nombreux : 38 % des cas dont la moitié sont de plus de six mois.

Néanmoins un certain nombre de traits communs apparaissent.

Le premier concerne les situations qui prévalent dans les **secteurs tertiaires**. Qu'il s'agisse des CDD et des CIN on constate que les durées des contrats sont en moyenne beaucoup plus **courtes** dans le tertiaire que dans l'ensemble. C'est ainsi que, dans les activités tertiaires, 51,5 % des CIN sont de durée inférieure à une semaine, 30 % des CDD d'une durée inférieure à un mois, alors que, en moyenne, les CIN de moins d'une semaine ne représentent que 34,5 % de l'ensemble des CIN, les CDD de moins d'un mois 25 % de l'ensemble des CDD. *A contrario*, l'**industrie** (hors BTP) dispense des contrats beaucoup plus longs: 21 % des CIN sont des contrats de plus d'un mois (18 % en moyenne), 22 % des CDD sont des contrats de plus de six mois (19 % en moyenne). Quant au **BTP**, il se singularise des deux autres ensembles examinés précédemment par des durées de contrats particulièrement longues ; c'est ainsi que plus du tiers (34,8 %) des contrats d'intérim souscrits en 1986 l'étaient pour plus d'un mois (21 % pour l'industrie ; 13 % pour le tertiaire). Quand on se remémore le fait que le BTP a mobilisé près du 1/5<sup>e</sup> des contrats d'intérim, on mesure l'influence majeure exercée par ce secteur. Pour les CDD, on note également une tendance nette du BTP à signer des contrats de plus longue durée que ceux de l'industrie et du tertiaire.

Il résulte de ces différences dans les durées un certain nombre de phénomènes de polarisation. Ainsi par exemple, 73 % des CDD de moins d'un mois, 48 % des CIN de moins d'une semaine sont «localisés» dans le tertiaire, et plus particulièrement chez les «gros utilisateurs» que sont les services rendus aux particuliers et le commerce pour les CDD, les transports, le commerce et les services aux particuliers pour les CIN. Par ailleurs, dans les IAA également, on note une sur-présentation des contrats les plus courts. *A contrario*, l'industrie (hors BTP) concentre à elle seule autour de 58 % des CIN de plus d'un mois, 39 % des CDD de plus d'un an alors que l'industrie ne représente que 50 % des contrats d'intérim souscrits 32,6 % des CDD. Au sein de l'industrie, il convient de noter la place des IBE avec, pour les CDD, entre 11 et 12 % des contrats de plus de neuf mois de durée, alors que ces secteurs n'ont délivré que 7 % de l'ensemble des contrats ; et, pour les CIN, 26 à 30 % des CIN de plus d'un mois alors que les IBE ne totalisent que 17 % de l'ensemble des CIN délivrés en 1986.

Ces particularités sectorielles ont une incidence importante sur la relation entre la taille des établissements et la durée des contrats souscrits. Ce sont donc des relations relativement complexes qui apparaissent. Au vu des données de 1986, toutes proportions gardées :

- plus la taille augmente (à partir de vingt salariés) plus la durée moyenne des contrats d'intérim s'accroît ;
- plus la taille augmente, plus la durée des CDD est courte.

Tableau 8 : Répartition des CDD selon leur durée - 1986

		En % ligne						
		< 1 mois	1 à 3 mois	3 à 6 mois	6 à 9 mois	9 à 12 mois	> 12 mois	Ensemble
Industrie		18,6	38,2	21,2	10,9	4,7	6,4	100,0
BTP		9,8	32,0	29,2	14,0	6,5	8,5	100,0
Tertiaire		29,6	37,3	16,9	7,9	3,8	4,5	100,0
Ensemble		24,8	37,3	19,0	9,2	4,2	5,4	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 9 : Répartition des missions d'intérim selon leur durée - 1986

		En % ligne					
		< 1 semaine	1 à 2 semaines	2 semaines à 1 mois	1 à 3 mois	> 3 mois	Ensemble
Industrie		27,0	31,0	20,8	15,1	6,1	100,0
BTP		25,5	28,5	26,9	20,6	14,2	100,0
Tertiaire		51,5	22,0	13,4	8,5	4,4	100,0
Ensemble		34,7	27,7	19,5	12,9	5,2	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

On peut être tenté d'effectuer un retour sur l'évaluation de l'importance des CDD et des CIN au sein du système productif (établissements du privé d'au moins dix salariés) à partir des données sur la quantité de semaines de travail effectuées au cours d'une année. Pour 1986, selon l'enquête, un peu plus de quinze millions de semaines de travail auraient été effectuées par des salariés sous CDD, près de 4 250 000 par des salariés envoyés en mission d'intérim, ce qui représenterait environ 328 000 équivalents temps plein pour les CDD et 92 300 pour les CIN, sur la base de 46 semaines de travail (320 000 pour les CDD et 90 000 sur la base de 47 semaines).

Pour calculer un taux de précarité il conviendrait de rapporter ces données, en équivalent temps plein à des données équivalent temps plein pour l'ensemble, données que nous ne possédons pas. Si toutefois on tente l'exercice qui consiste à rapporter ces effectifs équivalent temps plein de 1986 (sur la base de 46 semaines par année de travail) aux seuls effectifs totaux connus, à savoir les effectifs totaux des établissements au 15 avril 1987, il est frappant de constater qu'on retrouve exactement les proportions instantanées de 1987 à savoir 3,8 % de CDD, 1,1 % de CIN.

Un des résultats inattendus de cette évaluation réside donc dans le fait qu'autant qu'on puisse en juger, l'étude en «coupe» est correctement représentative de la situation.

De toutes ces informations il ressort d'importants compléments aux analyses précédentes. En effet il apparaît nettement deux grands types d'utilisation de la main-d'oeuvre «temporaire». D'une part des secteurs peu concentrés, liés aux activités de service ou aux industries de biens de consommation, qui recourent à ce type de contrat de façon importante pour ajuster leurs effectifs au plus près de leur activité ou de leurs «besoins». Ils font surtout appel aux CDD c'est-à-dire qu'ils procèdent eux-mêmes aux embauches ... et aux ruptures de contrats, gardent ces salariés très peu de temps, organisent d'une certaine façon cette instabilité. Ce sont aussi des secteurs où la main-d'oeuvre qui bénéficie de contrats de travail sans limitation de durée est en fort renouvellement. Certains d'entre eux connaissent des variations d'effectifs importantes en cours d'année du fait du caractère saisonnier de leur activité (l'indicateur retenu n'en rend pas compte puisque la «mesure» est relative au 15 avril). Par ailleurs d'autres secteurs, qui appartiennent plutôt aux IBI et aux IBE feraient appel de façon plus sélective à de la main-d'oeuvre «temporaire», pour des tâches de plus longue durée. Pour ce faire, elles auraient plus souvent que les précédentes recours à un réseau structuré «d'approvisionnement» c'est-à-dire à des agences d'intérim extériorisant ainsi à la fois la sélection et la gestion de cette main-d'oeuvre.

Le cas du BTP apparaît comme encore différent à la fois parce qu'il active plus fortement la sélection de sa main-d'oeuvre via les agences d'intérim et parce que l'unité de production - le chantier - suscite des modes et rythmes d'embauche spécifiques.

Semblent donc bien se conjuguer dans les choix opérés par les employeurs à l'occasion des embauches à la fois des éléments liés aux habitudes ou traditions sectorielles (6) (qui peuvent recouper des fluctuations importantes dans le volume ou la nature des activités) aux coûts (coûts de recherche, sélection et gestion de la main-d'oeuvre plus ou moins élevés selon l'existence ou non de «viviers» comparés aux coûts d'appel à des structures organisées dans ce but) et à l'existence d'une offre de service (réseau d'agences d'intérim).

## **2. LES EMPLOIS CIBLES**

Les contrats précaires concernent particulièrement certaines catégories professionnelles tandis que d'autres leur échappent pour l'instant quasi totalement.

D'une façon générale, on constate une forte polarisation de ces contrats sur les ouvriers et surtout les ONQ qui se trouvent nettement sur-représentés parmi les emplois temporaires ; en effet la part des ONQ est deux fois plus forte parmi les emplois temporaires que parmi l'ensemble de la population salariée (plus de 30 % contre 16 %). À l'autre extrémité, on note une forte sous représentation des cadres et des professions

---

(6) À cet égard la législation prévoit une liste d'activités précises où il est de tradition constante de recourir à des CDD, cf. encadré.

intermédiaires, ces deux catégories regroupées ne dépassent pas le dixième des emplois temporaires alors qu'elles atteignent près de 30 % de la population salariée du champ étudié.

◆ **Les taux d'emplois précaires selon les différentes grandes CSP** constituent un indicateur intéressant de cette polarisation des emplois précaires.

Toutes activités économiques confondues, au 15 Avril 1987, la part des ONQ travaillant dans le cadre d'un contrat de travail précaire (CDD ou CIN, l'information sur les autres contrats jeunes n'étant pas disponible) atteignait environ 10 %, contre 3,4 % (trois fois moins) pour les OQ. Pour ce qui concerne les employés, le taux de contrats précaires s'établissait autour de 6,5 % soit un niveau intermédiaire entre les ONQ et les OQ, tandis que les AMT et cadres avaient un taux de précarisation de l'ordre de 1,1 % .

On note donc de façon claire une **forte relation entre le niveau de qualification et le recours aux contrats précaires** avec une forte spécificité liée aux ONQ.

◆ Cette fréquence différentielle des contrats précaires selon les grandes qualifications se retrouve dans la **totalité des secteurs d'activité** qu'il s'agisse des secteurs industriels ou tertiaires. Il est d'ailleurs frappant de remarquer que dans 14 des 35 secteurs étudiés (7) le taux de travailleurs ONQ sous contrats précaires excède 10 %, (dans trois secteurs 15 %) alors que le taux maximum atteint pour les employés est de 8,7 % (imprimerie-presse-édition) et pour les OQ de 6,8 % (assurances).

Notons toutefois que ces spécificités «professionnelles» se conjuguent avec des spécificités sectorielles puisqu'on remarque que de nombreux secteurs figurent à la fois parmi les plus gros utilisateurs de contrats précaires pour les ONQ et/ou les OQ et/ou les employés (c'est le cas notamment de la parachimie-pharmacie, de la chimie de base, de la fonderie de la construction mécanique mais aussi de l'industrie de la viande et du lait, du pétrole, du BTP, de commerce de gros alimentaire et de détail non alimentaire, des hôtels-restaurants, des transports et ménages...).

*A contrario* de nombreux secteurs présentant un faible taux d'ONQ précaires ont aussi un faible taux d'employés et OQ précaires...

**Si on distingue les deux types de contrats - CIN et CDD -** on constate, pour chacun d'eux, la forte prééminence des ouvriers (principalement des ONQ) et, dans le cas des CDD, la place importante des employés. En effet plus de 70 % des contrats d'intérim concernent des ouvriers, 44 % des ONQ. Parmi les CDD, par contre les ouvriers représentent à peine un peu plus de la moitié des titulaires de ces contrats, tandis que les employés y figurent pour plus de 40 %.

---

(7) Découpage sectoriel en NAP 40.

Tableau 10 : Répartition des CDD et des CIN selon les catégories professionnelles - 1987

En % ligne

	ONQ	OQ	Employés	AMTC	Ensemble
CDD	34,9	16,8	41,5	6,8	100,0
CIN	43,6	27,1	25,1	4,2	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Si on entre dans le détail des secteurs, les situations sont bien sûr contrastées suivant qu'il s'agit de secteurs employant beaucoup ou peu d'ouvriers. Par ailleurs, on retrouve l'influence des spécificités mise en évidence plus haut (notamment la tendance plus favorable aux CIN dans l'industrie et le BTP que dans le tertiaire).

Néanmoins la répartition des CDD et des CIN dans les secteurs indique une très forte sur-présentation des ouvriers, et singulièrement des ONQ, dans tous les secteurs industriels et le BTP, ainsi que dans les transports et le commerce.

Dans les services marchands, la répartition des CDD et des CIN par grandes qualifications est tout à fait semblable indiquant à la fois une sur-présentation ouvrière et une proportion significativement plus élevée de cadres et TAM que dans les autres secteurs.

Deux points particuliers peuvent être notés concernant les situations dans le BTP et l'énergie : dans le BTP, dont on a vu le poids spectaculaire en ce qui concerne le recours aux CIN, l'intérim concerne à 91 % des ouvriers dont une majorité est déclarée qualifiée ce qui est complètement différent des situations dans les autres secteurs. On retrouve une situation similaire pour les CDD du BTP avec un poids record pour les ouvriers (87,5 %) en nette majorité OQ. Dans l'énergie, les ouvriers sont très minoritaires parmi les CIN et surtout les CDD. Rappelons que l'énergie possède un fort taux d'ouvriers sous contrats précaires... mais les effectifs concernés sont très faibles...

Le caractère «ouvrier» beaucoup plus marqué chez les intérimaires que chez les CDD ne doit pas cacher l'essentiel : en raison de la plus grande fréquence des CDD que des CIN, le volume des effectifs concernés par des CDD est beaucoup plus important que celui concerné par des CIN non seulement chez les employés et les AMT et cadres, mais aussi chez les ONQ et les OQ.

Tableau 11 : Part relative des CDD et des CIN selon les catégories professionnelles - 1987

	ONQ	OQ	Employés	AMTC	Ensemble
CDD	71,7	66,3	84,0	83,9	76,1
CIN	29,3	33,7	16,0	16,1	23,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

### 3. LES POPULATIONS CONCERNÉES

#### 3.1. Précarité et sexe

On a vu précédemment le poids majeur des ouvriers, en particulier des ONQ, parmi les titulaires de contrats précaires. Et pourtant, en dépit du fait que les emplois concernés sont à dominante masculine, on constate que les femmes présentent des taux de précarisation supérieurs à ceux des hommes, avec respectivement 5,8 % de CDD + CIN en moyenne contre 4,4 % (les données disponibles sur les contrats jeunes ne permettent pas de distinguer le sexe des bénéficiaires).

Cette plus grande précarisation de l'emploi féminin se retrouve dans **tous** les secteurs d'activité économique (hormis deux exceptions : le textile-habillement et le BTP ; dans ce dernier secteur, l'effectif des femmes est particulièrement faible) Elle revêt parfois une grande ampleur comme dans les IAA, les non-ferreux, ou encore la chimie de base et plusieurs secteurs des services.

Si on distingue les deux types de contrats que sont les CDD et les CIN on constate que, dans tous les secteurs (sauf le BTP), la proportion des femmes sous CDD excède celle des hommes sous CDD.

Il n'en est pas tout à fait de même pour les CIN pour lesquels les situations sont plus diverses, se traduisant, en moyenne, par un taux de CIN légèrement plus important chez les hommes que chez les femmes (1,2 contre 1 %).

Si on s'intéresse aux différenciations selon le sexe au sein des **grandes catégories socioprofessionnelles**, de grandes différences apparaissent selon qu'il s'agit d'ouvrières ou d'employées.

Toutes professions confondues, les femmes sont plus souvent mises sur des CDD que sur des CIN puisqu'elles représentent 44,7 % des salariés sous CDD ; 29,4 % des salariés sous contrat d'intérim. Pour ce qui concerne les ONQ, la part des femmes parmi les CDD est de 33 % contre 20 % pour les CIN ; notons que cette différence n'est pas imputable à des pratiques sectorielles particulières car les écarts vont dans le même sens quelque soit le secteur.

Pour les OQ, on retrouve des situations de même type mais encore plus accentuées, avec 5 % de femmes parmi les CIN-OQ, plus de trois fois plus (16,4 %) parmi les CDD-OQ.

La situation des employés, catégorie très largement féminisée, ce que traduisent bien les taux de femmes parmi les contrats précaires (autour de 70 %), mérite une mention particulière. Pour cette CSP, contrairement aux ouvriers, la part des femmes parmi les CIN est encore supérieure à celle des CDD : visiblement les hommes sont rarement envoyés en mission d'intérim pour occuper un poste d'employé.

Tableau 12 : Taux de précarisation des emplois par sexe au 15 avril 1987

En %

Activités économiques	Proportion de CDD parmi :			Proportion d'intérimaires parmi :		
	les hommes	les femmes	l'ensemble	les hommes	les femmes	l'ensemble
	T02 Industries de la viande et du lait	5,6	7,4	6,3	0,8	1,2
T03 Industries des autres produits alimentaires	4,7	6,4	5,3	1,6	1,6	1,6
T05 Production de pétrole et de gaz naturel	0,9	3,6	1,5	1,3	5,5	2,2
T06 Électricité, gaz et eau	0,2	1,2	0,4	1,7	3,3	2,0
T07 Production de minerais et métaux ferreux	0,8	1,6	0,9	1,1	2,6	1,2
T08 Production de minerais, métaux et demi-produits non ferreux	1,6	2,4	1,7	2,4	3,6	2,6
T09 Production de matériaux de construction et minéraux divers	3,2	3,5	3,3	1,5	1,3	1,5
T10 Industrie du verre	2,6	3,1	2,8	0,6	0,9	0,6
T11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	1,8	3,8	2,1	1,6	3,5	1,9
T12 Parachimie et industrie pharmaceutique	2,9	4,0	3,4	1,6	2,4	2,0
T13 Fonderie et travail des métaux	3,6	3,9	3,7	1,7	2,0	1,7
T14 Construction mécanique	3,0	4,0	3,2	1,8	1,7	1,8
T15 Construction électrique et électronique	2,2	2,9	2,4	1,1	1,6	1,3
T16 Construction de véhicules automobiles et autres matériels de transport	2,7	3,3	2,7	2,1	1,8	2,2
T17 Construction navale et aéronautique, armement	0,7	1,7	0,8	0,8	2,0	1,0
T18 Industrie textile et habillement	3,2	3,5	3,5	0,9	0,3	0,5
T19 Industrie du cuir et de la chaussure	2,5	3,1	2,9	0,3	0,1	0,2
T20 Bois, meubles et industries diverses	4,2	5,0	4,6	0,9	0,9	0,9
T21 Industrie du papier et du carton	2,9	3,8	3,2	1,7	1,6	1,6
T22 Imprimerie, presse, édition	2,9	4,4	3,6	0,9	1,1	1,0
T23 Industries du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques	3,5	4,5	3,8	1,8	1,9	1,8
T24 Bâtiment, génie civil et agricole	3,5	2,9	3,5	2,5	2,0	2,5
T25 Commerce de gros alimentaire	4,6	6,1	5,2	0,5	0,5	0,5
T26 Commerce de gros non alimentaire	2,7	3,9	3,2	0,6	0,9	0,7
T27 Commerce de détail alimentaire	6,4	7,1	6,9	0,2	0,1	0,1
T28 Commerce de détail non alimentaire	3,7	4,8	4,4	0,3	0,3	0,3
T29 Réparation et commerce de l'automobile	2,5	3,6	3,0	0,3	0,7	0,3
T30 Hôtels, cafés, restaurants	5,9	7,6	6,8	0,2	0,4	0,3
T31 Transports (1)	3,6	5,7	4,1	0,7	0,9	0,8
T33 Services marchands rendus principalement aux entreprises	3,3	4,5	3,8	0,6	1,3	0,9
T34 Services marchands rendus principalement aux particuliers	6,1	7,4	6,9	0,6	0,2	0,3
T35 Location, crédit-bail immobilier	2,6	4,3	3,4	0,2	0,4	0,3
T36 Assurances	1,6	2,7	2,3	0,8	0,7	0,8
T37 Organismes financiers	1,7	4,4	3,0	0,6	1,3	0,9
T38 Services non marchands	5,1	5,9	5,6	0,3	0,6	0,4
Ensemble des activités	3,2	4,8	3,8	1,2	1,0	1,1

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CERREQ.

(1) Non compris SNCF et RATP.

Tableau 13 : Proportion de femmes parmi les salariés sous CDD pour chaque catégorie socio-professionnelle - 1987

Activités économiques Niveau 15	Ouvriers	dont :		Employés	Agents de maîtrise Techniciens Cadres	Total
		non qualifiés	qualifiés			
U02 Industries agricoles et alimentaires	34,3	37,5	14,6	77,3	37,6	40,3
U03 Énergie	16,3	2,4	20,5	67,4	52,3	56,2
U04 Industries des biens intermédiaires	18,9	22,7	7,2	70,4	25,5	25,8
U05 Industries des biens d'équipement	23,5	30,2	10,1	67,9	15,8	29,6
U06 Industries des biens de consommation courante	48,9	48,7	50,0	67,3	49,3	53,4
U07 Bâtiment, génie civil et agricole	1,6	2,5	1,0	58,6	9,7	6,7
U08 Commerce	28,2	30,6	22,9	63,2	31,8	53,7
U09 Transports et télécommunications	8,7	11,0	7,1	63,7	29,5	30,7
U10 Services marchands	44,4	47,2	37,3	69,2	48,5	59,1
U11 Location et crédit-bail immobilier	48,2	51,3	39,8	78,0	34,7	60,9
U12 Assurances	n.d.	n.d.	n.d.	73,6	58,4	72,9
U13 Organismes financiers	50,8	53,2	49,0	71,8	67,2	71,1
U14 Services non marchands	18,4	n.d.	n.d.	68,1	32,2	51,5
Ensemble des activités	27,4	32,8	16,4	67,3	38,3	44,7

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CERREQ.

Tableau 14 : Proportion de femmes parmi les intérimaires pour chaque catégorie socio-professionnelle - 1987

Activités économiques Niveau 15		Ouvriers	dont :		Employés	Agents de maîtrise Techniciens Cadres	Total
			non qualifiés	qualifiés			
U02	Industries agricoles et alimentaires	31,3	34,9	5,9	81,9	42,3	37,9
U03	Énergie	11,3	n.d.	n.d.	72,7	38,5	52,1
U04	Industries des biens intermédiaires	16,2	18,9	9,7	77,2	42,6	25,1
U05	Industries des biens d'équipement	15,0	21,7	3,0	74,2	13,0	25,5
U06	Industries des biens de consommation courante	32,0	33,5	26,9	80,7	64,0	44,1
U07	Bâtiment, génie civil et agricole	0,9	0,9	1,0	68,7	12,1	5,9
U08	Commerce	15,5	18,5	10,0	64,5	47,1	43,3
U09	Transports et télécommunications	5,0	7,1	1,2	69,1	29,9	24,4
U10	Services marchands	15,2	16,7	10,9	78,6	36,1	54,1
U11	Location et crédit-bail immobilier	12,7	n.d.	n.d.	86,5	n.d.	62,4
U12	Assurances	n.d.	n.d.	n.d.	58,7	67,2	57,8
U13	Organismes financiers	38,9	59,7	13,4	68,1	69,5	68,1
U14	Services non marchands	n.d.	n.d.	n.d.	71,4	24,3	56,9
Ensemble des activités		14,0	19,6	5,0	73,0	30,9	29,4

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

### 3.2. Précarité et âge

On ne dispose malheureusement, dans l'enquête servant de base à ce travail, que des données relatives à l'âge des personnes régies par un CDD. Sur ce champ, les indications disponibles permettent de relativiser l'idée selon laquelle les titulaires de CDD seraient presque exclusivement des jeunes.

Ainsi, en moyenne, comme le montre le tableau suivant, les moins de 25 ans, représentent environ 60 % des titulaires des CDD conclus durant l'année 1986 avec une grosse concentration dans la tranche 18-21 ans.

S'il est vrai que les plus de 40 ans ne représentent qu'un peu moins de 10 % des contrats conclus, il n'en demeure pas moins que les «adultes» de plus de 25 ans sont largement concernés par les CDD.

Tableau 15 : Répartition au 15 avril 1987 des contrats à durée déterminée selon l'âge des titulaires

Activités économiques Niveau 15		Moins de 18 ans	De 18 à 21 ans	De 22 à 24 ans	De 25 à 39 ans	40 ans et plus	Total
U02	Industries agricoles et alimentaires	3,5	38,6	21,3	26,2	10,4	100,0
U03	Énergie	3,2	75,6	14,9	5,2	1,1	100,0
U04	Industries des biens intermédiaires	3,4	42,4	22,6	24,2	7,4	100,0
U05	Industries des biens d'équipement	3,0	43,3	23,4	24,2	6,1	100,0
U06	Industries des biens de consommation courante	3,5	36,7	22,1	28,7	9,0	100,0
U07	Bâtiment, génie civil et agricole	3,2	27,4	17,8	34,6	17,0	100,0
U08	Commerce	4,7	47,0	21,8	20,7	5,8	100,0
U09	Transports et télécommunications	1,7	29,2	22,5	36,6	10,0	100,0
U10	Services marchands	2,7	26,9	21,4	36,1	12,9	100,0
U11	Location et crédit-bail immobilier	2,8	25,5	13,6	32,1	26,0	100,0
U12	Assurances	3,6	40,8	25,4	24,4	5,8	100,0
U13	Organismes financiers	1,8	45,3	30,6	19,5	2,8	100,0
U14	Services non marchands	10,0	21,5	22,0	37,6	8,9	100,0
Ensemble des activités		3,4	36,8	21,8	28,4	9,6	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Cette remarque s'applique tout particulièrement aux établissements les plus petits dont plus de 40 % des titulaires de CDD ont plus de 25 ans. Ce pourcentage des adultes s'amenuise à mesure que la taille augmente tandis que la part des 22-25 ans s'accroît nettement pour atteindre 41 % des titulaires de CDD au sein des établissements les plus grands.

Ces situations sont sans doute largement le reflet de situations sectorielles contrastées. Ainsi, par exemple, parmi les secteurs ayant souscrit beaucoup de CDD certains présentent une part relativement très importante de CDD dont les titulaires sont des adultes de plus de 25 ans [«autres IAA» (41 %), services rendus aux entreprises (44 %) et surtout bâtiment (51 %) et services aux particuliers (53 %)].

*A contrario* dans les secteurs du commerce, en particulier le commerce de détail alimentaire, les titulaires de CDD sont beaucoup plus jeunes.

#### 4. PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DEPUIS DIX ANS

L'étude des principales tendances d'évolutions sur la décennie 1977-1987 montre à la fois que l'utilisation des contrats précaires est de plus en plus répandue et que ce type d'«embauche» se diffuse encore plus vite au sein des plus petits établissements qui étaient les moins touchés à la fin des années soixante dix. Ce sont les CDD qui sont à l'origine de cette diffusion : leur part dans l'emploi est, en 1987, 2,6 fois plus importante que dix ans plus tôt, alors que les CIN n'augmentent pas. Néanmoins les fluctuations intra-période sont fortes et les recours sont dépendants de la conjoncture et des conditions juridiques. Les CSP sont touchées différemment : le caractère ouvrier des titulaires de contrats précaires se confirme, allié à une diminution récente de leur féminisation et de leur caractère juvénile.

◆ Si on étudie l'évolution des fréquences de recours à des contrats de travail précaires sur les dix années 1977 -> 1987 à l'aide des enquêtes similaires à celle étudiée pour 1987, enquêtes relatives à 1977, 1980, 1983 et 1987 il apparaît à la fois une forte montée des fréquences de recours et une évolution divergente entre les CDD et les CIN.

En effet, en 1977 il n'y avait que 12 % d'utilisateurs de CDD, puis 27 % en 1980, 30,6 % en 1983 et 50,7 % en 1987. De 1977 à 1987, la fréquence d'utilisation des CDD est plus que multipliée par quatre. Cette hausse a été très forte de 1977 à 1980, faible de 1980 à 1983, à nouveau très forte de 1983 à 1987. Pour l'intérim, par contre, on note un reflux de 1980 à 1983 qui succède à une nette croissance de 1977 à 1980. La reprise ensuite est modérée et le niveau de 1987 n'atteint pas celui de 1983 (taux d'utilisateurs de CIN en 1977 : 7,9 % ; en 1980 : 12,3 % ; en 1983 : 8,7 % et en 1987 : 12 %).

La diffusion des contrats précaires a donc profité principalement aux CDD et le creux du début des années 1980 imputable à la fois à la mauvaise conjoncture et à l'application d'une législation restrictive a beaucoup plus marqué les CIN que les CDD.

◆ Dès le début de la période étudiée on constate une forte hiérarchie des taux de recours selon la taille des établissements. Si celle-ci perdure tout au long de la période, elle se resserre à mesure que la diffusion des recours s'accroît. Ainsi on constate une diffusion spectaculaire des recours aux CDD chez les établissements de 10 à 19 salariés, passant de 8 à 46 % en dix ans. Par contre le recours aux CIN stagne à un niveau très bas (5 à 8 %). Dans toutes les classes de taille on note une montée « irrésistible » des utilisateurs de CDD, qu'on ne retrouve pas dans le cas des CIN dont la « structure » de 1987 ressemble à celle de 1980.

Pour les plus grands établissements on constate même une diminution du taux d'utilisateur de CIN en 1987 par rapport à 1983.

Tableau 16 : Les recours aux CIN et CDD

Taille des établissements	Proportion d'établissements utilisateurs de CIN à la date du 15 avril :				Proportion d'établissements utilisateurs de CDD à la date du 15 avril :			
	1977	1980	1983	1987	1977	1980	1983	1987
De 10 à 49 salariés	5,0	8,1	5,1	8,3	8,1	20,9	24,8	45,6
De 50 à 199 salariés	13,9	22,6	19,5	24,1	22,1	44,5	52,5	71,1
De 200 à 499 salariés	26,7	39,8	38,6	41,5	38,4	65,0	70,4	80,9
Plus de 500 salariés	44,7	59,3	63,0	59,6	47,5	74,8	74,8	83,3
Ensemble	7,9	12,3	8,7	12,0	12,0	27,0	30,6	50,7

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

◆ L'évolution relative au taux de salariés régis par des contrats précaires est beaucoup moins spectaculaire que celle des utilisateurs. La part des CDD est multipliée par 2,6, tandis que celle des CIN est identique, en 1987, à celle qui prévalait déjà dix ans plus tôt.

Au total, comme le montre le tableau suivant, la part des salariés sous CDD + CIN est deux fois plus importante en 1987 qu'en 1977, passant d'un salarié sur quarante à un salarié sur vingt.

Tableau 17 : Taux de travailleurs précaires

	CDD	CIN	CDD + CIN
1977	1,4	1,1	2,5
1980	3,0	1,6	4,6
1983	2,3	0,3	3,2
1987	3,8	1,1	4,9

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

On a vu précédemment que le taux d'établissements utilisateurs de CDD avait continué de croître sur toute la période, y compris entre 1980 et 1983, tandis que celui des utilisateurs de CIN diminuait. En terme de taux de travailleurs précaires, il n'en est pas de même et on note une chute spectaculaire des taux de précarisation en 1983, chute qui a été amplement analysée dans les travaux précédents (8).

L'accroissement sur dix ans du taux de travailleurs sur contrats précaires est avant tout imputable aux CDD et aux plus petites unités. En dix ans le taux de CDD des unités de 10 à 49 salariés a été multiplié par 3,5, celui des unités de 50 à 200 salariés par 2,7 tandis que les CIN retrouvaient en 1987 leur niveau de 1977 ; les évolutions étant beaucoup plus modérées au-delà de 200 salariés.

Plus précisément, cet accroissement est avant tout imputable à l'extension du champ des utilisateurs chez les plus petites unités, et on ne note une conjugaison de l'extension du champ et de l'intensification des recours que pour les plus grandes unités. Pour s'en convaincre il suffit de comparer les évolutions des taux de précarisation au sein de l'ensemble des établissements, aux évolutions relatives aux seuls utilisateurs de contrats précaires.

Tableau 18 : Taux d'emplois précaires 1980 -> 1987

	CDD				CIN				CDD + CIN			
	1977	1980	1983	1987	1977	1980	1983	1987	1977	1980	1983	1987
De 10 à 49 salariés	1,2	3,0	2,2	4,2	0,7	1,2	0,5	0,7	1,9	4,2	2,7	4,9
De 50 à 199 salariés	1,7	3,7	2,7	4,6	1,2	1,6	0,9	1,3	2,9	5,3	3,6	5,9
De 200 à 499 salariés	1,9	3,6	2,5	3,9	1,1	1,9	1,2	1,5	3,0	5,5	3,7	5,4
Plus de 500 salariés	1,2	2,2	1,6	2,4	1,4	1,8	1,2	1,3	3,6	4,0	2,8	3,7
Ensemble	1,4	3,0	2,3	3,8	1,1	1,6	0,9	1,1	2,5	4,6	3,2	4,9

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 19 : Chez les seuls utilisateurs

En %

Établissements occupant :	Proportion de salariés sous CDD parmi les seuls établissements utilisateurs à la date du 15 avril :		Proportion d'intérimaires parmi les seuls établissements utilisateurs à la date du 15 avril :	
	1977	1987	1977	1987
	De 10 à 49 salariés	9,5	8,3	7,5
De 50 à 199 salariés	6,1	6,1	6,6	4,7
De 200 à 499 salariés	4,4	4,7	3,6	3,4
Plus de 500 salariés	2,3	2,7	2,5	1,0
<b>Ensemble</b>	<b>4,3</b>	<b>5,4</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

(8) Cf. le recours au travail précaire. Évolution 1980-1983, Florence AUDIER, Document de travail n° 18 du CEREQ.

◆ L'extension globale du champ des utilisateurs et l'accroissement des recours aux contrats précaires s'accompagne aussi d'évolutions contradictoires en ce qui concerne la durée moyenne des contrats. En effet, les CDD s'allongent, passant de 12,1 semaines en moyenne en 1982 à 13,6 semaines en 1986 tandis que les durées se réduisent pour les CIN en passant de 3,5 semaines à 3,0 semaines.

L'écart entre les deux formules se creuse. L'étude des situations sectorielles confirme tout à fait ce diagnostic : dans tous les secteurs, la durée moyenne des CDD s'allonge, parfois fortement. Les secteurs qui présentent les durées les plus longues en 1986 (non ferreux, construction navale aéronautique) étaient déjà dans ce cas en 1982. Il en est de même des secteurs aux durées les plus courtes (par exemple l'imprimerie-presse-édition, le commerce de détail).

*A contrario*, pour les missions d'intérim, la diminution des durées des missions est quasi généralisée.

◆ L'examen des taux de précarisation selon les grandes CSP confirme bien la poussée des CDD. Pour l'illustrer on comparera, pour les ONQ, les OQ et les employés les taux de précarisation en 1980 et 1987 qui sont les deux points «hauts» de la série.

■ Pour les ONQ, il n'y a que cinq secteurs qui présentent, en 1987, des taux d'ONQ-CIN supérieurs aux taux d'ONQ-CDD ; parmi eux : les non-ferreux, la chimie de base et les assurances étaient déjà dans une situation identique sept ans plus tôt, ce qui n'était pas le cas du pétrole et de la sidérurgie.

Dans cinq autres secteurs (parachimie-pharmacie, construction électrique et électronique, automobile, transports et banques), les taux de CIN étaient supérieurs aux taux de CDD en 1980. Ils ne le sont plus en 1987 et sont supplantés par les CDD.

Dans tous les autres secteurs, et en 1980 et en 1987, la part des ONQ sous CDD est plus importante que celle sous CIN.

■ Pour les OQ, le mouvement favorable aux CDD est encore plus net : il n'y a que quatre secteurs (pétrole, sidérurgie, non ferreux, CNAA) qui privilégient en 1987, comme ils le faisaient déjà en 1980 les CIN, et de très nombreux secteurs passent d'une situation «favorable» aux CIN en 1980 à une situation favorables aux CDD en 1987 (cas de onze secteurs dont sept secteurs industriels).

■ Pour les employés, on retrouve une tendance tout à fait similaire, avec le comportement singulier des mêmes secteurs déjà mentionnés plus haut. À l'évidence le pétrole, la sidérurgie, les non ferreux, la chimie de base et la CNAA ont adopté un mode de fonctionnement cohérent pour l'ensemble des catégories de personnel. Il s'agit de secteurs très concentrés ayant vraisemblablement construit des réseaux de relations forts avec des agences d'intérim qui leur procurent sur l'instant une main-d'oeuvre très spécialisée.

En même temps qu'elle confirme la faveur dont bénéficient les CDD auprès des employeurs, la comparaison 1980-1987 confirme une grande stabilité des hiérarchies et

donc des pratiques sectorielles. Ainsi, il est frappant de constater que ce sont quasiment les mêmes secteurs qui ont le plus recours aux CDD. Ainsi, par exemple, en 1980, en moyenne, les CDD représentaient 65 % des contrats précaires (CDD + CIN). Six secteurs de l'industrie (les deux secteurs des IAA, le verre, le textile, le cuir, le bois) et l'ensemble des secteurs tertiaires employaient une proportion de CDD supérieure à cette moyenne. En 1987, de par l'extension des CDD, la moyenne monte à 78 %, et on retrouve tous ces secteurs (sauf les «autres industries alimentaires») et rien que ces secteurs au-dessus de la moyenne !

♦ De 1980 à 1987, la tendance à la précarisation des emplois a surtout frappé les ONQ. Certes, la répartition des travailleurs précaires selon leur catégorie professionnelle marque un certain recul des ouvriers, puisque ces derniers représentaient 57,2 % des CDD en 1980, 51,4 % en 1983 et «seulement» 51, % en 1987. Malgré une reprise plus forte en 1987 succédant à un creux plus fort en 1983, les ouvriers sous CIN représentent en 1987 une proportion un peu plus faible de l'ensemble des CIN qu'en 1980. Mais il ne faut pas négliger le fait que, dans le même temps, la part des ouvriers parmi les salariés de l'ensemble du champ connaissait une chute continue et forte, passant de 51,7 % de l'ensemble des emplois à 45,1 %. Si bien qu'au total, en sept ans, en dépit des variations fortes liées à la fois à la conjoncture et aux mesures réglementaires restrictives vis-à-vis des recours aux contrats précaires, et en dépit des tendances fortes à la tertiarisation des emplois, on ne note qu'une faible atténuation du caractère ouvrier des titulaires de contrats précaires et un renforcement des conditions statutaires défavorables de cette catégorie professionnelle. Parallèlement le taux de précarisation des employés s'accroît.

Tableau 20 : Répartition des travailleurs précaires selon leur catégorie professionnelle - 1980 à 1987

	En %												Ensemble
	ONQ			OQ			E			AMTC			
	80	83	87	80	83	87	80	83	87	80	83	87	
CDD	37,2	34,2	34,9	20,0	17,2	16,8	35,6	43,5	41,5	7,2	5,4	6,8	100,0
CIN	42,0	39,8	43,6	30,7	25,4	27,1	22,5	31,2	25,1	4,8	3,6	4,2	100,0
Ensemble des salariés du champ étudié	21,2	16,7	17,3	30,5	32,2	27,9	26,9	29,0	28,0	21,4	22,1	26,8	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 21 : Proportion d'emplois précaires dans chaque catégorie professionnelle - 1980 à 1987

En %

	Parmi les ouvriers non qualifiés	Parmi les ouvriers qualifiés	Parmi les employés	Parmi les agents de maîtrise techniciens et cadres	Dans l'ensemble des salariés
<b>Proportion de CDD :</b>					
- 15 avril 1980	5,3	2,0	4,0	1,0	3,0
- 15 avril 1983	4,6	1,2	3,4	0,5	2,3
- 15 avril 1987	7,2	2,3	5,5	0,9	3,8
<b>Proportion d'intérimaires :</b>					
- 15 avril 1980	3,1	1,6	1,4	0,4	1,6
- 15 avril 1983	2,0	0,7	0,9	0,1	0,9
- 15 avril 1987	2,7	1,1	1,0	0,2	1,1

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

◆ Après une forte poussée de 1980 à 1983, le taux de féminisation des emplois précaires connaît un net reflux, tant pour les CDD que les intérimaires. Si la précarisation de l'emploi féminin demeure nettement supérieure à celle de l'emploi masculin, comme en témoigne notamment la différence de dix points entre la part des femmes parmi les salariés et la part des femmes parmi les CDD, cette régression du taux de féminisation est sans doute à mettre en relation avec la montée du caractère ouvrier des contrats précaires. Il est important également de noter que l'évolution de 1982 à 1986 montre que les embauches sous CDD concernent de moins en moins de jeunes. Malgré le développement des mesures d'aide à l'insertion qui se traduisent fréquemment par l'octroi de CDD, les moins de dix-huit, et même les dix-huit/vingt et un ans sont moins nombreux parmi ces embauches en 1986 qu'en 1982. En 1982, un CDD sur 3,1 concernait un adulte ; quatre ans plus tard c'est le cas d'un CDD sur 2,6. Si les contrats précaires sont encore très majoritairement le lot des jeunes, ils sont de moins en moins leur apanage.

Tableau 22 : Répartition des embauches réalisées en 1982 et 1986, selon l'âge des titulaires

En %

	Embauches sous contrat à durée déterminée	
	1982	1986
Moins de 25 ans	68,0	62,0
dont : moins de 18 ans	7,6	3,4
de 18 à 21 ans	43,5	36,8
de 22 à 24 ans	16,9	21,8
25 ans et plus	32,0	38,0
dont : de 25 à 39 ans	23,6	28,4
40 ans et plus	8,4	9,6
Total	100,0	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 23 : Taux de féminisation des emplois temporaires

En %

	Pourcentage de femmes :		
	dans l'ensemble des salariés	chez les titulaires de CDD	chez les intérimaires
15 avril 1980	33,6	42,4	28,0
15 avril 1983	34,0	48,9	37,2
15 avril 1987	34,7	44,7	29,4

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre.  
Traitement CEREQ.

◆ Ce développement des contrats précaires ne paraît pas être plus qu'auparavant une porte d'entrée vers l'emploi durable. En effet la part des ex. CDD parmi les embauches fermes ne s'est que très légèrement accrue et demeure de niveau très modeste (13,7 %) tandis que celle relative aux CIN régresse encore pour devenir quasi insignifiante.

Tableau 24 : Nombre d'embauches fermes faisant suite à un contrat à durée déterminée ou à une mission d'intérim sur mille embauches réalisées

Années	Embauches faisant suite à un CDD			Embauches faisant suite à une mission d'intérim		
	- de 25 ans	+ de 25 ans	Ensemble	- de 25 ans	+ de 25 ans	Ensemble
1982	164	111	135	34	32	34
1986	174	110	137	27	23	35

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **SUBSTITUTIONS/COMPLÉMENTARITÉS**

### **DES DIVERS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL**

Dans cette seconde partie on se propose d'approfondir cette caractérisation en examinant les complémentarités et/ou substitutions entre divers types de contrats. En effet il est clair que ces contrats sont, par nature, de très courtes durées et qu'ils remplissent pour l'essentiel - du moins c'est ce que les textes juridiques indiquent - des rôles similaires. Il est non moins clair que selon les secteurs d'activité économique et la taille des unités les pratiques sont différentes. Dès lors, on est conduit à réfléchir à leur mode d'association au sein des mêmes unités et aux stabilités/instabilités des pratiques des unités économiques à leur égard.

Par rapport à la première partie du texte, on change de niveau d'analyse, en passant du global (éclaté par secteurs et tailles...) à l'unité élémentaire que constitue l'établissement.

Deux types de démarches seront mises en oeuvre pour répondre à cette question relative à la complémentarité/substituabilité des divers types de contrats.

La première consiste à étudier l'ampleur des co-utilisations des divers types de contrats au sein de mêmes unités, ici les établissements.

La seconde consiste à étudier non plus les situations à un moment donné mais les stabilités/instabilités des pratiques de recours au cours des temps. Dans ce but on confrontera les pratiques de 1983 à celles de 1987 grâce à l'analyse d'un échantillon d'établissements ayant répondu aux deux enquêtes successives.

Autant que possible ces situations les plus récentes seront mises en perspective, grâce aux résultats relatifs aux années antérieures.

Comparaison des caractéristiques des établissements de l'échantillon commun (unités ayant répondu à la fois aux enquêtes de 1983 et 1987) avec la population du champ de l'enquête en 1987.

Échantillon (non redressé)		Ensemble (redressé)	
21 778 établissements		180 000 environ	
2 874 000 salariés		9 046 000 (redressé)	
Structure des emplois :		Structure des emplois :	
- ONQ :	18,3 %	- ONQ :	16,9 %
- OQ :	29,1 %	- OQ :	27,4 %
- E :	24,0 %	- E :	28,2 %
- Autres :	28,6 %	- Autres :	27,5 %
Taux de CDD :	3,6 %	Taux de CDD :	3,8 %
Taux de CIN :	1,4 %	Taux de CIN :	1,1 %
Taux d'utilisateurs de CDD et/ou de CIN :	61,6 %	Taux d'utilisateurs de CDD et/ou de CIN :	54,0 %
		Taux d'utilisateurs de CDD et/ou de CIN et/ ou de contrats jeunes :	65,0 %

**Nota :** Il n'y a *a priori* aucune raison pour que les établissements ayant répondu à deux enquêtes successives soient strictement représentatifs de l'ensemble. D'autant plus que l'enquête interroge exhaustivement les établissements de plus de 50 salariés et seulement le quart des établissements de 10 à 49 salariés. Par ailleurs comme il est noté dans le rappel méthodologique le taux de réponse à l'enquête s'améliore avec l'accroissement de la taille. Les résultats globaux sont redressés. L'échantillon commun ne l'est évidemment pas. Il est néanmoins assez important pour permettre une analyse fouillée des évolutions et mouvements. Notre échantillon est plus «ouvrier» que l'ensemble ce qui explique vraisemblablement la légère distorsion en faveur des CIN.

## **1. L'AMPLEUR DES UTILISATIONS CONJOINTES DES DIVERS TYPES DE CONTRATS EN 1987**

On a vu précédemment que 50 % des établissements déclaraient utiliser au moins un CDD, 12 % au moins un CIN, 43 % au moins un contrat de travail «jeune» aidé. Il est bien évident que toutes sortes de situations peuvent coexister au sein des mêmes établissements allant de la non-utilisation totale de contrats précaires à l'utilisation conjointe des trois types de contrats étudiés, et c'est la place relative de toutes ces situations que nous voudrions tout d'abord mesurer pour mieux appréhender les pratiques des établissements.

De façon globale, c'est-à-dire pour l'ensemble des unités du champ de l'enquête, la part des non-utilisateurs «complets» s'évalue à 35 % des établissements, ce qui signifie qu'un peu plus d'un établissement sur trois, en avril 1987, ne possède ni CDD, ni intérimaire, ni contrat jeunes, tandis que les deux autres tiers sont utilisateurs de contrats précaires à un titre ou à un autre. Le recours à des salariés sous contrats précaires est donc nettement plus fréquent qu'il ne semblait en première analyse. Si on entre un peu dans le détail, la situation la plus fréquente est celle qui consiste à avoir à la fois des CDD et des contrats jeunes (26 % de l'ensemble des cas), suivie de la situation qui consiste à avoir seulement des CDD à l'exclusion des autres types de contrats (16 % des cas).

Comme l'indique le tableau récapitulatif n° 25, les autres cas de figure sont beaucoup moins fréquents : contrats jeunes «seuls» (11 %) et surtout intérimaires «seuls» (3 %), CDD et intérimaires sans contrats jeunes (3 %), intérimaires et contrats jeunes sans CDD (1 %). Les établissements qui utilisent conjointement les trois types de contrats ne représentant que 5 % de l'ensemble des établissements.

À travers cette «typologie», on voit bien à la fois le caractère totalement prédominant des CDD souvent associés à d'autres types de contrats, et le caractère relativement exceptionnel des recours aux CIN sans qu'il y ait recours conjointement au sein du même établissement, à des CDD. On trouve très fréquemment des CDD sans qu'il y ait des intérimaires, très rarement des intérimaires sans qu'il y ait aussi des CDD.

Si on pondère cette répartition des établissements par les effectifs qu'ils emploient, l'image qui en ressort renforce nettement l'importance des situations de recours et singulièrement des recours conjoints à plusieurs types de contrats. En effet les 35 % de non-utilisateurs «complets» n'emploient que 17 % des effectifs alors que les établissements ayant à la fois les trois types de contrats qui ne représentent que 5 % des établissements, emploient 23 % de l'ensemble des effectifs. Quant aux utilisateurs de CIN seuls ou accompagnés de contrats jeunes, ils continuent d'être extrêmement minoritaires (4 % des établissements, employant 5 % des effectifs).

Tableau 25 : Répartition des établissements selon leurs modalités d'utilisation des contrats précaires

En % colonne

	Établissements	Effectifs
CDD et CIN et contrats jeunes	5 %	23 %
CDD et CIN	3 %	7 %
CDD et contrats jeunes	26 %	28 %
CDD seuls	16 %	14 %
CIN et contrats jeunes	1 %	2 %
CIN seuls	3 %	3 %
Contrats jeunes seuls	11 %	6 %
Pas de contrats précaires	35 %	17 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREO.

Cette forte distorsion entre la répartition des établissements, selon la «typologie», et la répartition des effectifs qu'ils emploient, résulte des très grands contrastes qui existent selon la taille des établissements, tant en ce qui concerne l'importance des non-utilisateurs que les divers modes d'association des trois types de contrats.

D'une façon schématique on peut dire que :

- la part des non-utilisateurs de contrats précaires diminue très nettement avec l'accroissement de la taille, passant de 40 % pour les unités de 10 à 49 salariés à 8 % pour les unités de plus de 500 salariés. Les grandes unités ont quasi toutes recours aux contrats précaires ;
- le recours simultané aux trois types de contrats précaires est de plus en plus fréquent à mesure que la taille augmente. D'un mode totalement minoritaire au sein des plus petites unités (3 %) le recours au trois types de contrats devient une situation fréquente mais non majoritaire puisqu'il atteint 41 % pour les unités de plus de 500 salariés ;
- l'utilisation d'un seul type de contrat (à l'exclusion des autres) devient de plus en plus rare à mesure que la taille augmente. Au moment de l'enquête, 15 % des établissements de plus de 500 salariés n'ont qu'un seul des trois types de contrats étudiés, alors qu'ils sont 30 % dans ce cas lorsqu'il s'agit d'unités de moins de 50 salariés.
- dans le cas de «binômes», c'est toujours l'association CDD-contrats jeunes qui prédomine.

La complémentarité entre les divers types de contrats apparaît donc forte, d'autant plus forte qu'il s'agit d'unités plus grandes.

Tableau 26 : Répartition selon la taille des établissements - 1987

En % colonne

	10 à 49 salariés		50 à 199 salariés		200 à 499 salariés		Plus de 500 salariés	
	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.
CDD et CIN et contrats jeunes	3	4	13	17	26	29	41	51
CDD et CIN	2	3	6	6	10	10	12	12
CDD et contrats jeunes	25	29	34	36	32	32	22	18
CDD seuls	15	17	18	17	14	14	8	6
CIN et contrats jeunes	1	1	2	2	2	2	2	2
CIN seuls	3	3	4	3	4	3	5	4
Contrats jeunes seuls	12	12	6	6	3	3	2	2
Pas de contrats précaires	40	32	17	13	11	8	8	6
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREO.

Si on compare la situation de 1987 à celles qui prévalait en 1983 et en 1980, trois constats principaux s'imposent :

- Le premier a trait au développement général des recours, avec une chute spectaculaire des non-utilisateurs «complets», chute imputable principalement à la dernière période. En effet, en 1983 les non-utilisateurs étaient encore, comme en 1980, de l'ordre des deux tiers des établissements du champ de l'enquête ; quatre ans plus tard, ils ne sont plus qu'un peu plus du tiers. Cette chute qui concerne de façon tout à fait systématique tant les établissements les plus petits que les établissements moyens et grands, aboutit à ce qu'au-delà de cinquante salariés le recours à des contrats précaires devient le mode tout à fait dominant alors qu'il n'était, auparavant, que l'apanage des unités de plus de cinq cents salariés.

- Le second constat réside dans le fait que cette tendance récente et rapide à la généralisation des recours ne s'est pas répartie de façon homogène selon les «formules» : le recours à des CIN «seuls» stagne ou régresse. Ceci est tout à fait frappant dans le cas des plus grandes unités avec un taux d'utilisateurs de CIN «seuls» qui s'effondre. Les bénéficiaires sont bien sûr les CDD, seuls ou associés à des CIN.

- Le troisième constat, enfin, concerne des changements de comportement intervenus durant la période. Pour ce qui concerne les unités de moins de cinq cents salariés, le creux de 1983 a touché directement les utilisateurs d'intérimaires dont la part se réduit, par rapport à celle de 1980, qu'il s'agisse des utilisateurs de CIN seuls ou même associés à des CDD. Par contre il épargne totalement les utilisateurs de CDD dont la place grandit. La forte reprise des recours aux contrats précaires à laquelle on assiste ensuite se traduit certes par une certaine reprise des recours aux CIN, mais celle-ci semble se situer beaucoup plus dans le cadre d'une diversification des modalités de recours. En 1983, les établissements ayant recours aux CIN seuls étaient aussi nombreux que ceux ayant recours aux CIN + CDD. Quatre ans plus tard, ils sont moitié moins nombreux. Plus la taille des établissements augmente, plus le phénomène est sensible comme le montre le tableau 27.

**Tableau 27 : Répartition des établissements selon leurs pratiques de recours  
aux CDD et CIN et contrats jeunes pour 1987**

En %

Taille		CDD = 0 - CIN = 0 contrats jeunes = 0			CDD = 0 - CIN > 0			CDD > 0 - CIN = 0			CDD > 0 - CIN > 0			Contrats jeunes seuls	Total
		1980	1983	1987	1980	1983	1987 (1)	1980	1983	1987 (1)	1980	1983	1987 (1)	1987	
10 à 49 salariés	Établissements	73,9	72,2	40,0	5,2	3,2	4,0	17,9	22,7	40,0	3,0	1,9	5,0	12,0	100,0
	Effectifs	64,5	67,6	32,0	6,4	4,2	4,0	23,3	25,6	46,0	5,8	2,6	7,0	12,0	100,0
50 à 199 salariés	Établissements	45,6	40,0	17,0	10,0	7,7	6,0	31,8	40,3	52,0	12,6	12,0	19,0	6,0	100,0
	Effectifs	37,3	36,7	13,0	10,2	8,3	5,0	34,9	40,7	53,0	17,5	14,3	23,0	6,0	100,0
200 à 499 salariés	Établissements	24,3	21,1	11,0	10,8	8,5	6,0	35,9	40,6	46,0	29,0	29,8	36,0	3,0	100,0
	Effectifs	20,0	20,0	8,0	10,3	8,6	5,0	35,1	39,5	44,0	34,7	23,1	39,0	3,0	100,0
Plus de 500 salariés	Établissements	14,1	12,1	8,0	11,1	12,8	7,0	26,6	24,7	30,0	48,2	50,1	53,0	2,0	100,0
	Effectifs	10,8	12,4	6,0	10,9	12,8	6,0	21,5	17,6	24,0	56,8	57,2	63,0	2,0	100,0
Total	Établissements	66,7	65,4	35,0	6,2	4,1	4,0	20,9	25,6	42,0	6,1	4,1	8,0	11,0	100,0
	Effectifs	34,0	38,2	17,0	9,4	8,1	5,0	27,6	30,0	42,0	29,0	23,7	30,0	6,0	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

(1) Et contrats jeunes. Ceux-ci n'existaient pas ou n'étaient pas isolés les années précédentes.

Concernant la situation de 1987, nous avons noté, avant sa mise en perspective par rapport aux données antérieures, une forte complémentarité des divers types de contrats, complémentarité croissante à mesure que la taille des unités augmente. Nous poursuivons ici l'analyse de l'année 1987 pour noter que, de plus, les différences au niveau sectoriel sont tout à fait éloquente et sont le reflet de la désaffectation des secteurs d'activité tertiaires vis-à-vis de l'intérim. En effet dans le commerce surtout mais aussi dans les services marchands ce sont de loin les recours aux CDD associés ou non à des contrats jeunes qui prédominent. Par contre le recours à l'intérim, y compris en association avec des CDD et/ou des contrats jeunes est rare : à peine 4 % des établissements du commerce, 10 % pour les services marchands. Dans les transports la situation est de même type si on se réfère à la fréquence des recours aux CIN seuls ou associés à d'autres formules, mais un peu moins typée si on prend en compte les effectifs correspondants (les 4 % d'établissements utilisant les trois formules de contrats sont de très grande taille puisqu'ils regroupent 24 % des emplois !). *A contrario* des activités tertiaires, l'industrie et dans une certaine mesure le BTP font largement appel conjointement aux diverses formules de contrats, y compris aux CIN lorsqu'ils sont couplés avec des CDD. Là aussi les CIN «seuls» sont rares et de toute façon ils sont en quantité réduite.

Notons toutefois qu'au sein même des secteurs industriels *lato sensu* (y compris énergie et IAA) les situations sont contrastées puisque les IAA et les industries de biens de consommation font beaucoup moins fréquemment que les industries de biens intermédiaires et d'équipement recours à des CDD conjointement à des CIN, un nombre très conséquent d'établissements se limitent aux CDD seuls ou surtout en association avec des contrats jeunes. On retrouve là, à partir de l'examen des situations «individuelles» des établissements, les comportements déjà pointés lors de l'analyse globale : les IAA et les IBC, secteurs composés d'un important tissu de PME développant pour une part des activités à caractère saisonnier tendent à faire jouer de façon plus sélective leurs variations d'effectifs en faisant appel à des salariés sous CDD.

Tableau 28 : Situations sectorielles au 15 avril 1987

En %

	Industrie		BTP		Commerce		Transports		Autres secteurs	
	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.
CDD et CIN et contrats jeunes	8	30	8	20	2	9	4	24	4	16
CDD et CIN	4	8	3	5	1	3	3	7	3	9
CDD et contrats jeunes	26	25	23	23	28	40	27	28	26	31
CDD seuls	13	10	10	9	15	15	20	18	21	20
CIN et contrats jeunes	1	2	2	4	0	1	0	0	1	1
CIN seuls	4	5	5	5	1	1	2	2	2	1
Contrats jeunes seuls	9	5	12	10	13	9	8	5	11	7
Pas de contrats précaires	35	16	37	22	38	21	35	17	33	15
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

En NAP 5.

Tableau 29 : Détail des situations dans l'industrie - 1987

En %

	IAA		IBI		IBE		IBC	
	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.	Étab.	Eff.
CDD et CIN et contrats jeunes	5	21	9	26	10	35	5	17
CDD et CIN	3	8	5	10	6	9	2	6
CDD et contrats jeunes	30	33	24	25	24	19	28	33
CDD seuls	17	16	13	10	10	7	14	14
CIN et contrats jeunes	0	1	2	3	2	3	1	1
CIN seuls	2	3	5	5	5	7	2	3
Contrats jeunes seuls	11	5	9	5	8	4	9	6
Pas de contrats précaires	32	15	33	15	33	15	38	21
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre.  
 Traitement CEREQ.  
 En NAP 14.

Ainsi, au total, au-delà des préférences ou des habitudes sectorielles, il semble bien que plus les établissements sont grands, plus ils mobilisent l'ensemble des ressources ou formules disponibles, selon des pondérations variables.

Si on examine maintenant l'intensité des recours, c'est-à-dire la proportion des effectifs concernés par ces situations statutaires, en s'attachant aux taux d'emplois précaires au sein de chacune des situations dégagées par la «typologie», on constate que ce sont les établissements ayant recours seulement à des CDD qui présentent le taux de précarité le plus élevé (8,4 %) suivis des utilisateurs de CDD et SIVP (9) (7,9 %), des utilisateurs de CDD + CIN (7,6 %) et des utilisateurs des trois types de contrats (7,1 %). Les établissements utilisateurs de CIN seuls ou associés aux SIVP présentant des taux nettement moindres.

Il semble donc, en première lecture, que l'addition de plusieurs formules n'implique pas une plus grande intensité des recours.

Pourtant, si on examine les situations plus en détail comme nous y invitent les fortes différences d'intensité des recours selon la classe de taille des établissements, on constate que le résultat global résulte d'un «effet de composition» complexe. Pour les plus petites unités ce sont les utilisateurs de CDD + CIN suivis des utilisateurs des trois types de contrats qui présentent les intensités de recours les plus élevées avec respectivement 14,7 % et 14 %. Par contre, au sein des établissements plus grands, on note pour les trois classes de tailles distinguées, que ce sont les utilisateurs conjoints des trois types de contrats qui présentent systématiquement les intensités les plus élevées.

De cette analyse, il ressort également la confirmation de la nette prééminence des CDD et la situation de relative dépendance des CIN, d'absolue dépendance des SIVP.

(9) SIVP : Stages d'initiation à la vie professionnelles. Pour le calcul des intensités on n'a pas pu isoler les CDD liés à des «emplois d'insertion professionnelle» exonérés de charges sociales des autres CDD. Ils sont donc inclus parmi les autres CDD. Les «emplois exonérés de charges sociales» sous CDI ne sont pas comptés parmi les contrats précaires. Restent donc les SIVP.

D'ailleurs il n'est besoin que d'examiner le tableau 32 pour constater que 72 % des SIVP sont localisés dans les établissements utilisateurs de CDD + SIVP (établissements qui ne regroupent que 28 % des effectifs). Pour les CIN, 57 % sont localisés dans des établissements utilisateurs des trois types de contrats, 20 % dans ceux qui recourent à la fois à des CDD et des CIN «seuls». *A contrario*, les situations sont beaucoup plus dispersées pour les CDD.

Le diagnostic relatif à l'importance des complémentarités, selon que l'on se place du point de vue des établissements, des effectifs correspondants ou des taux de précarité, étant posé, on peut s'interroger pour savoir si ces complémentarités vont jusqu'à concerner les mêmes «types d'emplois» ou si, par exemple, les établissements choisissent plutôt les CDD pour recruter temporairement des personnels de bureau ou commerciaux, et les CIN pour des ouvriers, bref on peut s'interroger sur les éventuelles spécialisations professionnelles. C'est ce que nous allons examiner en nous attachant **aux taux de précarité par grandes catégories professionnelles** et pour les seuls recours aux CDD et CIN car pour les SIVP nous n'avons aucune indication relative à la catégorie professionnelle.

De ce point de vue, trois constats peuvent être faits :

- le premier constat consiste à noter la grande similitude dans les hiérarchies des taux de précarisations par CSP selon les types de recours : qu'il s'agisse des utilisateurs conjoints de CDD et CIN ou des utilisateurs de l'une ou de l'autre formule, ce sont toujours les ONQ qui sont les plus touchés, suivis des employés et des OQ ;

- le second constat concerne les relations entre le type de recours et l'intensité des contrats précaires selon les grandes CSP. On note en effet que pour les ONQ le taux de précarisation est beaucoup plus élevé chez les utilisateurs conjoints de CDD et de CIN que chez les autres. On retrouve le même phénomène, beaucoup moins accentué pour les OQ, tandis que, pour les employés, les taux sont semblables chez les utilisateurs conjoints et les seuls utilisateurs de CDD ;

- le troisième constat concerne l'apparent paradoxe entre d'une part le fait que les taux de précarisation des ONQ, des OQ, et des employés sont plus élevés ou semblables parmi les utilisateurs conjoints de CDD et de CIN que parmi les utilisateurs des seuls CDD, et le fait que, au total, le taux de précarisation moyen de la main-d'oeuvre des utilisateurs de CDD «seuls» est plus élevé que celui des utilisateurs conjoints. On retrouve ici à nouveau un «phénomène de composition» qui provient d'une différence dans les structures d'emplois des deux populations d'établissements. Cette différence dans les structures d'emplois des deux populations provient bien sûr du fait que, comme on l'a noté plus haut, les IBC et les IAA ont des comportements différents des IBI et des IBE. Et comme les IBC et les IAA ont des structures d'emplois beaucoup plus ouvrières, et beaucoup plus «riches» en ONQ que les deux autres secteurs industriels, les résultats globaux en portent la trace.

Pour autant peut-on mettre en évidence une sorte de spécialisation professionnelle des CDD et des CIN au sein des utilisateurs conjoints des deux formules ?

Pour répondre rigoureusement à cette question, il faudrait examiner chacune des situations individuelles. Sans aller jusque là on peut néanmoins estimer que la réponse est double : tout d'abord, il apparaît clairement que les CDD sont beaucoup plus diffusés que les CIN, qui sont très concentrés sur les ouvriers et surtout les ONQ. Ensuite si on regarde le rapport entre CDD et CIN au sein de chacune des grandes CSP, on constate un quasi-équilibre en terme quantitatif entre les CDD et les CIN chez les ONQ, ainsi que chez les OQ, les CIN étant légèrement plus nombreux dans les deux cas. Cet équilibre est totalement rompu pour ce qui concerne les employés et surtout les AMTC, au bénéfice des CDD. Dès lors on peut vraisemblablement parler de spécialisation pour les CSP tertiaires et de non spécialisation pour les CSP ouvrières.

Tableau 30 : Taux de précarisation selon la typologie des situations et selon la taille - 1987

«Typologie» des situations	Ensemble	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	Plus de 500 salariés
<b>Utilisateurs de :</b>					
CDD et CIN et SIVP	7,1	14,0	11,3	9,0	4,2
CDD et CIN	7,6	14,7	10,8	7,7	3,6
CDD et SIVP	7,9	10,1	8,0	6,6	4,2
CDD seuls	8,4	11,2	7,9	5,2	3,4
CIN et SIVP	5,5	7,1	7,9	4,1	2,7
CIN seuls	5,9	9,2	8,4	4,4	1,4
SIVP seuls	0,6	0,8	0,5	0,2	0,2
Pas de contrats précaires	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Ensemble des établissements</b>	<b>5,8</b>	<b>6,1</b>	<b>7,3</b>	<b>6,4</b>	<b>3,6</b>
<b>Seuls utilisateurs</b>	<b>7,1</b>	<b>9,0</b>	<b>8,4</b>	<b>7,0</b>	<b>3,8</b>

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 31 : Taux de précarisation - 1987

Taux de précarisation		Utilisateurs de CDD seuls	Utilisateurs de CIN seuls	Utilisateurs conjoints CDD et CIN
<b>Ensemble</b>	Ensemble	8,0	5,8	7,4
	ONQ	14,0	17,7	21,6
	OQ	5,5	4,7	6,6
	Employés	10,3	6,5	10,2
<b>10 à 49 salariés</b>	Ensemble	10,2	8,8	14,8
	ONQ	18,4	25,2	37,4
	OQ	6,9	8,9	15,6
	Employés	12,5	8,8	15,0
<b>50 à 199 salariés</b>	Ensemble	8,0	8,2	11,6
	ONQ	13,5	24,4	27,5
	OQ	6,4	7,2	10,8
	Employés	9,4	7,5	13,5
<b>200 à 499 salariés</b>	Ensemble	6,6	4,4	9,0
	ONQ	11,5	13,9	22,1
	OQ	4,1	2,9	7,2
	Employés	8,7	4,7	12,2
<b>Plus de 500 salariés</b>	Ensemble	4,0	1,8	4,0
	ONQ	8,1	7,9	14,7
	OQ	1,8	0,4	2,9
	Employés	6,8	2,6	6,9

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Tableau 32 : Répartition des effectifs des établissements et des effectifs concernés par les divers types de contrats selon la «typologie» des situations - 1987

«Typologie»	Ensemble				10 à 49 salariés				50 à 199 salariés				200 à 499 salariés				Plus de 500 salariés			
	Eff.	CDD	CIN	SIVP	Eff.	CDD	CIN	SIVP	Eff.	CDD	CIN	SIVP	Eff.	CDD	CIN	SIVP	Eff.	CDD	CIN	SIVP
CDD et CIN et SIVP	23	20	57	14	4	6	34	5	17	19	55	16	29	32	67	31	50	52	74	54
CDD et CIN	7	7	20	-	3	4	25	-	6	7	19	-	10	9	19	-	12	10	17	-
CDD et SIVP	28	46	-	72	29	51	-	75	36	49	-	75	32	44	-	66	18	30	-	38
CDD seuls	14	27	-	-	17	39	-	-	17	25	-	-	13	15	-	0	6	8	-	-
CIN et SIVP	2	-	7	1	1	-	10	1	2	-	9	1	2	-	5	1	2	-	4	3
CIN seuls	3	-	16	-	2	-	31	-	3	-	17	-	3	-	9	-	4	-	5	-
SIVP seuls	6	-	-	13	12	-	-	19	6	-	-	8	3	-	-	2	2	-	-	5
Pas de contrats précaires	17	-	-	-	32	-	-	-	13	-	-	-	8	-	-	-	6	-	-	-
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

## **2. STABILITÉ/INSTABILITÉ DES PRATIQUES DE RECOURS AUX DIVERS TYPES DE CONTRATS**

### **2.1. Les changements intervenus entre 1983 et 1987**

Il est clair que s'agissant des recours aux contrats précaires, on se situe dans le domaine de l'instabilité puisqu'il s'agit principalement d'outils de flexibilité et d'ajustement, encore qu'on sache bien que, ici ou là, en dépit de la législation, il existe des contrats précaires qui régissent des personnels permanents. Par ailleurs il serait imprudent d'assimiler les contrats de travail à durée indéterminée à la stabilité : on sait bien que d'importants flux de mobilités « involontaires » peuvent concerner des salariés dont l'emploi n'est pas *a priori* de courte durée.

Quoiqu'il en soit, concernant le recours aux contrats précaires il est intéressant de tenter d'évaluer l'ampleur de cette instabilité et les éventuelles « lois » qui la gouverne. Y a-t-il des effets d'irréversibilité ? Quelles incidences sur l'ampleur de la précarisation ?

Si on étudie les changements intervenus au sein des établissements ayant répondu à la fois à l'enquête en 1983 et 1987 (cf. encadré sur l'échantillon « constant » 1983-1987) on est frappé par la très forte instabilité dans les « comportements » des établissements vis-à-vis des recours à des contrats précaires.

Comme le montre les graphes suivants, les établissements de l'échantillon commun aux deux enquêtes sont, en 1987, beaucoup plus nombreux à avoir recours à des contrats précaires que quatre ans auparavant (49,5 % en 1983, 61,6 % en 1987) et cette montée des recours s'est effectuée principalement au profit des CDD et des recours conjoints à des CDD et des CIN, les CIN « seuls » étant par contre beaucoup plus rares (10).

De façon générale la distribution des situations de 1983 se traduisait par : 50,5 % de non-utilisateurs, 32,3 % d'utilisateurs de CDD « seuls », 6 % d'utilisateurs de CIN « seuls » et 11,2 % d'utilisateurs conjoints. Quatre ans plus tard les pourcentages correspondants sont 38,4 % pour les non-utilisateurs, 38,7 % pour les utilisateurs de CDD, 5,9 % pour les utilisateurs de CIN et 17 % pour les utilisateurs conjoints.

On a donc spontanément tendance à noter une croissance des utilisateurs de CDD « seuls » et de CDD et CIN conjointement, au détriment des non utilisateurs, et une stabilité des utilisateurs de CIN « seuls ».

Mais la comparaison de ces deux distributions masque des changements très importants au sein des établissements avec de nombreux « échanges » entre situations révélant ainsi une très grande instabilité des comportements.

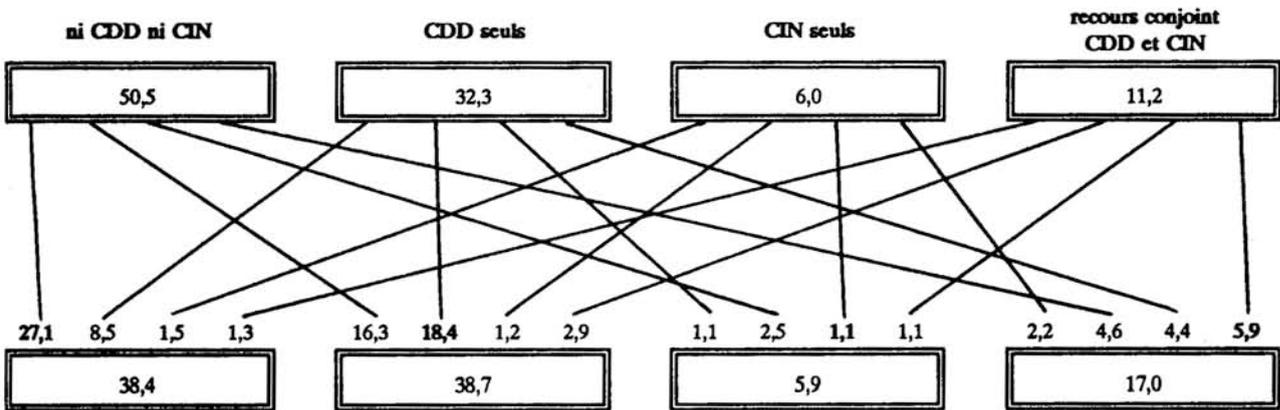
---

(10) L'étude ici porte exclusivement sur l'utilisation des CDD et des CIN car en 1983, les SIVP n'existaient pas.

## CHANGEMENTS DE SITUATIONS EN 1983 ET 1987

### ► Ensemble des établissements de l'échantillon commun :

• Sur 100 établissements en 1983



• Sur 100 établissements en 1987

Parmi les utilisateurs :

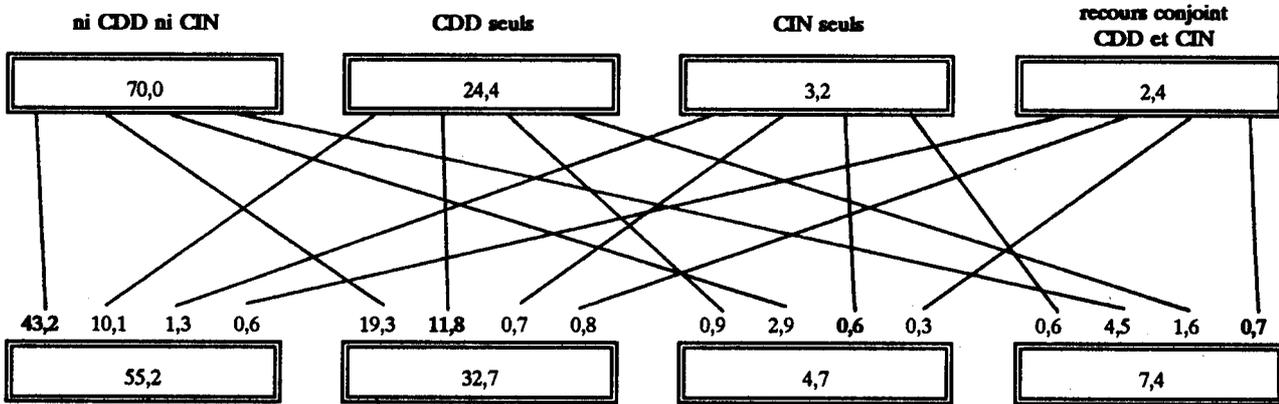
	1983	1987
- utilisateurs CDD seuls :	65 %	62 %
- utilisateurs CIN seuls :	12 %	10 %
- utilisateurs CDD et CIN :	23 %	28 %

Taux d'entrée (1) =	46,3 %
Taux de sortie (2) =	22,8 %
Stables (3) =	52,5 %

(1) Utilisateurs de 1987 qui étaient non-utilisateurs en 1983 rapportés aux non-utilisateurs de 1983 = nouveaux utilisateurs de 1987.  
 (2) Non-utilisateurs de 1987 qui étaient utilisateurs en 1983 rapportés aux utilisateurs de 1983 = nouveaux non-utilisateurs de 1987.  
 (3) Même situation aux deux dates, quel'qu'elle soit.

► Établissements de 10 à 49 salariés :

• Sur 100 établissements en 1983



• Sur 100 établissements en 1987

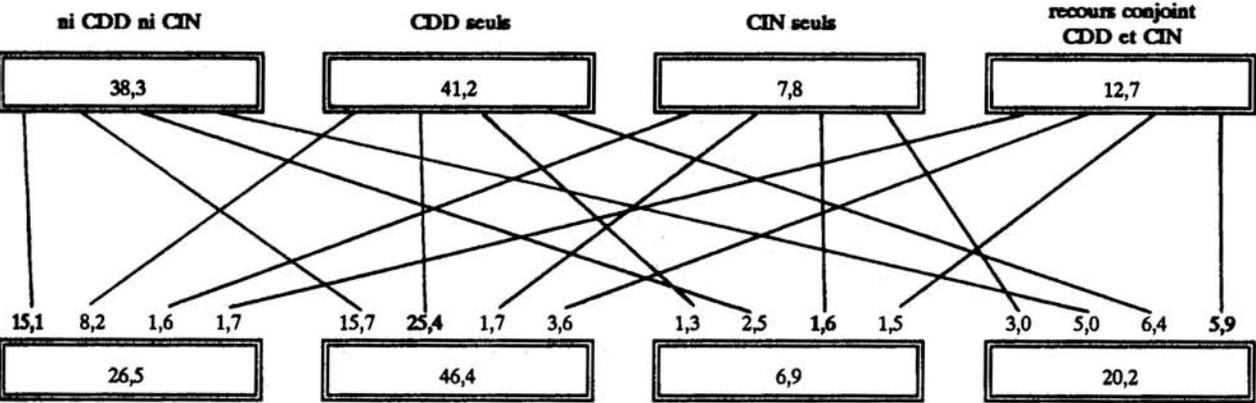
Parmi les utilisateurs :

	1983	1987
- utilisateurs CDD seuls :	81 %	73 %
- utilisateurs CIN seuls :	11 %	10 %
- utilisateurs CDD et CIN :	8 %	17 %

Taux d'entrée =	38,1 %
Taux de sortie =	40,0 %
Stables =	56,3 %

► Établissements de 50 à 199 salariés :

• Sur 100 établissements en 1983



• Sur 100 établissements en 1987

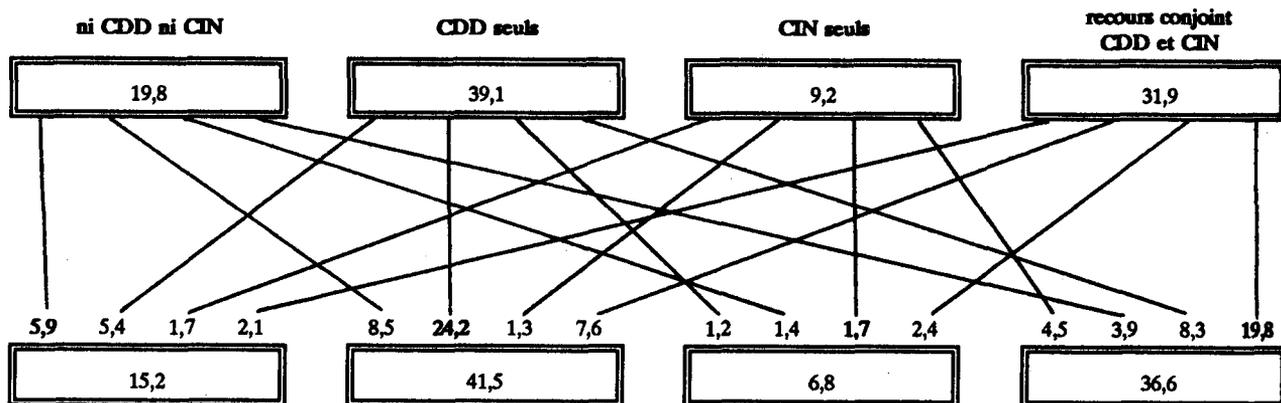
Parmi les utilisateurs :

	1983	1987
- utilisateurs CDD seuls :	67 %	63 %
- utilisateurs CIN seuls :	13 %	9 %
- utilisateurs CDD et CIN :	20 %	28 %

Taux d'entrée =	61,6 %
Taux de sortie =	18,6 %
Stables =	48,0 %

► Établissements de 200 à 499 salariés :

• Sur 100 établissements en 1983



• Sur 100 établissements en 1987

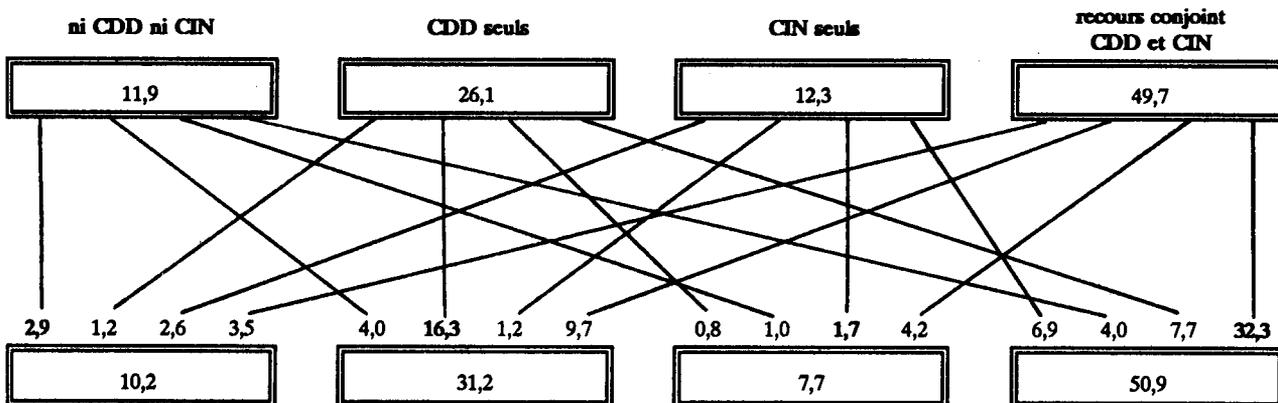
Parmi les utilisateurs :

	1983	1987
- utilisateurs CDD seuls :	49 %	49 %
- utilisateurs CIN seuls :	11 %	8 %
- utilisateurs CDD et CIN :	40 %	43 %

Taux d'entrée =	69,7 %
Taux de sortie =	11,5 %
Stables =	51,6 %

► **Établissements de plus de 500 salariés :**

• Sur 100 établissements en 1983



• Sur 100 établissements en 1987

Parmi les utilisateurs :

	1983	1987
- utilisateurs CDD seuls :	30 %	35 %
- utilisateurs CIN seuls :	14 %	8 %
- utilisateurs CDD et CIN :	56 %	57 %

Taux d'entrée =	75,6 %
Taux de sortie =	8,3 %
Stables =	53,2 %

Ainsi, seule la moitié (52 %) environ des établissements de l'échantillon commun sont encore, en 1987, dans la situation qu'ils occupaient en 1983. Ainsi, comme le montre le graphique suivant, près de la moitié des non-utilisateurs de 1983 déclarent avoir des contrats précaires en 1987. *A contrario*, près du quart des utilisateurs de 1983 déclarent ne plus avoir de contrats précaires en 1987.

À part ces «entrées» et «abandons», les échanges entre situations sont très nombreux.

C'est ainsi que parmi les 32 % d'utilisateurs de CDD «seuls» de 1983, seulement 18 % sont encore dans la même situation quatre ans plus tard. Les autres ont soit abandonné tout recours, cas le plus fréquent (8 %), soit adjoint aux CDD des CIN (4 %), soit échangé de formule (1 %). L'instabilité est d'ampleur équivalente dans le cas des 11,2 % d'utilisateurs conjoints de CDD et de CIN en 1983 : à peine plus de la moitié sont encore dans le même cas quatre ans plus tard ; enfin les utilisateurs de CIN «seuls» de 1983 ont pour la plupart changé de comportement. La majorité a adjoint aux CIN des CDD, d'autres ont tout abandonné ou ont substitué des CDD au CIN.

Les configurations sont bien sûr de nature un peu différente suivant qu'il s'agit de grands ou de très petits établissements puisque, comme on le sait, la fréquence des recours à des contrats précaires, et notamment des recours conjoints aux CDD et CIN croît considérablement avec la taille.

Parmi les très petites unités les échanges se font principalement entre l'absence de contrats précaires et le recours aux CDD. C'est ainsi que, sur les 70 % d'établissements de 10 à 49 salariés non utilisateurs de 1983 seuls 43 % sont encore non utilisateurs en 1987 tandis que 19 % se sont portés sur les CDD. Parmi les 24 % d'utilisateurs de CDD «seuls» de 1983, 12 % seulement sont encore dans la même situation en 1987 tandis que 10 % ont abandonné.

Au contraire, pour les établissements de plus de 500 salariés qui présentent dans la moitié des cas des recours conjoints CDD et CIN, les échanges sont nombreux entre recours conjoints et recours aux CDD seuls. Le recours aux CIN seuls est là encore de loin la situation la plus instable.

On peut donc construire, en fonction des tailles, quelques indicateurs simples, aptes à synthétiser ces changements. Par exemple :

- les taux d'entrée et d'abandon : le premier indique la part des non-utilisateurs de 1983 qui devient utilisateur de contrats précaires en 1987. Le taux d'abandon au contraire indique la part des utilisateurs de 1983 devenus non utilisateurs en 1987 ;
- le taux de stabilité c'est-à-dire la proportion d'établissements n'ayant pas changé de situation ;
- la répartition des utilisateurs de contrats précaires suivant le type de contrat utilisé.

Pour ce qui concerne les deux premiers indicateurs, en moyenne, on constate que, avec respectivement 46 et 23 %, le taux d'entrée est double du taux d'abandon, traduisant

bien la tendance à la montée des pratiques de recours. Il est tout à fait remarquable de noter la situation très particulière qui prévaut parmi les plus petites unités dont le taux d'abandon excède légèrement le taux d'entrée. À partir de 50 salariés on note par contre un excédent massif des entrées sur les abandons, excédent qui se creuse d'autant plus que les taux d'entrée ne font que croître tandis que les taux d'abandon diminuent rapidement à mesure que la taille augmente. Chez les plus de 500 salariés on atteint une quasi généralisation des recours : 12 % de non utilisateurs en 1983, 10 % en 1987, avec seulement 3 % de non utilisateurs «persistants» (non utilisateurs aux deux dates).

Si la part relative des divers types de contrats se transforme en quatre ans, on note néanmoins qu'en moyenne les mouvements ne sont pas de grande ampleur et se traduisent, dans toutes les classes de taille jusqu'à 500 salariés, par une érosion des parts relatives des CDD «seuls» et des CIN «seuls» au profit d'une montée des recours conjoints aux CDD et CIN. À mesure que la taille augmente, la place des recours conjoints se rapproche de plus en plus de celle des CDD «seuls» tandis que la proportion d'utilisateurs de CIN «seuls» stagne en dessous de 10 %. Au delà de 500 salariés les utilisateurs conjoints l'emportent très nettement. Entre 1983 et 1987 leur ampleur se confirme, tandis que les utilisateurs de CDD «seuls» mordent nettement sur les utilisateurs de CIN «seuls».

Cette approche de la stabilité par comparaison des situations à trois ans d'intervalle n'est évidemment qu'approximative puisqu'elle néglige les changements intervenus au cours de la période. Néanmoins elle apporte nous semble-t-il un complément précieux à l'analyse sur les modalités d'extension du champ des utilisateurs de contrats précaires et sur les spécificités des divers types de contrats.

La lecture rétrospective de ces mêmes indicateurs pour les deux périodes couvertes par les enquêtes précédentes, à savoir 1977-1980 d'une part, 1980-1983 d'autre part permet de mettre la tendance la plus récente en perspective (11) et de mettre l'accent sur les types de transformations à l'oeuvre. En effet, entre 1977 et 1980, 59,6 % des établissements ont gardé une position «stable» de non-utilisateurs, ou d'utilisateurs de l'un ou l'autre type de contrat, ou encore d'utilisateurs à la fois de CDD et CIN. Ce taux de stabilité décroît à 58,6 % pour la période 1980-1983, et n'atteint plus que 52,5 % pour 1983-1987.

Cette accélération de l'instabilité recèle toutefois des changements de «comportements» très différents suivant les périodes. En effet entre 1977 et 1980 on assiste à une poussée massive des recours aux contrats précaires à partir d'une situation de départ caractérisé par une faible fréquence de recours, ce que traduit bien le niveau élevé du taux d'entrée (35,5 %). Le caractère néanmoins instable des comportements est bien noté, avec un taux de sortie ou d'abandon proche de 23 %.

Les «nouveaux» utilisateurs se portent massivement vers les CDD «seuls», les utilisateurs de CIN «seuls» sont relativement nombreux à s'adjoindre des CDD, bref la structure des

---

(11) Cette comparaison n'est pas totalement rigoureuse car il s'agit d'échantillons différents : échantillon commun aux enquêtes de 1977 et 1980 ; échantillon commun aux enquêtes de 1980 et 1983 ; échantillon commun aux enquêtes de 1983 et 1987.

comportements se déplace nettement en faveur des utilisateurs de CDD, la part relative de ceux qui n'ont recours qu'à des CIN étant, quant à elle, en forte diminution.

Entre 1980 et 1983, changement de scénario, lié au reflux des contrats précaires. Contrairement à la période précédente, le taux d'abandon excède très largement le taux d'entrée (26,2 % pour l'entrée, 36,7 % pour l'abandon).

L'instabilité, en légère croissance, a donc un contenu différent. Si une importante proportion d'utilisateurs antérieurs de CDD «seuls» et de CIN «seuls» déclare ne plus avoir de tels contrats en 1983, les abandons de tout contrat précaire de la part des utilisateurs conjoints de CDD et CIN sont moins fréquents mais le choix semble plutôt s'effectuer en faveur du maintien de CDD, en défaveur des CIN. Par ailleurs les utilisateurs de CDD sont beaucoup moins nombreux à s'adjoindre des CIN. Ces mouvements se traduisent comme le montre le tableau 33 par une nouvelle forte montée en puissance des CDD au détriment des utilisateurs de CIN «seuls» et aussi, cette fois des utilisateurs conjoints.

Tableau 33 : Comparaison des indicateurs

	Échantillon 1977-1980		Échantillon 1980-1983		Échantillon 1983-1987	
Taux d'entrée (1)	35,5 %		26,2 %		46,3 %	
Taux de sortie (2)	22,9 %		36,7 %		22,8 %	
Taux de stabilité (3)	59,6 %		58,6 %		52,5 %	
<b>Parmi 100 utilisateurs de contrats précaires (4) :</b>	<b>1977</b>	<b>1980</b>	<b>1980</b>	<b>1983</b>	<b>1983</b>	<b>1987</b>
- utilisateurs de CDD «seuls»	48	55	56	66	65	62
- utilisateurs de CIN «seuls»	29	17	17	13	12	10
- utilisateurs de CDD et CIN	23	28	27	21	23	28

(1) Taux d'entrée : part des établissements non utilisateurs de contrats précaires de l'année initiale, devenus utilisateurs l'année terminale. Par exemple, pour la première colonne : 35,5 % des non-utilisateurs de 1977 sont utilisateurs en 1980.

(2) Taux de sortie : part des établissements utilisateurs de contrats précaires l'année initiale, devenus non-utilisateurs l'année terminale. Par exemple, pour la première colonne : 22,9 % des utilisateurs de 1977 sont non-utilisateurs en 1980.

(3) Proportion d'établissements dont la situation de l'année terminale est inchangée par rapport à l'année initiale qu'il s'agisse d'une situation de non-utilisateurs ou d'utilisateurs de CIN, de CDD, de CIN et de CDD.

(4) L'existence de trois échantillons distincts explique les légères différences de structure pour les années 1980 et 1983. On les a fait figurer telles quelles. Il semble que les écarts soient suffisamment faibles pour autoriser un raisonnement couvrant toute la période.

Durant la période de nouveau développement des recours aux contrats précaires que constitue la période 1983-1987, le taux de stabilité ne dépasse plus qu'à peine 50 %. Le taux d'entrée se redresse très fortement tandis que le taux d'abandon redevient semblable à celui de 1977-1980, traduisant ainsi, malgré la tendance générale, le maintien d'un volume non négligeable d'abandons. Les CDD continuent de bénéficier des mouvements. Si les CIN en bénéficient aussi, c'est dans le cadre d'un recours conjoint, ce qui est nouveau, et non plus dans le cadre d'un recours exclusif.

De ce rapide survol des dix dernières années on peut donc conclure à la fois à un accroissement de l'instabilité des pratiques de recours, à la montée et pérennité des CDD, modulée selon le contexte, mais par contre à la très forte sensibilité des recours aux intérimaires.

## 2.2. L'impact de ces changements sur les taux de précarisation

Disposant d'un échantillon commun d'établissements dont on a pu identifier les changements de «comportements» vis-à-vis du recours aux contrats précaires entre 1983 et 1987, il est possible de reprendre plus finement l'étude des relations entre le recours à l'un ou/et l'autre type de contrat et les taux de précarisation de la main-d'oeuvre.

De cette étude il ressort clairement :

- que hormis les situations d'abandon et d'entrée, qui sont des cas limites dont les conséquences sont claires, et hormis les passages d'un recours conjoint à un recours unique, dans tous les autres cas on observe entre 1983 et 1987 un accroissement du taux de précarisation de la main-d'oeuvre. Il y a donc bien, au-delà des accroissements dûs à l'**extension** du champ des utilisateurs, un accroissement des **intensités** d'utilisation ; ce double mouvement est d'ailleurs perceptible quand on compare l'évolution des taux de précarisation des seuls utilisateurs et de l'ensemble des établissements. En effet, pour l'ensemble des unités de l'échantillon commun le taux de précarisation passe de 3,1 % à 5 % alors que pour les seuls utilisateurs il passe de 4,1 % à 5,9 % ;

- qu'en 1987 l'intensité d'utilisation des contrats précaires est systématiquement plus élevée dans les cas de recours conjoints à des CDD et CIN que dans le cas de recours à l'un ou l'autre type de contrat. Ce n'était pas le cas quatre ans plus tôt.

C'est ainsi que, parmi les «nouveaux utilisateurs» de 1987, le taux d'emplois sous contrats précaires atteint 7,6 % lorsqu'ils utilisent les deux types de contrats, 5,3 % et 5,9 % lorsqu'il s'agit respectivement des CIN ou des CDD. Les utilisateurs de CDD de 1983 qui sont restés dans la même situation en 1987 ont intensifié leurs recours, qui concernent 6,4 % des effectifs contre 4,6 % en 1987. Pour ceux qui sont passés aux CIN en 1987, le taux de contrats précaires atteint à cette date 4,1 %. Quant à ceux qui sont passés au recours conjoint, leur taux de précarisation a doublé, atteignant 7,8 % en 1987.

## **TROISIÈME PARTIE**

### **RECOURS AUX CONTRATS PRÉCAIRES ET**

### **ÉVOLUTION DE L'EMPLOI**

#### **1. LA PLACE DES CONTRATS PRÉCAIRES PARMIS LES RECRUTEMENTS**

Dans les développements précédents, on s'est intéressé principalement à la nature et à la place des contrats précaires parmi les autres contrats, en développant une approche plus structurelle que conjoncturelle.

Nous voudrions ici adopter un autre point de vue en tentant d'appréhender les flux et non plus les stocks.

Les quelques données disponibles pour réaliser cet exercice portent sur l'année 1986 et sont relatives à la nature des contrats de travail délivrés à l'occasion de tous les recrutements effectués au cours de l'année par les établissements du champ de l'enquête.

Nous ne présenterons pas ici d'estimation sur la répartition des effectifs embauchés par type de contrats (part des recrutements sous CDD et CIN rapportés à l'effectif de départ...) à la fois pour des raisons **méthodologiques**, mais aussi en raison des difficultés d'interprétation d'un tel indicateur.

En effet, comme on l'a précédemment noté, la plupart des contrats de travail précaires - notamment les CIN mais aussi les CDD - sont de durée très brève, et en tout cas de durée inégale. Par ailleurs il peut y avoir, sur une période d'une année, plusieurs contrats concernant les mêmes personnes et des emplois différents, ou les mêmes emplois et des personnes différentes. La notion de recrutement ou d'embauche revêt donc des significations totalement hétérogènes.

Si on cherche à tourner la difficulté en pondérant par les durées, on change de niveau d'analyse pour retomber sur des analyses structurelles. Si on cherche à produire une estimation des individus concernés, c'est-à-dire à évaluer le nombre de personnes recrutées, on se heurte à la fois à l'absence complète d'information individuelle et à l'impossibilité d'éliminer les doubles comptes.

On mesure là l'extrême difficulté de produire une estimation fiable de la part des embauches précaires parmi l'ensemble des embauches durant un laps de temps donné, la notion d'embauche revêtant nous semble-t-il un sens différent selon le type de contrat et la source d'information utilisée ici étant manifestement inadéquate à cet objet.

On se limitera donc ici, dans l'optique précédemment adoptée, à évaluer la manière dont les établissements ont eu recours aux divers types de contrats et leurs modes d'association.

Selon les données de l'enquête relatives aux «embauches», 23 % environ des établissements n'auraient procédé en 1986 à aucun recrutement, soit près d'une unité sur quatre, 52 % auraient recruté sur CDI (contrat à durée indéterminée) tandis que 63,5 % auraient recruté sur contrats précaires.

Bien sûr tous les modes d'association entre les divers types de contrats se rencontrent, avec toutefois des dominantes. On peut noter en particulier :

- que la proportion des établissements n'ayant eu recours qu'à des contrats précaires, à l'occasion de leurs recrutements, est beaucoup plus importante que celle relative au seul recours à des CDI : 25 % de l'ensemble des établissements est dans le premier cas cité, moins de 14 % dans le second ;
- que le recours aux CDD apparaît nettement dominant, qu'il s'agisse d'un recours aux CDD «seuls», associés aux CDI, ou associés à la fois aux CDI et aux CIN ;
- que le recours aux CDI est très majoritairement associé au recours à des contrats précaires.

L'étude des situations relatives aux quatre classes de taille permet de mettre en évidence deux éléments majeurs :

- plus la taille augmente plus les établissements procèdent à des recrutements : alors que 26 % des unités de 10 à 49 salariés déclarent n'avoir procédé à aucun recrutement durant l'année 1986, ils ne sont plus que 2 % à être dans la même situation parmi les plus de 500 salariés ;
- plus la taille augmente plus les unités utilisent toutes les formes de contrats, le plus souvent de façon conjointe. Comme le montre le tableau suivant, parmi les unités de plus de 500 salariés, la quasi-totalité a procédé à des recrutements avec près des deux tiers des unités ayant eu recours à la fois à des CDI, des CDD et des CIN.

Tableau 34 : Répartition des établissements selon leurs recours aux différents types de contrats lors des recrutements - 1986

	Tous établissements	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	Plus de 500 salariés
Pas de recrutement	22,9	26,3	8,7	4,7	2,0
CIN seuls	3,6	3,8	2,4	2,1	1,7
CDD seuls	17,2	18,8	11,3	5,4	1,3
CDD + CIN	4,1	4,0	5,1	4,0	2,9
CDI seuls	13,6	15,2	7,0	3,9	3,9
CDI + CIN	3,8	3,7	4,5	4,6	5,7
CDI + CDD	21,5	19,7	31,2	26,8	16,9
CDI + CDD + CIN	13,2	8,5	29,8	48,5	65,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

Pour ce qui concerne l'ampleur des recours aux contrats précaires et aux CDI, on constate que ce sont les établissements qui ont eu recours à la fois aux trois types de contrats qui concentrent l'essentiel des missions d'intérim et une grosse partie des CDI et des CDD. En effet ces établissements regroupent 74 % des missions d'intérim (évaluées ici en semaines de travail), 39 % des CDD et 40 % des CDI.

*A contrario*, ceux qui n'ont recruté que sur CDD, ou sur CIN, ou sur CDI n'ont mobilisé respectivement que 15 %, 8 % et 18 % des contrats signés en 1986. À noter l'impact important de la formule associant CDI et CDD, qui rassemble 35 % des CDI et 41 % des CDD signés en 1986.

Tableau 35 : Répartition des recrutements selon les types de contrats dispensés par les établissements - 1986

	En %		
	CIN (semaines)	CDI	CDD
Pas d'embauche	0,0	-	-
CIN seuls	8,3	-	-
CDD seuls	-	-	15,4
CIN et CDD	8,4	-	4,3
CDI seuls	-	18,3	-
CDI et CIN	9,9	6,4	-
CDI et CDD	-	35,1	41,4
CDI et CDD et CIN	73,5	40,1	38,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre.  
Traitement CEREQ.

Ce constat est cohérent avec les remarques concernant le rôle des grands établissements dans les recrutements et leur recours fréquent aux trois types de contrats.

En fait, l'examen d'un critère simple comme l'âge des personnes recrutées sous CDD et sous CDI (nous n'avons pas d'indications pour les CIN) permet d'avancer l'hypothèse qu'il existe une forte différence entre les deux types de recrutements : les bénéficiaires

de CDI sont beaucoup plus fréquemment des adultes de plus de 25 ans (60 % en moyenne) que ceux placés sous CDD (39% en moyenne) et ce quelque soit la taille ou le recours à un seul ou à plusieurs types de contrats.

## **2. CONTRATS PRÉCAIRES ET EMPLOI STABLE ?**

Dans les développements précédents on a maintes fois noté que les divers types de contrats pouvaient coexister au sein des mêmes unités, et que l'ampleur et les modalités de recours aux uns et aux autres étaient empruntées d'une certaine instabilité. Nous voudrions ici, dans cette perspective, aborder la question sous l'angle des individus, pour nous interroger sur le «devenir» des salariés travaillant à un moment donné sous contrat précaire. En effet, depuis longtemps déjà, les défenseurs d'une libéralisation des formes juridiques du contrat de travail insistent sur le rôle que pourraient jouer des contrats précaires dans l'aide à l'accès à des emplois permanents, et beaucoup d'appréciations contradictoires circulent à ce sujet.

Il existe deux façons principales d'aborder cette question, compte tenu des données existantes.

La première façon consiste à examiner le devenir statutaire des individus placés sous contrats précaires à un moment donné pour évaluer combien parmi eux sont, par exemple, un an après, placés sur un CDI. Dans cette optique là, on compare les situations statutaires des individus aux deux dates indépendamment de l'entreprise dans laquelle ils se trouvent, et on fait implicitement un rapport entre le fait d'avoir eu un moment donné un CDD ou un CIN et le fait d'avoir, douze mois plus tard un CDI. L'enquête sur l'Emploi, sous réserve de quelques traitements appropriés, permet de tenter une telle approximation. Si on reste dans la même période que celle traitée dans l'enquête ACEMO (1986-1987) et qu'on examine, en mars 1987, la situation des personnes titulaires d'un CDD ou d'un CIN en mars 1986, on constate, comme l'indique le tableau 36 :

- pour les intérimaires, que deux tiers d'entre eux sont en emploi, tandis qu'un quart sont au chômage (les autres sont en inactivité). Parmi ceux qui ont un emploi, la minorité la plus importante est sous CDI tandis que les autres sont encore intérimaires (une petite minorité ayant un CDD ou très rarement un emploi public). Au total on aurait donc un peu moins d'un tiers des intérimaires de mars 1986 qui auraient, un an plus tard, un emploi permanent chez le même employeur ou chez un autre ;

- pour les titulaires d'un CDD, la proportion de ceux qui travaillent un an après est plus forte que chez les intérimaires, proche de 74 %, tandis que 19 % sont au chômage. Pour ceux qui ont un emploi la situation de loin la plus fréquente est celle où l'individu est régi par un CDI tandis qu'une forte minorité a toujours un CDD, que ce soit chez le même employeur ou chez un autre.

**Tableau 36 : Situation des intérimaires et des titulaires de CDD en mars 1986 douze mois après (mars 1987)**

	Mars 1986	
Mars 1987	Intérimaires	CDD
Emplois dont :	67,7	73,8
- CDI	(32,4)	(46,9)
- INT	(23,6)	( 1,9)
- CDD	( 9,0)	(20,0)
- emploi public et autres	( 2,7)	( 5,0)
Chômage	24,9	19,4
Autres situations	7,4	6,8
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquête sur l'Emploi.

Si ce type d'information permet des constats ex post, il ne permet pas d'inférer une réelle relation entre le fait d'occuper un emploi précaire et le fait d'accéder à un emploi «stable» et on ne peut pas évaluer l'accroissement des chances d'accès à l'emploi stable procuré par la possession d'un contrat de travail de courte durée.

La seconde façon d'aborder la question consiste à examiner, parmi les embauches réalisées sur CDI, combien concernent des individus qui, au sein de la même entreprise, ont été régis précédemment par un CDD ou ont effectué une mission d'intérim. Il s'agit donc en quelque sorte d'évaluer dans quelle mesure la masse des titulaires de CDD et CIN joue un rôle de «vivier» lorsqu'il s'agit de procéder à des embauches «fermes».

L'enquête spécifique sur les contrats précaires pose explicitement la question et donc constitue une source unique d'information. De ce point de vue, les embauches faisant suite à un CDD et/ou à un CIN représentent en 1986, selon les données de l'enquête, une part des embauches «fermes» très réduite, à peine 16 % en moyenne, les autres modes de recrutement représentant la très grande majorité des cas recensés.

Néanmoins comme le montre le tableau 37 de fortes différences existent selon les secteurs puisque cette part peut aller de 8 à 35 %. C'est dans les secteurs industriels que la proportion est la plus importante : treize secteurs sur vingt ont puisé au moins 20 % de leurs embauches fermes dans leur personnel sous contrats précaires. Les secteurs qui se trouvent en tête sont le caoutchouc et matières plastiques, l'industrie de la viande et du lait, le verre, la fonderie, l'automobile. Le BTP a un taux inférieur à la moyenne avec 14,2 %. Quant aux secteurs tertiaires, il semble bien qu'ils fassent encore moins recours à des ex-CDD ou CIN pour recruter sur des CDI : les pourcentages sont faibles dans le commerce, particulièrement bas dans les HCR, les services rendus aux entreprises ; plus élevés dans les services rendus aux particuliers.

Mais qu'il s'agisse des uns ou des autres il semble bien difficile de se prononcer nettement sur l'existence éventuelle de pratiques tendant à prérecruter sur des emplois précaires.

Si on distingue les CDD et les CIN, on peut faire trois remarques :

- La première concerne la place relative des deux types de contrats. On trouve plus de cinq fois plus de CDD devenus CDI que de CIN devenus CDI, soit un écart qui excède largement celui concernant la part relative des deux types de contrats. Il n'y a que dans la sidérurgie que la part des ex-CIN parmi les embauches «fermes» est supérieure à celle des ex-CDD. Visiblement les CDD se transforment nettement plus fréquemment en emplois «fermes» que les CIN.

- La seconde concerne l'éventuelle relation entre le niveau des taux de précarisation des secteurs et la part des ex-CDD ou CIN dans les recrutements «fermes». Il semble bien que ce rapport soit très lâche. Ainsi, par exemple, le secteur des HCR qui présente un taux de précarisation élevé, est aussi le secteur qui a fait le moins appel aux ex-CDD dans ses embauches fermes. *A contrario* l'industrie du caoutchouc et des matières plastiques est le secteur qui a le plus embauché des ex-CDD alors qu'il ne se situe pas au-delà de la moyenne pour ce qui concerne son taux de CDD.

Il est possible que l'objectif poursuivi à travers le recrutement de CDD soit différent d'un secteur à l'autre, voire d'une entreprise à l'autre. Ainsi, pour certains il s'agirait plus d'un mode de gestion des aléas ou des variations de production, d'autres se situant plus dans une perspective de recrutement permanent. À cela s'ajoutent bien sûr les traditions sectorielles comme dans le cas des IAA ou des hôtels-café-restaurants... En réalité il faudrait disposer de séries plus longues et plus systématiques pour pouvoir avancer en ce domaine des hypothèses étayées.

- La troisième remarque concerne l'âge des personnes recrutées. Comme on le sait, en moyenne les CDI recrutés sont nettement plus fréquemment des adultes de plus de 25 ans que les titulaires de contrats précaires qui sont dans l'ensemble, plutôt des jeunes. Si on s'intéresse, pour les titulaires de contrats précaires, aux possibilités de déboucher sur une embauche «ferme», il est intéressant d'analyser ce critère d'âge.

Selon les données de l'enquête qui portent sur les embauches effectuées en 1986, il semble bien, en première approximation, que les jeunes soient plus fréquemment stabilisés dans l'établissement où ils ont travaillé avec un contrat précaire, que les adultes. En effet, 20,2% des recrutements de jeunes de moins de 25 ans sur CDI auraient concerné un ex titulaire de CDD ou CIN contre 13,4 % seulement pour les adultes. Si on tient compte de la structure par âge des CDD et des CDI, l'appréciation portée est différente : alors que les moins de 25 ans représentent, en 1986, 62 % environ des titulaires de CDD, ils ne sont plus que 52 % des titulaires de CDD qui ont bénéficié d'une embauche «ferme». Ainsi, pour 1986 au moins, force est de constater qu'au total les jeunes en situation précaire ont accédé moins fréquemment à l'embauche «ferme» que leurs aînés (tableau 38).

**Tableau 37 : Nombre d'embauches «fermes» faisant suite à un contrat à durée déterminée ou à une mission d'intérim sur 1 000 embauches réalisées en 1986**

Activités économiques		Embauches faisant suite à un CDD	Embauches faisant suite à une mission d'intérim	Autres modes de recrutement	Total des embauches
T02	Industries de la viande et du lait	320	11	669	1 000
T03	Industries des autres produits alimentaires	211	22	767	1 000
T05	Production de pétrole et de gaz naturel	63	52	885	1 000
T07	Production de minerais et métaux ferreux	64	125	811	1 000
T08	Production de minerais, métaux et demi-produits non ferreux	90	71	839	1 000
T09	Production de matériaux de construction et minéraux divers	218	34	748	1 000
T10	Industrie du verre	292	8	700	1 000
T11	Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	148	52	800	1 000
T12	Parachimie et industrie pharmaceutique	111	48	841	1 000
T13	Fonderie et travail des métaux	234	61	705	1 000
T14	Construction mécanique	184	56	760	1 000
T15	Construction électrique et électronique	136	46	818	1 000
T16	Construction de véhicules automobiles et autres matériels de transport	228	73	699	1 000
T17	Construction navale et aéronautique, armement	120	59	821	1 000
T18	Industrie textile et habillement	219	22	759	1 000
T19	Industrie du cuir et de la chaussure	211	21	768	1 000
T20	Bois, meubles et industries diverses	215	25	760	1 000
T21	Industrie du papier et du carton	193	74	733	1 000
T22	Imprimerie, presse, édition	120	33	847	1 000
T23	Industries du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques	276	70	654	1 000
T24	Bâtiment, génie civil et agricole	107	35	858	1 000
T25	Commerce de gros alimentaire	169	12	819	1 000
T26	Commerce de gros non alimentaire	96	26	878	1 000
T27	Commerce de détail alimentaire	176	3	821	1 000
T28	Commerce de détail non alimentaire	113	8	879	1 000
T29	Réparation et commerce de l'automobile	73	9	918	1 000
T30	Hôtels, cafés, restaurants	70	10	920	1 000
T31	Transports (1)	153	16	831	1 000
T33	Services marchands rendus principalement aux entreprises	87	22	891	1 000
T34	Services marchands rendus principalement aux particuliers	183	6	811	1 000
T35	Location, crédit-bail immobilier	108	22	870	1 000
T36	Assurances	101	10	889	1 000
T37	Organismes financiers	125	16	859	1 000
T38	Services non marchands	154	45	801	1 000
Ensemble des activités		137	25	838	1 000

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

(1) Non compris SNCF et RATP.

**Tableau 38 : Contrats précaires et CDI (1986)**

Part des ex-CDD parmi les embauches sur CDI	Moins de 25 ans	17,4 %
	Plus de 25 ans	11,0 %
	Ensemble	13,7 %
Part des ex-CIN parmi les embauches sur CDI	Moins de 25 ans	2,8 %
	Plus de 25 ans	2,4 %
	Ensemble	2,5 %
Part des ex-CDD ou CIN parmi les embauches sur CDI	Moins de 25 ans	20,2 %
	Plus de 25 ans	13,4 %
	Ensemble	16,2 %
Part des moins 25 ans	Parmi les CDD	62,0 %
	Parmi les recrutements de CDI	40,9 %

Source : MTEFP. Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre. Traitement CEREQ.

### 3. ÉVOLUTION DES CONTRATS PRÉCAIRES ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Les relations qui peuvent exister entre l'évolution de l'emploi et le développement des contrats de travail précaires se situent au coeur de la réflexion sur l'avenir de ce type de contrat. En effet la signification qu'on peut accorder au développement de contrats temporaires n'est pas identique lorsque ces derniers sont implantés à l'occasion de recrutements nets, c'est à dire en quelque sorte dans un contexte d'expansion, ou lorsqu'ils se substituent à des contrats de travail existants dans le cadre d'une tendance à la décroissance des effectifs. (Il convient à ce propos de rappeler que, y compris dans les établissements en régression d'effectifs, les embauches sont nombreuses ne serait-ce qu'en raison du turn over, que les flux d'entrée et de sorties sont intenses, et permettent donc de procéder à des substitutions entre divers types de contrats).

Le clivage premier qu'il nous paraît utile d'introduire pour appréhender ces relations est donc celui qui sépare les unités en croissance d'effectifs et celles en décroissance (12).

Cette même démarche a déjà été développée pour les périodes antérieures et a porté des résultats fructueux. Pour la période 1977-1980 on a pu ainsi mettre en évidence que les principaux «responsables» de l'accroissement considérable des contrats précaires durant cette période étaient les établissements dont l'effectif salarié avait connu une évolution positive sur la période. En effet on notait, au sein des établissements en régression d'effectifs non seulement une diminution des contrats à durée indéterminée, mais aussi une baisse de l'intérim. L'accroissement des CDD, moins forte que dans l'ensemble, n'y concernait qu'un nombre limité d'emplois. Au sein des unités en croissance d'effectifs, au contraire, la part des contrats précaires parmi les accroissements d'effectifs semblait considérable : près d'un «nouveau» salarié sur six était soumis à un contrat de travail précaire alors qu'en 1977 ces contrats ne concernaient qu'environ un salarié sur trente sept. Au total, près des 90 % des contrats précaires «nouveaux» étaient implantés dans les établissements dont l'effectif s'était accru entre les deux dates.

La période suivante - 1980-1983 - est totalement différente. Tout d'abord on passe d'une phase de développement fort des contrats précaires à une phase de régression non seulement dans le nombre d'utilisateurs mais aussi dans l'intensité d'utilisation. Cette régression concerne à la fois les établissements en croissance d'effectifs et ceux en décroissance. Dans l'une et l'autre des populations d'établissements, on note une tendance à la concentration des contrats précaires au sein d'un petit groupe d'unités avec une vulnérabilité accrue des ONQ.

La période analysée ici, 1983-1987, semble renouer avec la situation décrite pour 1977-1980.

---

(12) Faute de données plus fines et notamment de données annuelles on comparera, pour déterminer l'évolution de l'emploi, les effectifs de 1983 et ceux de 1987 de chacun des établissements de l'échantillon commun aux deux enquêtes.

### 3.1. La «localisation» des contrats précaires

Entre 1983 et 1987, les effectifs des établissements de l'échantillon commun aux deux enquêtes ont diminué très sensiblement : - 160 000 salariés environ, soit une chute de l'ordre de 5,2 %. Dans le même temps les effectifs sous CDD augmentent de plus de 63 %, ceux sous CIN affichent une montée importante quoique plus modérée (près de 25 %).

Si on cherche à localiser les «nouveaux» contrats précaires c'est-à-dire le solde net positif des contrats à partir de ce critère synthétique de croissance ou de décroissance de l'emploi total des établissements, il apparaît clairement que **l'accroissement net des contrats précaires est imputable aux unités ayant accru leurs effectifs sur la période** : la quasi-totalité de l'accroissement des CDD (98 %) est localisée au sein d'établissements en croissance d'effectifs. Pour les CIN, la situation est encore plus typée puisque les CIN décroissent dans les établissements en régression d'effectifs.

Cette relation est vérifiée dans toutes les classes de taille. En effet :

- dans les unités de 10 à 49 salariés, 95 % de l'accroissement des CDD, 85 % de l'accroissement des CIN est imputable aux établissements croissants. Dans ceux de 50 à 199 salariés, les taux sont respectivement de 102 % (les CDD décroissent légèrement dans les établissements en régression) et de 67 % pour les CIN ;
- dans ceux de 200 à 499 salariés les CDD et les CIN régressent dans les unités en diminution d'effectifs ;
- enfin, dans les plus grands établissements de plus de 500 salariés, 88 % de l'accroissement des CDD concerne les unités en croissance tandis que les CIN régressent très fortement dans celles en diminution d'effectifs.

On a donc bien, à l'instar de ce qu'on avait pu constater lors de l'étude de la période de 1977-1980, période de fort développement des contrats précaires, une polarisation des CDD et des CIN sur les unités ayant recruté. Celles-ci ont nettement favorisé les contrats précaires lorsqu'il s'est agi de fixer la nature des contrats de travail de leurs «nouveaux» salariés.

Durant la période étudiée, les structures d'emploi des établissements de l'échantillon ont fortement évolué. En effet les emplois d'ONQ et d'OQ ont connu une régression sévère, les emplois d'employés ont légèrement diminué, tandis que ceux d'AMC (agents de maîtrise et cadre, techniciens, ingénieurs) continuaient à progresser. Ces transformations des structures d'emplois conduisent à s'interroger sur le degré de généralité du phénomène. En fait la relation entre le développement des contrats précaires et l'accroissement net de l'emploi se maintient et est vérifiée pour toutes les grandes catégories professionnelles. Ainsi :

■ **Pour les ONQ** : l'effectif total diminue de 16 % tandis que les CDD s'accroissent de 52 % et les CIN de 93 %. Une étude plus détaillée permet de montrer que les effectifs de CDD diminuent dans les établissements en régression d'effectifs, tandis que la totalité des «nouveaux CDD» est localisée dans les établissements en croissance. Pour les CIN, on note que 96 % de leur accroissement est imputable aux établissements en croissance d'effectifs.

Ce type de situation semble tout à fait général puisqu'on le retrouve, avec des ampleurs plus ou moins fortes, dans les quatre classes de taille.

■ **Pour les OQ**, l'effectif total régresse de 19,4 % tandis que les CDD s'accroissent de 67 % et les CIN, plus modérément, de 28,6 %. La quasi-totalité des «nouveaux CDD» et la totalité des «nouveaux CIN» sont localisés dans les unités en croissance d'effectifs, les CIN diminuant même dans les unités en régression d'effectifs. Là aussi la relation est vérifiée dans toutes les classes de taille.

■ **Pour les employés** la situation est encore plus accentuée. L'emploi régresse de 8,9 % tandis que le nombre de CDD augmente de 63 % et celui de CIN reste quasi stable. 93 % de l'accroissement des CDD se situe dans les établissements ayant augmenté leurs effectifs. Quant aux CIN ils régressent nettement dans les établissements en décroissance d'effectifs.

■ **Enfin pour les AMC**, la situation, quoiqu'un peu différente, reste de même nature. En effet les effectifs totaux augmentent de 7,6 %, ceux des CDD de 138 %, (la croissance est importante mais concerne de petits effectifs) ceux de CIN de 27 %. Dans toutes les classes de taille la quasi-totalité des «nouveaux CDD» est localisée dans les unités en expansion. Il en est de même pour les CIN.

Ainsi donc, si on partitionne la population entre établissements en croissance d'effectifs et établissements en décroissance d'effectifs, pour toutes les grandes CSP et toutes les classes de taille apparaît nettement le rôle majeur joué par les établissements en croissance dans l'expansion des CDD et des CIN.

### **3.2. Précarisation et/ou substitution de contrats précaires à des contrats stables**

Cette polarisation des contrats précaires «nouveaux» au sein des unités en croissance permet un repérage essentiel des relations entre l'évolution de l'emploi et le développement des contrats de travail précaires. Néanmoins on peut affiner un peu l'analyse en se demandant si, au sein des établissements, les contrats de travail précaires s'ajoutent ou bien au contraire se substituent aux contrats de travail «normaux». Des réponses à cette question dépend en grande partie le diagnostic porté sur le développement des contrats précaires et son avenir.

On examinera successivement la situation qui prévaut dans les unités en croissance puis dans celles en décroissance d'effectifs. Pour ce faire, on examinera concomitamment

l'évolution de l'emploi et l'évolution des effectifs régis par des contrats à durée indéterminée.

◆ Pour les établissements en croissance d'effectifs, établissements qui ont capitalisé, comme on l'a vu, l'essentiel des accroissements «nets» de contrats précaires, on note que la grande majorité des unités a à la fois augmenté le nombre de ses contrats précaires et de ses CDI : 8 229 unités sont dans ce cas. Au contraire, une petite minorité de 1 213 établissements a réduit ses effectifs «stables» alors même que ses effectifs totaux augmentaient, et donc a procédé à des substitutions au détriment des CDI.

• Les unités qui ont développé à la fois leurs effectifs globaux et le nombre de titulaires de contrats à durée indéterminée (CDI) sont, pour la plupart des petits établissements : 51 % figurent parmi les plus petits, tandis que ceux de plus de 500 salariés sont très peu nombreux.

La moitié des établissements qui se situent dans ce cas de figure n'avait pas du tout de contrats précaires en 1983, et 35 % n'en ont toujours pas en 1987. Ce sont donc des non-utilisateurs en expansion, et qui recrutent sur des contrats de travail «normaux». Les autres sont des établissements qui utilisent complémentirement CDI et contrats précaires.

Entre 1983 et 1987 cette population de 8 229 établissements a connu une forte croissance de ses effectifs (31 %) et plus des neuf-dixième des «nouveaux» contrats sont des CDI. Néanmoins leurs taux de précarisation se sont fortement accrus : si en 1983 il s'établissait à un taux faible (3,6 % pour les seuls utilisateurs), il atteint quatre ans plus tard un niveau élevé (6,9 % pour les seuls utilisateurs) en raison d'un taux de croissance plus rapide des CDD et aussi des CIN que des CDI.

Compte tenu du volume d'emplois concerné, ces 8 229 établissements sont responsables de la grande majorité des créations nettes de contrats précaires : 61 % des «nouveaux» CDD, 95 % des «nouveaux» CIN.

C'est principalement pour pourvoir des emplois d'ouvriers et singulièrement d'ONQ que ces établissements ont utilisé des CIN mais aussi des CDD (plus de la moitié des nouveaux CDD, près des trois quarts des nouveaux CIN concernent des ouvriers) entraînant ainsi une accentuation du caractère ouvrier des intérimaires.

• Les établissements en croissance d'effectifs et en réduction de CDI ont, contrairement aux précédents, procédé à des substitutions entre emplois stables et emplois précaires.

Ces établissements en dépit de leur nombre réduit (1 213 unités soit 5 % environ de l'ensemble) et de leur effectif très limité (inférieur à 150 000 salariés) méritent donc une particulière attention.

Tout d'abord on note que se sont souvent des utilisateurs récents : plus de la moitié de ces 1 213 établissements (680) sont, en 1987, des «nouveaux utilisateurs» puisqu'ils déclaraient ne posséder aucun CDD ou CIN en 1983. En 1987, ils sont tous utilisateurs de CDD, une minorité d'entre eux (30 %) utilisant, de surcroît des CIN.

Pour ceux qui étaient déjà utilisateurs, il s'agissait de «faibles» utilisateurs : en 1983, ce petit groupe d'établissements qui employait environ 4,5 % de l'ensemble des effectifs de l'échantillon, ne regroupait que 4,3 % des CDD et 3,4 % des CIN. Quatre ans plus tard, il représente autour de 5 % des effectifs mais atteint 17 % des CDD. Par contre, sa place parmi les CIN demeure très faible, inférieure à 4 %, la substitution entre CDI et emplois précaires s'étant effectuée principalement au bénéfice des CDD. Du coup, 37 % de tout le solde net de CDD se concentre dans ce petit groupe d'établissements dont le taux de précarisation passe d'un niveau très modeste de 2,8 % dans l'ensemble et 4 % chez les seuls utilisateurs à un niveau record de 15,8 %, tous les établissements étant, bien sûr, en 1987, utilisateurs de contrats précaires.

Contrairement aux établissements du groupe précédent (en croissance d'effectifs et en croissance de CDI) il s'agit d'unités ayant connu une croissance faible (+ 5,3 %) s'accompagnant d'une régression des CDI de l'ordre de 10 %. Mais comme précédemment les contrats précaires sont ciblés sur les ouvriers : 63 % de leur solde net de CDD concerne des emplois d'ouvriers, (la plupart ONQ) alors que les ouvriers ne représentaient que 45 % des CDD de 1983. Cette situation est d'autant plus surprenante qu'il s'agit majoritairement de petits établissements (près de 90 % ont moins de 200 salariés, la moitié moins de 50 salariés) dont une minorité seulement relève de l'industrie (38 % pour l'industrie, 49 % pour l'industrie *lato sensu* (y compris l'énergie et le BTP).

◆ Parmi les établissements en décroissance d'effectifs il convient également de distinguer ceux qui diminuent à la fois leurs effectifs et leurs CDI et ceux qui, tout en connaissant une régression d'effectifs, ont substitué des contrats «normaux» à des contrats précaires.

#### ▪ Les établissements en régression d'effectif et en régression de CDI

À leur propos on peut s'interroger sur la plus ou moins grande ampleur des mouvements affectant les diverses formes statutaires.

Ces établissements, qui représentent 96 % des établissements en régression, ont connu une baisse sévère de leurs effectifs (en moyenne 22 %) et une baisse encore plus forte de leurs CDI. Si leurs CIN n'ont connu qu'une chute très modérée (6 % environ), par contre, les CDD ont marqué une croissance de plus de 15 %. On peut donc constater ici aussi des phénomènes de substitution bien que les effectifs concernés soient limités à quelques milliers.

Toutefois un examen plus attentif permet de faire l'hypothèse que ces phénomènes de substitution sont localisés dans un nombre réduit d'unités qui sont des «nouveaux utilisateurs». Quoiqu'il en soit, on constate une croissance du taux de précarisation qui passe de 2,7 % (3,7 % pour les seuls utilisateurs) en 1983 à 4 % (4,8 % pour les seuls utilisateurs) en 1987. Cette croissance du taux de contrats précaires se vérifie dans tous les secteurs (saisis au niveau de la NAP 15) à l'exception des assurances.

Une particularité à noter : les établissements en diminution d'effectifs et en diminution de CDI, dont 60 % appartenaient à l'industrie au sens large, ont surtout développé des CDD dans les CSP d'employés et AMC.

▪ **Les établissements ayant substitué des CDI à des emplois précaires**

Un très petit nombre d'unités (cinq cents environ) présente la particularité de connaître à la fois une baisse des effectifs et une croissance des CDI. S'il est vrai que les effectifs concernés sont modestes, il est néanmoins intéressant de constater qu'il s'agit d'un très petit groupe d'établissements qui présentait un taux de précarisation particulièrement élevé en 1983 : 12,7 %. Ce taux passe à 4,0 % pour l'ensemble, 4,9 % pour les seuls utilisateurs en 1987 soit des taux comparables à ceux qui prévalent par exemple dans les unités étudiées précédemment.

Cette diminution des taux de précarisation imputable non pas à des abandons de recours à des contrats à durée déterminée mais à la restriction dans leur utilisation est tout à fait singulière : dans tous les cas examinés précédemment les taux de précarisation augmentent.

Dans ce petit groupe, les CDD concernent en 1983, pour les deux tiers, des ouvriers. Ce sont eux qui ont le plus régressé, ne représentant plus que 46 % des CDD en 1987. L'intérim s'est par contre à peine érodé, maintenant sa structure essentiellement ouvrière.

De ce passage en revue, un peu ardu, des différentes situations se dégage nous semble-t-il trois idées essentielles.

Tout d'abord, dans la plupart des cas, c'est en complémentarité des recours à des CDI que les établissements signent des contrats à durée limitée, et ceux-ci semblent demeurer très minoritaires. Néanmoins leurs taux de croissance sont rapides. Confirmant les observations déjà faites précédemment ce sont les ouvriers qui sont particulièrement concernés.

Les établissements qui «substituent» (13) des contrats précaires à des contrats à durée indéterminée sont soit des établissements en croissance faible qui matérialisent peut-être aussi leur incertitude sur l'avenir, soit des unités en décroissance. Dans ce dernier cas la notion de substitution est plus floue car, dans le cas des CDI il peut s'agir soit de licenciements soit de non remplacement de départs tandis que dans le cas des contrats précaires il s'agit d'embauches. On rencontre ici la question peu évoquée jusqu'à présent, qui concerne les limitations de nature juridique (cf. annexe sur la législation).

Enfin une analyse fine des «comportements» permet de produire un nouvel éclairage sur la façon dont se combinent à la fois les phénomènes d'extension du champ des utilisateurs et d'intensification des recours.

---

(13) Il ne s'agit évidemment pas de substitutions termes à termes.

## CONCLUSION

Quelques remarques synthétiques peuvent être formulées.

Le recours aux contrats précaires constitue un phénomène largement diffusé au sein des établissements de moyenne et surtout de grande taille, principalement dans ses modalités CDD et contrats jeunes exonérés de charges sociales. Bien qu'ils ne touchent globalement qu'une part relativement modeste des salariés, leur polarisation sur la catégorie des ONQ, et plus marginalement sur celle des employés accroît les disparités entre les situations des différentes catégories professionnelles en fragilisant voire en marginalisant les catégories de main-d'oeuvre du «bas de l'échelle». Si les femmes et les jeunes sont proportionnellement plus fréquemment victimes de ces processus, en volume ce sont surtout les hommes, surtout ONQ, qui prédominent, qu'ils travaillent dans l'industrie, le BTP et même le tertiaire.

Le recours à l'intérim est visiblement plus axé sur les grandes entreprises, sur l'industrie et le BTP que sur le tertiaire. Cela résulte probablement d'un effet d'offre mais ne peut s'y limiter. Sans doute parce qu'elles sont plus structurées, les grandes entreprises industrielles sont plus aptes à traiter avec d'autres entreprises (les agences d'intérim) par voie contractuelle. Tandis que les petites entreprises, en particulier celles du secteur tertiaire seraient plus enclines à procéder directement à un recrutement de proximité, en proposant des CDD notamment aux femmes. On doit ici prendre en compte l'effet d'une demande de service qualifié à laquelle les agences d'intérim répondent en créant des sections spécialisées, qui se substituent à une pré-sélection coûteuse dans le cas où les recrutements sont réalisés directement par les entreprises. De multiples autres facteurs, impossibles à pondérer, interviennent : certains sont liés à la gestion (ce ne sont pas les mêmes intervenants qui recrutent les CDD et les intérimaires, pour les premiers il s'agit plutôt des services du personnel, pour les seconds des établissements ou services de production) d'autres tiennent à la tradition sectorielle (IAA, tourisme restauration...). La perspective dans laquelle se situe les recrutements joue également un rôle majeur : s'agit-il de constituer auprès de l'entreprise un vivier de salariés potentiel ? Le CDD doit-il être assimilé à une période d'essai ?

Globalement la sensibilité à la conjoncture et les tendances «lourdes» plus structurelles jouent différemment d'un type de contrat à l'autre.

L'étude de la précarisation des contrats de travail nécessite donc à la fois une prise en compte de son caractère global, mais aussi une étude fine des spécificités des comportements des employeurs vis-à-vis de chacune de ses modalités.

Les pratiques de substitution entre les divers types de contrats constituent à l'évidence un terrain d'investigation particulièrement intéressant, si on cherche à comprendre le rôle de ces contrats dans les politiques des entreprises. À cet égard, il semble bien que les phénomènes de réversibilité sont beaucoup plus nets en ce qui concerne les CIN que les CDD, en dépit du fait que les CDD ne semblent pas constituer massivement des «portes» vers l'emploi sur CDI.

Mais le constat que ce sont les établissements en expansion d'effectifs qui «créent» des emplois précaires constitue le résultat à la fois le plus intéressant et le plus complexe à interpréter dans une optique plus prospective. L'étude rétrospective nous montre que les phénomènes de substitution/complémentarité des divers types de contrats de travail semblent obéir à des tendances lourdes. Quand les entreprises procèdent à des recrutements, elles doivent normalement procéder à des recrutements sur CDI sauf si le contexte dans lequel elles recrutent correspond à des cas prévus comme «dérogatoires» au contrat de travail normal. *A priori* il n'y a pas de raison particulière pour que la plupart de ces cas de figure se présentent spécifiquement dans les unités en expansion d'effectifs.

Et pourtant force est de constater que tant dans la période 1977-1980 que 1983-1987 l'essentiel des «nouveaux» contrats précaires est localisé au sein d'unités en expansion qui combinent les recrutements sur CDI et sur contrats de courte durée. Au-delà des contingences, il y aurait des tendances structurelles qui poussent certaines entreprises plus que d'autres à puiser dans les possibilités de recrutement sur contrats précaires.

Les fortes instabilités dans les comportements incitent néanmoins à la prudence dans les diagnostics. Sans doute faut-il être particulièrement attentif aux climats dans lesquels se situent les choix statutaires opérés par les employeurs. Dans un contexte de libéralisation des procédures de licenciement et de multiplication des mesures d'aides à l'emploi applicables à des publics spécifiés mais représentant des effectifs importants, on pourrait logiquement penser que la nature statutaire du contrat de travail perdrait en importance. Le développement même timide des procédures de gestion prévisionnelle des emplois, les problèmes d'évolution des qualifications et des carrières, le développement de la formation continue ... responsabilisent les employeurs vis-à-vis de leur main-d'oeuvre et peuvent *a contrario* relancer des systèmes de segmentation distinguant plus nettement encore ceux qui doivent «rester» de ceux qui doivent «rouler».

Rien ne permet *a priori* de postuler une homogénéité des comportements des entreprises à cet égard, d'où sans doute les difficultés d'interprétation et de projection dans l'avenir...

## ANNEXES

### ANNEXE 1 : QUELQUES ÉLÉMENTS DE NATURE JURIDIQUE

Dans cette annexe nous présentons les principales modifications réglementaires relatives à l'intérim et aux contrats à durée déterminée.

La présentation concernant les CDD est extraite de l'ouvrage d'Alain SAURET : ... Les contrats de travail à durée déterminée ou temporaires (éd. Montchrestien, Paris, octobre 1990), celle concernant l'intérim est extraite de la revue INSEE RÉSULTATS : Les entreprises de travail temporaire en 1989 (INSEE Résultats n° 134, juin 1991).

Bien que la dernière enquête spécifique, utilisée dans ce document, date de 1987 nous avons choisi de faire figurer ici toutes les dates clés jusqu'à nos jours, en particulier celle du 12 juillet 1990.

#### ◆ Évolutions de la réglementation de l'intérim

L'intérim est, en France, une profession fortement réglementée. Par ses modifications, la réglementation a été un élément important, sans être le seul déterminant, des évolutions de l'activité : effectifs, durée et nombre de contrats. Dans les lignes qui suivent, les dates principales sont citées.

#### • 1972

La loi du 3 janvier a mis en place le cadre juridique de la profession qui est encore le même aujourd'hui : **les entreprises de travail temporaire exercent une activité exclusive (toute autre activité est interdite) qui consiste à louer les services de personnel sur la base d'un contrat de travail pour une durée déterminée selon une qualification convenue.**

▪ 1979

L'obligation de garantie financière est instituée.

▪ 1982

Les ordonnances de 1982 ont introduit un grand nombre d'aménagements dont l'objectif principal était de freiner ou de limiter le développement de l'intérim en protégeant davantage les salariés. En voici les principes généraux :

- réglementation et définition des cas de recours à l'intérim ;
- fixation d'une durée limite du contrat ;
- création de l'indemnité de précarité d'emploi ;
- amélioration des indemnités de congés payés ;
- alignement des salaires des intérimaires sur ceux que l'entreprise utilisatrice verse à des salariés permanents.

▪ 1985 et 1986

Les textes de 1985 et 1986 ont apporté quelques assouplissements au régime issu des ordonnances de 1982. Dans un premier temps, ils ont agi sur les règles de renouvellement et la liste des cas de recours en les rendant moins strictes. Puis en 1986, l'autorisation administrative et la liste limitative des cas de recours à l'intérim ont été supprimées.

▪ 1990

À ce jour, l'intérim est soumis au texte de loi adopté en juillet 1990 qui annule et remplace la majeure partie des textes antérieurs. Cette loi est issue de l'accord interprofessionnel intervenu en mars 1990 et en respecte les grandes lignes. Elle a été bien accueillie dans l'ensemble de la profession. Une déclaration préalable, qui ne se veut pas de principe, stipule que l'emploi temporaire ne doit pas se substituer à l'emploi permanent. Cela signifie que l'intérim n'est pas le seul visé et que les contrats à durée déterminée sont en fait dans la ligne de mire de cette déclaration.

Les textes prévoient les modifications suivantes.

• La limitation des cas de recours au travail temporaire est rétablie. L'intérim est donc autorisé :

- lors d'un accroissement temporaire d'activité ;
- pour une absence temporaire de personnel (maladie, maternité, ... mais pas en cas de grève) ;
- pour une absence définitive de personnel (départ, ... mais pas licenciement) ;
- pour un emploi à caractère saisonnier.

Cette liste n'est pas exhaustive mais contient les cas principaux.

- La durée du renouvellement du contrat peut être supérieure à celle du contrat initial mais la durée totale ne peut excéder dix-huit mois.

- Il doit y avoir parité de traitement, à emploi égal, entre l'intérimaire et le salarié permanent pour les conditions :

- de rémunération ;
- de sécurité de travail.

- Un effort doit être réalisé pour encourager la formation continue dans l'entreprise de travail temporaire. D'ailleurs l'accord interprofessionnel de mars 1990 fait passer de 1,2 % à 2 %, la part minimale de la masse salariale consacrée à la formation.

- Les sanctions administratives prévues en cas de non-respect des règles en vigueur sont renforcées.

#### ◆ LES CDD

##### • La loi n° 79.11 du 3 janvier 1979

Après avoir réglementé assez précisément les modalités de rupture du contrat à durée indéterminée, le législateur a essayé de définir le domaine du contrat à durée déterminée, d'une part en reconnaissant la notion de terme incertain, d'autre part en autorisant dans des limites bien enserrées le renouvellement du contrat, ainsi d'assurer une ligne de partage entre deux législations. L'absence de limitation des cas de recours dans les contrats à terme certain devait toutefois amener la réforme de 1982.

##### • L'ordonnance n° 82.130 du 5 février 1982

Le législateur de 1982 limite les possibilités de recours au contrat à durée déterminée. Il souligne le caractère d'exception du recours au contrat à durée déterminée en affirmant que «le contrat de travail est conclu sans détermination de durée». «Toutefois, dans les cas et conditions fixées à la section I du chapitre II du présent titre, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu». (Art. L. 121.5 du Code du travail).

Il n'est dès lors plus possible de conclure des contrats temporaires, d'une manière générale, dont la limitation de la durée ne résulterait que de l'accord des parties : une cause externe doit être le support du contrat.

##### • La loi n° 85.772 du 25 juillet 1985

... Le législateur modifie le régime juridique des contrats à durée déterminée, notamment :

- en élargissant les cas de recours aux contrats à durée déterminée ;
- en supprimant les modalités de rupture inspirées du contrat à durée indéterminée, assez incompatibles avec le principe de cessation de la relation de travail à l'échéance du terme.

▪ **L'ordonnance n° 86.948 du 11 août 1986**

... La réforme de 1986 ne remettait pas en cause le principe désormais reconnu dans l'article L. 121.5 du Code du travail qui affirme le caractère de droit commun du recours au contrat à durée indéterminée. Il y a donc consensus sur ce qui a fondé l'essentiel de la réforme de 1982. Néanmoins, l'objet de la réforme consiste à supprimer la liste énumérative des cas de recours tout en affirmant le caractère exceptionnel du recours au contrat à durée déterminée : difficile équilibre qui a conduit à la dernière réforme.

▪ **La loi n° 90.613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires**

En 1988, le Gouvernement s'est ému d'un recours excessif aux formes de travail précaire, conduisant le Ministre à donner les directives à ses représentants (circulaire du 26 décembre 1988) pour lutter contre les abus constatés. Il laissait déjà entendre qu'une nouvelle réforme de la législation allait être entreprise.

Lors de la discussion de la loi du 2 août 1989 relative à la procédure de licenciement économique et au droit à la conversion, le Gouvernement avait suggéré l'élaboration d'un rapport au Parlement sur le recours au travail temporaire et au contrat à durée déterminée et ses conséquences sur le marché de l'emploi.

Dès ses conclusions connues, des propositions de loi furent déposées ; de son côté, le Gouvernement établit un projet de loi inspiré d'une proposition de loi déposée par le Groupe socialiste à l'Assemblée nationale.

Le CNPF proposa alors au mois de novembre 1989, d'engager des négociations avec les organisations syndicales salariées au cours du premier trimestre 1990 devant aboutir à un accord national interprofessionnel traitant de tous les aspects du problème.

Le Gouvernement ajourna l'examen de son projet dans l'attente de cette négociation.

Les négociations interprofessionnelles, ..., aboutirent à la signature d'un accord national interprofessionnel signé du côté patronal par le CNPF, la CGPME, l'Union Professionnelle artisanale, l'UNETT et le PRIMATT, du côté des salariés par la CFDT, la CFTC et la CGC.

Cet accord ... comporte des dispositions relatives aux cas de recours, au contrôle des représentants des salariés, à l'amélioration de la situation des salariés dans des domaines aussi disparates que la prévention des accidents, le chômage, l'accès à la formation professionnelle.

Les négociations patronaux voulant bien faire des concessions, mais pas toutes, ont défendu et fait accepter l'idée d'une clause résolutoire subordonnant la validité de l'accord à «l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application à l'exclusion de toutes autres modifications du régime du contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire actuellement en vigueur, que les parties signataires considèrent comme faisant partie intégrante de l'accord».

Prenant en compte ces desiderata conventionnels, le Gouvernement a préparé un texte modifié qui a été adopté par le Parlement moyennant quelques amendements.

Se situant dans l'esprit de la circulaire de 1988 et du rapport remis en 1989, l'objet de la réforme du travail précaire est de mieux contrôler le recours aux contrats à durée déterminée comme au travail temporaire.

On trouve donc de nouvelles règles de recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire, mais aussi des garanties et des droits nouveaux, enfin des moyens de contrôle multipliés et des sanctions dissuasives. La loi renforce en même temps pour éviter toute dérive, les moyens de lutte contre le prêt de main-d'oeuvre illicite.

**Nota :** La loi du 12 juillet 1990 «favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires» traite conjointement des CDD et de l'intérim. Si le titre 1<sup>er</sup> et le titre 2 de la loi sont spécifiques, l'article 1<sup>er</sup> qui précise l'objet de la loi, ainsi que les titres 3 et 4 leur sont communs.

L'article 1<sup>er</sup>, comme le titre de la loi, consacre l'expression commune de «contrats précaires» et réaffirme le caractère «normal» du CDI :

Article 1<sup>er</sup>. - Les dispositions de la présente loi ont pour objet de préciser dans quelles conditions il peut être dérogé au principe suivant lequel le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail.

Elles doivent avoir pour effet de faire reculer la proportion d'emplois précaires en facilitant leur transformation en emplois stables, sous contrat à durée indéterminée, et en favorisant l'infléchissement des comportements de gestion vers des pratiques d'adaptation interne fondées sur l'aménagement négocié de l'organisation du travail.

Elles instituent au profit des salariés concernés par ces formes d'emploi à caractère subsidiaire des mesures protectrices, sans préjudice des améliorations pouvant être apportées à leur statut dans le cadre de la négociation collective.

**ANNEXE 2 : QUELQUES DONNÉES SUR LES CONTRATS PRÉCAIRES  
À PARTIR DES ENQUÊTES SUR L'EMPLOI (14)**

**INTÉRIM**

		Mars 1983	Mars 1989	
<b>Effectifs concernés</b>		109 150	228 500	
<b>Sexe</b>	<b>Hommes</b>	61,7 %	69,7 %	
	<b>Femmes</b>	38,3 %	30,3 %	
<b>Âge</b>	<b>Hommes</b>	15 à 24 ans	39,9 %	35,8 %
		25 à 49 ans	56,5 %	58,3 %
		Plus de 50 ans	3,6 %	5,9 %
	<b>Femmes</b>	15 à 24 ans	43,3 %	37,6 %
		25 à 49 ans	52,7 %	60,9 %
		Plus de 50 ans	4,0 %	1,5 %
<b>CSP</b>	<b>Hommes</b>	ONQ	37,3 %	48,3 %
		OQ	37,1 %	39,3 %
		E	10,0 %	3,5 %
		PI	12,8 %	8,0 %
		C	2,8 %	0,9 %
	<b>Femmes</b>	ONQ	34,5 %	40,0 %
		OQ	1,5 %	4,1 %
		E	54,2 %	49,3 %
		PI	9,8 %	5,6 %
		C	0,0 %	1,0 %

<b>CSP selon l'âge</b>		<b>1983</b>			<b>1989</b>		
		15 à 24 ans	25 à 49 ans	Plus de 50 ans	15 à 24 ans	25 à 49 ans	Plus de 50 ans
<b>Hommes</b>	ONQ	50,4	28,8	24,1	63,4	41,1	27,8
	OQ	27,6	44,2	30,8	28,3	44,8	53,6
	E	14,9	6,6	9,6	4,9	2,2	6,9
	PI	5,9	16,3	35,5	3,4	10,7	8,2
	C	1,2	4,1	0,0	0,0	1,2	3,5
	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Femmes</b>	ONQ	36,1	34,3	20,5	42,5	38,6	30,5
	OQ	1,2	1,2	0,0	3,9	4,3	0,0
	E	52,4	53,9	79,5	49,8	48,5	69,5
	PI	9,6	10,6	0,0	3,8	6,9	0,0
	C	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0
	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(14) Ces chiffres concernent l'ensemble des actifs occupés. La répartition des intérimaires selon la taille des établissements est difficile à appréhender en raison du fort pourcentage de non-réponses à cette question = 35 % en 1983 et 32 % en 1989. Dès lors la comparaison avec les résultats de l'enquête ACEMO est impossible.



RÉFÉRENCE  
**87-S1**

## LES EMPLOIS TEMPORAIRES EN 1986 ET 1987

**EXEMPLAIRE A REMPLIR ET A RETOURNER AVANT LE 22 MAI 1987 A :**  
Monsieur le Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi,  
Service des Études et de la Statistique, Division Salaires et conventions salariales, B.P. 138-07, 75326 PARIS Cedex 07.  
**UTILISER L'ENVELOPPE RETOUR CI-JOINTE**

### 01 LES EFFECTIFS SALARIÉS INSCRITS DANS L'ÉTABLISSMENT A LA DATE DU 15 AVRIL 1987

Veuillez rappeler les effectifs salariés inscrits dans votre établissement à la date du 15 avril 1987.  
S'il vous est impossible de disposer de ces données, indiquez les effectifs inscrits le 30 avril.

Masseurs et Ouvriers spécialisés	Ouvriers qualifiés	Employés	Agents de maîtrise, Techniciens, Cadres	TOTAL	Hommes	Femmes
27	31	32	36	37	41	42
16	17	51	52	56	57	61

Indiquer le nom de la personne qualifiée pour donner éventuellement toutes précisions concernant les renseignements portés sur ce questionnaire.

RÉFÉRENCE A RAPPELER SUR TOUTE CORRESPONDANCE

COLLER L'ÉTIQUETTE ICI

M .....  
Tél. .... poste .....

### SITUATION AU 15 AVRIL 1987

#### 02 LES EFFECTIFS SOUS CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE AU 15 AVRIL 1987

Les contrats à durée déterminée sont des contrats de travail conclus pour une période limitée. Une nouvelle réglementation a été fixée par l'ordonnance n° 86-836 du 11 août 1986\*.

Votre établissement employait-il du personnel sous contrat à durée déterminée à la date du 15 avril 1987?

Cocher la case correspondante : 27  OUI 27  NON

Si OUI, veuillez indiquer, par sexe et qualification, le nombre de salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à la date du 15 avril 1987.

	Hommes	Femmes
Masseurs et Ouvriers spécialisés	28	27
Ouvriers qualifiés	36	44
Employés	44	51
Agents de maîtrise, Techniciens, Cadres	52	58
Total	60	67

\* Voir la notice explicative.

#### 04 LES EMPLOIS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AU 15 AVRIL 1987

Il s'agit des jeunes, non compris les apprentis, embauchés avec exonérations partielles ou totales de charges sociales et des jeunes en stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP).

Votre établissement employait-il des jeunes avec exonération de charges sociales ou en stage d'initiation à la vie professionnelle à la date du 15 avril 1987?

Cocher la case correspondante : 27  OUI 27  NON

Si OUI, veuillez indiquer l'effectif des jeunes, non compris les apprentis, selon le taux d'exonération et le type de contrat ainsi que le nombre de bénéficiaires d'un stage d'initiation à la vie professionnelle à la date du 15 avril 1987.

	Contrats à durée déterminée	Contrats à durée indéterminée
Exonération à 25 %	28	31
Exonération à 50 %	34	39
Exonération à 100 % Non compris les apprentis	40	45
Total des emplois exonérés de charges sociales	46	51
Dont :		
• Contrats d'adaptation	52	57
• Contrats de qualification	58	61
Nombre de jeunes en stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)	62	66

#### 03 LES INTÉRIMAIRES EN POSTE AU 15 AVRIL 1987

Il s'agit exclusivement du personnel mis à la disposition de votre établissement par une entreprise de travail temporaire.

Votre établissement employait-il du personnel intérimaire à la date du 15 avril 1987?

Cocher la case correspondante : 27  OUI 27  NON

Si OUI, veuillez indiquer, par sexe et qualification, le nombre de salariés intérimaires employés dans votre établissement à la date du 15 avril 1987.

	Hommes	Femmes
Masseurs et Ouvriers spécialisés	28	27
Ouvriers qualifiés	36	44
Employés	44	51
Agents de maîtrise, Techniciens, Cadres	52	58
Total	60	67

### EMBAUCHES TEMPORAIRES ET EMBAUCHES SUR CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE EN 1986

#### 05 LES EMBAUCHES\* SUR CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE EN 1986

Les contrats à durée déterminée sont des contrats de travail conclus pour une période limitée. Une nouvelle réglementation a été fixée par l'ordonnance n° 86-836 du 11 août 1986\*.

Avez-vous embauché du personnel sur contrat à durée déterminée au cours de l'année 1986?

Cocher la case correspondante : 27  OUI 27  NON

Si OUI, veuillez répondre aux questions A, B, C et D :

A. Veuillez indiquer le nombre d'embauches sur contrat à durée déterminée et les répartir selon l'année de naissance de leur titulaire.

Année de naissance du salarié :	Nombre d'embauches
Né en 1946 ou avant	28
Entre 1947 et 1961	37
Entre 1962 et 1964	38
Entre 1965 et 1968	40
En 1969 ou après	44
Nombre total d'embauches	48

B. Veuillez répartir les embauches sur contrat à durée déterminée effectuées en 1986 selon la durée de la période de travail effectuée en tenant compte, si nécessaire, de la période effectuée ou restant à effectuer en 1987.

Durée effective de la période de travail :	Nombre d'embauches
Moins de 1 mois	52
De 1 mois à moins de 3 mois	56
De 3 mois à moins de 6 mois	60
De 6 mois à moins de 9 mois	64
De 9 mois à moins de 1 an	68
De 1 an et plus	72
Nombre total d'embauches	78

C. Veuillez indiquer le nombre total de semaines de travail effectuées dans le cadre de ces contrats.  
Pour ceux d'entre eux qui étaient en cours après le 31 décembre 1986, tenez compte des périodes effectuées ou restant à effectuer en 1987.

Nombre total de semaines de travail effectuées : .....

D. Parmi les embauches\* sur contrat à durée déterminée en 1986, veuillez indiquer le nombre de celles qui ont donné lieu à au moins un renouvellement de contrat avant le 31 décembre 1986.

Nombre total d'embauches avec renouvellement de contrat : .....

\* Voir la notice explicative.

#### 06 L'EMPLOI DE PERSONNEL INTÉRIMAIRE EN 1986

Avez-vous employé du personnel intérimaire au cours de l'année 1986?

Cocher la case correspondante : 27  OUI 27  NON

Si OUI, veuillez répondre aux questions A, B et C :

A. Veuillez indiquer le nombre de missions effectuées au cours de l'année 1986.

Nombre total de missions : .....

B. Veuillez répartir les missions effectuées en 1986 selon la durée de la mission en tenant compte, si nécessaire, de la période effectuée ou restant à effectuer en 1987.

Durée effective de la mission :	Nombre de missions
Moins de 1 semaine	32
De 1 semaine à moins de 2 semaines	36
De 2 semaines à moins de 1 mois	40
De 1 mois à moins de 3 mois	44
De 3 mois et plus	48
Nombre total de missions	52

C. Veuillez indiquer le nombre total de semaines de travail effectuées dans le cadre de ces missions.  
Pour les missions qui étaient encore en cours après le 31 décembre 1986, tenez compte des périodes effectuées ou restant à effectuer en 1987.

Nombre total de semaines travaillées : .....

#### 07 LES EMBAUCHES SUR CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE RÉALISÉES EN 1986

Le recrutement sur un contrat à durée indéterminée d'un salarié déjà présent dans l'établissement à titre temporaire, sera considéré comme une nouvelle embauche.

Avez-vous embauché du personnel sur contrat à durée indéterminée en 1986?

Cocher la case correspondante : 27  OUI 27  NON

Si OUI, veuillez indiquer le nombre de salariés embauchés et les répartir selon leur année de naissance.

• Nombre d'embauches sur contrat à durée indéterminée.

Nés en 1961 ou avant	Nés en 1962 ou après	Total
28	31	39

Dont :

• Embauches de salariés déjà liés à l'établissement par un contrat à durée déterminée, ce contrat arrivant à terme.

Nés en 1961 ou avant	Nés en 1962 ou après	Total
40	47	51

• Embauches de salariés venant de terminer une mission d'intérim dans l'établissement.

Nés en 1961 ou avant	Nés en 1962 ou après	Total
52	59	63

## BIBLIOGRAPHIE

AMADIEU Jean-François, MERCIER Nicole, Relations contractuelles et flexibilité : le cas d'un hypermarché - *Travail et Emploi* n° 41 - 1989 Ed Masson.

AUDIER F., avril-juin 1985 - La place du travail précaire dans l'évolution de l'emploi (1977-1980) - *Revue Formation-Emploi* n° 10.

AUDIER F., octobre-décembre 1983 - Les emplois précaires - *Revue Formation-Emploi* n° 4.

AUDIER F. avec collaboration C. GARDES - mai 1986 - Le recours au travail précaire. Évolution 1980-1983 - Document de travail du CEREQ n° 18.

AUDIER F., Quelques données concernant le travail intérimaire - Cereq - Note ronéotée - 1981.

BANGOURA Simone, Les emplois temporaires en avril 1983 - *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi* n° 11 avril 1985 - Ed Masson.

BEAL Pascale, La place du travail intérimaire dans l'économie française - *Problèmes économiques*, n° 2 162, 14 février 1990.

BUE Jennifer, SES - Les différentes formes de flexibilité. *Travail et Emploi*, n° 41, 3/1989.

CEZARD Michel, HELLER Jean-Luc, INSEE - Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent - *Économie et statistique*, n° 215, novembre 1988. MICHON François, Flexibilités et partages - Les enjeux de la solidarité - *Économies et sociétés*, tome XX, n° 4, avril 1986.

CHARRAUD Alain, GUERGOAT Jean-Claude, SES - Le développement des emplois temporaires - *Travail et Emploi*, n° 42, 4/1989.

DRAUS Renate H., OFCE - La flexibilité du travail en République fédérale d'Allemagne - *Observations et diagnostics économiques - Revue de l'OFCE*, n° 27, avril 1989.

DUSSERT Françoise, SES - Les emplois temporaires en avril 1987 - *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi - Supplément au bulletin mensuel des statistiques du travail*, n° 60, juin 1990.

M. ELBAUM, Les attentes des entreprises vis à vis de la flexibilité ont jusqu'ici peu influencé sur l'emploi - *Economie et Statistiques* n° 206 - janvier 1988.

ELBAUM Mireille, INSEE - "Les petits boulots" : plus d'un million d'actifs en 1987 - *Économie et statistique*, n° 205, décembre 1987.

ELBAUM Mireille, Petits boulots, stages, emplois précaires : quelle "flexibilité" pour quelle insertion... ? *Droit social*, n° 4, avril 1988.

GAMBIER Dominique, VERNIERES Michel - L'emploi en France - Paris, La découverte - 1988.

GASNIER Claudine, SES - La flexibilité du travail - résultats d'enquêtes - *Travail et Emploi*, n° 39, 1/1989.

GUICHARD Nicole, KATZER Nicole, PERRIER-CORNET Frédéric, PREVOST Marie-Joëlle, Flexibilité, emploi et temps de travail - Direction régionale du travail et de l'emploi de Bourgogne, Dijon, - Comité économique et social de Bourgogne, Dijon - 1988.

GUITTON Christophe, Emplois atypiques et négociation collective - *Travail et Emploi*, n° 42, 4/1989.

HENRI Raymond, GUERGOAT Jean-Claude MARIETTE Christian, L'intérim en 1985 et 1986 - *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi - Supplément au bulletin mensuel des statistiques du travail* - n° 49, avril 1989.

HENRIET Bruno, Travail, mode d'emploi - Paris, PUF - 1988.

JASLIN Jean-Pierre, LOOS Jocelyne, FORSE Michel - OFCE - Du dualisme à la flexibilité du travail - *Observations et diagnostics économiques - Revue de l'OFCE*, n° 23 - avril 1988.

JOIN-LAMBERT Éric, VINEY Xavier, L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987 - Moins de chômage, plus de précarité et de déqualification - *Économie et statistique*, n° 216, décembre 1988.

MARCHAND Olivier, INSEE - en 1986, la population active a moins progressé que prévu - *Économie et statistique*, n° 205, décembre 1987.

MARUANI Margaret, NICOLE Chantal, CNAM, *Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles* - Au carrefour de la flexibilité. Conditions d'emploi et politiques de gestion de la main-d'oeuvre dans le commerce - Paris - 1988.

MAURAU Guy, Formes d'emploi et flexibilité : une comparaison France/Royaume-Uni - *La note de l'IREs*, N° 15 - 1er trimestre 1988.

MEULDERS Danièle, TYTGAT Bernard, L'émergence d'emplois atypiques dans les pays de la CEE - *Travail et Emploi*, n° 39, 1/1989.

MEULDERS Danièle, PLASMAN Robert, Pouvoirs publics et nouvelles formes d'emplois - *Revue Française des affaires sociales*, n° hors-série, novembre 1989.

MICHON François, L'Europe sociale, un modèle commun et ses variantes nationales ? Effets de segmentation, effets sociétaux - *Travail et Société*, vol. 15, n° 2, 1990.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, SES - L'évolution des formes d'emploi. Actes du Colloque de la revue "Travail et Emploi" organisé les 3 et 4 novembre 1988 à l'Assemblée nationale.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE - France - Le recours au travail temporaire et à durée déterminée et ses conséquences sur le marché du travail - Rapport au Parlement - Paris - 1989.

NENOT Anne-Valérie, Norme légale et norme conventionnelle - *Travail et Emploi* - n° 42, 4/1989.

RIOUX Olivier, *Liaisons sociales* - Paris - Intérim : le plus grand des petits boulots - *Liaisons sociales mensuel*, n° 26, février 1988.

RODGERS Gerry (dir.), RODGERS Janine (dir.), OIT, IIES - *Institut international d'études sociales* - Genève, ULB - Université libre de Bruxelles - 1990.

SCHIRAY Michel (dir.), La précarisation du travail - *Problèmes politiques et sociaux*, n° 575, 8 janvier 1988.

TAJAN Marc, Les entreprises de travail temporaire en 1985 - INSEE - Résultats n° 143 - juin 1991.

*Transparences* : brochures du ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

**REPRODUCTION AUTORISÉE À LA CONDITION EXPRESSE DE MENTIONNER LA SOURCE**

Les entreprises recourent de plus en plus  
aux contrats à durée déterminée et à l'intérim,  
qui représentent les principaux outils de flexibilité externe  
utilisés pour faire varier les effectifs.

A partir d'une étude fine des réponses apportées  
par les établissements industriels et tertiaires de dix salariés et plus  
aux enquêtes spécifiques que mène régulièrement  
depuis 1977 le ministère du Travail,  
de l'Emploi et de la Formation professionnelle,  
le présent document apporte une connaissance  
détaillée sur ces formes de travail :

- en caractérisant les établissements qui les utilisent,  
spécifiant l'ampleur de leur diffusion et l'intensité de leur utilisation,  
décrivant les types de main-d'oeuvre et d'emplois concernés ;
- en mettant en évidence ce qui est commun  
à ces diverses formes d'emplois, et ce qui les différencie ;
- en mesurant l'ampleur des complémentarités, des substitutions,  
des instabilités dans les recours aux diverses formes de précarité ;
- en montrant le rôle majeur de l'évolution de l'emploi  
dans le développement des contrats précaires,  
et particulièrement des contrats à durée déterminée.

Les analyses portent principalement sur les derniers résultats  
disponibles, qui concernent la situation de 1987,  
avec une mise en perspective sur la décennie précédente.

CENTRE D'ETUDES  
ET DE RECHERCHES  
SUR LES QUALIFICATIONS

9 rue Sextius Michel  
75015 PARIS  
☎ (1)45.75.62.63