

LA PLACE DU TRAVAIL PRÉCAIRE DANS L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (1977-1980)

par Florence Audier

Le recours au travail précaire, s'il a été largement utilisé par les entreprises dans la période étudiée, l'a été fort inégalement. L'auteur met en relief cette diversité des comportements des entreprises en fonction de leur dynamisme (augmentation ou non de leurs effectifs), de leur taille, de leur secteur d'appartenance et de la catégorie de main-d'œuvre concernée.

Les termes de nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre, de flexibilité... évoquent le développement de « formes particulières d'emploi » et, tout particulièrement, du travail précaire.

Si l'augmentation de ces formes d'emploi est incontestable, il est toutefois nécessaire de mettre en évidence et de caractériser les « lieux » affectés par ces évolutions, car ces phénomènes apparaissent « à la marge ». Parler de « phénomènes à la marge » n'est pas synonyme de phénomènes marginaux. L'intérêt qu'ils suscitent peut paraître disproportionné par rapport aux effectifs concernés ; en fait il est largement justifié car certains types d'emplois et catégories de main-d'œuvre sont particulièrement touchés par ces emplois précaires, où ils atteignent d'ailleurs des proportions élevées ; d'autre part, le développement de ces formes d'emplois n'est pas homogène dans toutes les unités de production. Surtout le développement du travail précaire a et aura des répercussions importantes dans nombre de domaines tels que la législation sociale et le droit du travail, les formes statutaires de tous les emplois, les modalités d'exercice du travail et la constitution des collectifs de travail, la mobilité professionnelle, les évolutions de carrière, l'insertion...

Le problème du développement des emplois précaires se retrouve également à propos du volume de l'emploi et du chômage. Certains avancent l'idée que la montée de la précarité ralentirait dans une large mesure la diminution de l'emploi : les effectifs auraient régressé davantage s'il n'y avait pas eu des possibilités d'emplois précaires pour « amortir la chute » ; ces formes d'emplois seraient un mal nécessaire. D'autres pensent que les entreprises, en s'appuyant sur la législation en vigueur, et compte tenu des contraintes techniques et des rapports sociaux existants, utilisent au maximum ces formes « infériorisées » d'emploi alors qu'elles seraient en mesure de recruter sur des formes d'emplois « normales ».

Des enjeux très importants apparaissent donc avec le développement des emplois précaires ; aussi l'interprétation des tendances actuelles ne peut-elle se faire sans une analyse dans le détail.

C'est pourquoi il nous a paru utile de chercher à mieux connaître les comportements vis-à-vis des différents types de contrats de travail, des établissements en expansion ou en récession d'effectifs dans la mesure où leurs problèmes en matière d'emploi sont de nature différente et que l'interprétation du recours à la précarité doit en tenir compte. Ainsi pour des établissements en régression, le développement de l'emploi précaire se pose surtout en termes de « substitution ». Au contraire, pour les établissements en expansion, il peut y avoir à la fois des pratiques de substitution entre main-d'œuvre à statut « normal » et main-d'œuvre à statut précaire, et des choix de recours plus ou moins systématiques aux contrats précaires à l'occasion des recrutements. Le clivage premier qu'il nous a paru nécessaire d'introduire est donc celui qui sépare ces deux « types » d'unités.

Il faut aussi, pour apprécier la plus ou moins grande généralité des comportements, tester dans quelle mesure des paramètres structurels comme la taille des unités (1) ou l'appartenance sectorielle (2) modifient ces comportements.

Il convient également d'apporter une certaine attention aux catégories de main-d'œuvre concernées puisque les contrats de travail précaires les touchent de façon différenciée et que les tendances en matière d'emploi ne sont

(1) On sait que la fréquence du recours au travail précaire augmente considérablement avec la taille des unités, ce qui ne signifie pas que les recours soient plus intenses dans les grandes unités que dans les petites.

(2) Les taux de précarisation comme les tendances d'évolution de l'emploi sont variables selon les secteurs.

pas les mêmes selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes, des ouvriers ou des autres catégories (3).

C'est à partir de ces clivages simples que seront analysés les rapports entre l'évolution de l'emploi et le développement des formes statutaires que sont les contrats à durée indéterminée (CDI), les contrats à durée déterminée (CDD) et l'intérim (CIN) de 1977 à 1980. Cette période nous est imposée par la disponibilité des sources d'information : les enquêtes spécifiques annexées aux enquêtes ACEMO (4) du ministère du Travail du 15 avril 1977 et 15 avril 1980. L'inconvénient de l'ancienneté de ces sources est atténué par le fait que l'on cherche à mettre en évidence plutôt des tendances « lourdes » ; et la prochaine disponibilité d'une enquête du 15 avril 1983 permettra de couvrir une période de six années, riche en bouleversements en ce qui concerne l'emploi et la législation du travail.

ANALYSE DE L'ÉCHANTILLON

L'échantillon étudié est formé des établissements ayant répondu aux deux enquêtes successives du ministère du Travail, c'est-à-dire aux questionnaires annexés à l'enquête ACEMO du 15 avril 1977 et du 15 avril 1980. Il n'a fait l'objet d'aucun redressement.

Sa bonne représentativité par rapport aux populations « mères » de 1977 et de 1980 a pu être contrôlée.

Rappelons que le champ de ces enquêtes est l'ensemble des établissements de plus de dix salariés du secteur privé et du secteur semi public. Sont exclus du champ :

- les administrations de l'État et des collectivités locales,
- les établissements publics administratifs,
- les grandes entreprises nationales dont le personnel a un statut particulier (EDF, Houillères, RATP, SNCF),
- les hôpitaux du secteur public.

Le rapprochement de ces données avec d'autres sources est difficile compte tenu du caractère particulier du champ et des dates des enquêtes. A titre d'exemple, l'Unedic, pour un champ assez proche, indiquerait une évolution des effectifs entre le 31 décembre 1976 et le 31 décembre 1979 de - 2 % alors qu'entre le 15 avril 1977 et le 15 avril 1980 les effectifs de notre échantillon ont évolué de - 3,6 %

Ces écarts ne semblent pas de nature à remettre en cause les conclusions de l'analyse qui s'attachent plus à des aspects structurels qu'à des aspects conjoncturels ; les volumes d'emploi cités le sont plus à titre de démonstration que d'évaluation.

(3) On ne dispose pas de données permettant d'éclairer la catégorie des « non-ouvriers ».

(4) ACEMO : Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.

L'analyse porte sur un échantillon (cf. encadré) d'environ 20 000 établissements qui employaient 2 937 200 salariés en 1977 et 2 832 700 salariés en 1980, soit un ensemble d'unités ayant connu une régression d'effectifs de 3,6 % qui résulte d'une diminution des CDI de l'ordre de 5,5 % et d'une croissance forte du travail précaire (+ 107 % pour les CDD, + 37 % pour les CIN).

La méthodologie adoptée consiste à confronter les différences de situation de ces établissements en 1977 et en 1980 sous l'angle du statut de la main-d'œuvre employée. En effet, aucune source statistique actuellement disponible ne permet d'appréhender de façon directe le rôle des emplois précaires dans l'évolution de l'emploi. L'utilisation, présentée ici, des enquêtes 1977 et 1980 ne constitue donc qu'une tentative pour l'approcher. Le problème le plus important provient du fait qu'on ne dispose que de deux photographies distantes de trois ans. Ainsi, lorsqu'on parle d'unités en croissance d'effectifs, il s'agit d'unités dont le solde des effectifs entre 1977 et 1980 est positif sans que l'on puisse connaître l'allure de la courbe de leurs effectifs sur moyenne période et les éventuelles inflexions. Lorsqu'on parle de contrats « nouveaux », il s'agit du solde positif de contrats entre les deux dates sans qu'on puisse saisir les flux intermédiaires.

Les principaux résultats auxquels conduit la démarche adoptée seront synthétisés sous le double aspect de la « localisation » des différentes formes d'emplois que sont les CDI, les CDD et les CIN au sein du système productif, et des catégories de main-d'œuvre touchées.

LES ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS PAR LE TRAVAIL PRÉCAIRE

Les principaux responsables de l'accroissement du travail précaire sont les établissements dont l'effectif salarié a connu une évolution positive.

Le travail précaire et l'évolution de l'emploi

Ce phénomène peut être mis en évidence quand on sépare en deux sous-populations les établissements dont l'effectif de 1980 est supérieur à l'effectif de 1977 et ceux dont l'effectif de 1980 est inférieur à l'effectif de 1977.

En effet, dans les établissements en régression d'effectifs on constate non seulement une diminution des contrats à durée indéterminée mais aussi une baisse de l'intérim, et la montée des contrats à durée déterminée, moins forte que dans l'ensemble, ne concerne qu'un nombre limité d'emplois.

Au sein des établissements en croissance d'effectifs, par contre, la part du travail précaire dans cette augmentation est considérable : parmi les 258 000 salariés supplémentaires de ces établissements, près d'un sur six est

soumis à un contrat de travail précaire, alors que ces contrats ne concernaient qu'environ un emploi sur trente-sept en 1977.

Les entreprises ont donc massivement utilisé les possibilités de recours au travail précaire lors de leurs recrutements.

Il résulte de ces tendances contradictoires que près de 90 % des contrats précaires « nouveaux », entre 1977 et 1980, sont implantés dans des établissements dont l'effectif s'est accru entre ces deux dates (cf. tableau 1).

Ce résultat n'est pas nécessairement aussi évident qu'il y paraît. En effet, sans parler de substitution au sens strict, c'est-à-dire de la mise à l'écart des travailleurs sous contrat à durée indéterminée pour les remplacer par des travailleurs sous contrat précaire, le *turn over* naturel ou provoqué aurait pu donner lieu à des recrutements de travailleurs précaires dans un contexte de décroissance des emplois, ne serait-ce que pour « aménager » cette décroissance ; cela ne semble pas être le cas, tout au moins durant la période étudiée, et si l'on s'en tient à des analyses au niveau global.

Tableau 1
ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR TYPES DE CONTRAT

	Effectif total		CDI		CDD		CIN		CDD + CIN	
	1977	1980	1977	1980	1977	1980	1977	1980	1977	1980
Établissements en décroissance (8 645 établ.)	1 671 825 1 309 018 - 362 807	1 632 307 1 263 732 - 368 575	18 055 24 628 + 6 573	21 463 20 658 - 805	39 518 45 286 + 5 768					
Établissements en croissance (11 224 établ.)	1 265 327 1 523 691 + 258 364	1 232 002 1 444 101 + 212 099	17 446 48 851 + 31 405	15 900 30 739 + 14 839	33 346 79 590 + 46 244					
Ensemble	2 937 152 2 832 709 - 104 443	2 864 307 2 707 833 - 156 474	35 501 73 479 - 37 978	37 363 51 397 - 14 034	72 864 124 876 + 52 012					

Le travail précaire et la taille des établissements

Ce rôle prépondérant des établissements en croissance est confirmé si l'on prend en compte la taille. Cependant, il faut noter que les grandes unités, contrairement aux moyennes et petites, développent des pratiques de substitution entre emplois stables et emplois précaires.

En termes d'effectifs le rôle prépondérant des unités moyennes de 100 à 500 salariés dans les recrutements de travailleurs précaires apparaît nettement (5) : alors que 37,6 % des emplois supplémentaires se situent dans des établissements de ces tailles, ce sont près de 50 % des nouveaux contrats de travail précaires qui y sont implantés ; les plus grandes unités, responsables de la création de 27 % des emplois, n'ayant par contre recruté que 14 % des nouveaux travailleurs précaires. Mais, au-delà, il convient de mettre l'accent sur le fait que l'implantation des emplois précaires a lieu dans des contextes d'évolution de l'emploi qui varient avec la taille des unités. En effet dans les plus petits établissements (de 10 à 49 salariés), la montée des effectifs sous statuts précaires est totalement imputable aux unités en croissance ; ces

(5) Dans les unités de 100 à 200 salariés, 22,4 % des nouveaux emplois sont précaires contre 24,1 % dans ceux de 200 à 500. Le taux est encore très fort, de l'ordre de 20 %, dans les plus petits et les plus grands.

derniers diminuent même dans les unités en régression. Dans les établissements de 50 à 500 salariés, la quasi totalité des « nouveaux » contrats précaires est encore implantée dans des unités en croissance. Mais dans les établissements ayant plus de 500 salariés, la situation est différente, et la montée des contrats précaires ne concerne plus seulement les établissements croissants, puisqu'ils ne rassemblent que 84 % des « nouveaux » contrats pour les unités de 500 à 1 000 salariés, et que 62 % pour les unités les plus grandes.

Les grandes unités en régression d'effectifs ont donc accru leurs recours aux formes précarisées d'emploi au détriment des emplois « stables », en pratiquant des substitutions statutaires.

Dans des travaux antérieurs (6), nous avons mis en évidence le rôle majeur joué par la diffusion des pratiques de recours au travail précaire au sein du tissu économique dans l'accroissement de cette forme de travail, et insisté sur la systématisation des pratiques de recours dans les plus grandes entreprises. L'analyse des comportements des deux sous-populations d'établissements permet de compléter et de préciser ces résultats. En effet,

(6) Cf. article de F. Audier, « Les emplois précaires », *Formation Emploi* n° 4, octobre-décembre 1983.

ce sont les unités créatrices d'emplois qui sont vecteurs de cet accroissement lorsqu'elles sont petites ou moyennes, tandis que les pratiques de précarisation concernent

toutes les entreprises lorsqu'elles sont de grande taille ; ces pratiques faisant partie, vraisemblablement, de leurs politiques de main-d'œuvre.

Tableau 2
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SELON LES TYPES DE CONTRAT ET LA TAILLE DES ENTREPRISES

(en %)

Évolution	Taille						Ensemble
	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	≥ 1 000	
Effectif 77-80	- 11,2	- 0,7	- 5,5	- 5,5	- 0,7	- 1,2	- 3,6
CDI 77-80	- 12,9	- 2,9	- 8,0	- 8,0	- 2,7	- 2,4	- 5,5
CDD 77-80	+ 79	+ 120	+ 115,9	+ 99,2	+ 84,9	+ 141,3	+ 107
CIN 77-80	+ 56,3	+ 38,4	+ 55,1	+ 50,1	+ 63,3	+ 13,8	+ 37,6
CDD + CIN 77-80	+ 71,4	+ 85,9	+ 91,9	+ 76,8	+ 74,4	+ 50,4	+ 71,4
$\frac{\Delta \text{CDD} + \Delta \text{CIN}}{\Delta \text{CDI}}$ *	11,1	74,0	29,8	28,5	74,6	48,1	33,2

(*) Croissance des contrats précaires rapportée à la diminution des emplois sous contrats à durée déterminée.

L'importance du travail précaire selon les secteurs d'activité

L'analyse par secteurs d'activité économique (7) confirme également le rôle déterminant des établissements en croissance dans le développement des contrats précaires ; toutefois, les différences de comportement sont plus ou moins accentuées selon les secteurs.

L'augmentation du travail précaire au sein des secteurs d'activité tertiaire est presque totalement imputable aux établissements en croissance d'effectifs puisque le volume de ces emplois diminue légèrement au sein des établissements en régression.

Une analyse plus détaillée montre cependant que dans six secteurs seulement (les deux secteurs du commerce de gros, les services rendus aux entreprises, la location crédit-bail, les banques et les assurances) la situation est bien celle qui apparaît au niveau de l'ensemble du tertiaire. Dans les autres secteurs d'activité tertiaire, la proportion des contrats précaires « nouveaux » relevant d'établissements en croissance, sans atteindre la totalité, reste très élevée puisqu'elle s'établit autour de 91-92 % ; une exception, le secteur du commerce de détail alimentaire, où le tiers des contrats précaires nouveaux relève d'unités en régression, traduisant des pratiques de substitution d'emplois précaires à des emplois « stables » dans les établissements de ce secteur.

(7) La nomenclature sectorielle retenue est en 40 secteurs.

Dans l'industrie, 85 % des contrats précaires « nouveaux » sont implantés dans des établissements ayant un solde positif d'emploi entre 1977 et 1980. Toutefois, la situation y est moins homogène que dans le tertiaire : dans huit des vingt-et-un secteurs industriels étudiés (8) (y compris BTP et pétrole), l'accroissement du travail précaire correspond à une augmentation au sein d'unités en expansion, et à une diminution au sein d'unités en régression. Dans la plupart des autres secteurs, on retrouve la tendance générale puisque la proportion des nouveaux contrats précaires implantés dans des établissements en diminution d'effectifs est inférieure à 20 %.

Cinq secteurs semblent, en première analyse, déroger à cette tendance générale : les matériaux de construction, le verre, la construction de véhicules de transport terrestre, et surtout la sidérurgie et la construction navale-aéronautique-armement. Dans ces secteurs, une proportion importante, voire très importante, des « créations » de contrats précaires est imputable à des établissements en régression d'effectifs (respectivement 35 %, 27 %, 44 %, 53 % et 61 %). S'il s'agit de secteurs très divers quant à l'évolution de l'emploi et aux pratiques de recours à l'emploi précaire, ils ont en commun, au moins les quatre derniers secteurs énumérés, d'être des sec-

(8) Il s'agit des deux secteurs agro alimentaires (02, 03), des deux secteurs de la chimie (11, 12), de la construction électrique et électronique (15), du bois et de l'ameublement (20), du caoutchouc-matériaux plastiques (23) et de l'imprimerie-presse-édition (22).

teurs très concentrés, dominés par des grandes entreprises. Ce sont ces dernières qui sont responsables des différences observées entre ces secteurs et l'ensemble des autres secteurs : l'analyse détaillée montre en effet que l'essentiel des contrats précaires « nouveaux » est implanté dans des établissements en croissance d'effectifs jusqu'à 500 salariés (sidérurgie, matériaux de construction) ou 1 000 salariés (verre, construction de matériel de transport terrestre, construction navale aéronautique armement). Au-delà de ces tailles, c'est-à-dire dans les plus grandes unités, ce sont, pour une bonne part, les établissements en régression qui sont créateurs d'emplois précaires au détriment des emplois « normaux ». On retrouve ici le clivage entre les grandes et les petites et moyennes unités qui recouvre des différences de comportements vis-à-vis du recours au travail précaire (9).

Les traductions en « volume » de ces évolutions sont relativement très contrastées selon les secteurs.

Ainsi dans les activités tertiaires, la proportion des contrats précaires dans le solde des effectifs employés varie de 60 % à 10 %. En fait, à part ces cas extrêmes qui sont ceux du commerce de détail non alimentaire et des assurances, les taux s'établissent à des niveaux très élevés dans le commerce (entre 43 et 53 %), un peu moins élevés dans les services (de 26 à 40 %), et très faibles dans les banques.

Dans l'industrie, hormis la sidérurgie, la chimie de base, la mécanique et le caoutchouc, la montée des contrats précaires « compense » largement, voire très largement, la baisse des CD indéterminée (cette « compensation » se situant autour de 40 à 48 % dans cinq secteurs et dépassant 50 % dans deux secteurs).

Un groupe d'établissements en forte précarisation

Par delà la mise à jour des tendances « générales », une analyse plus approfondie permet d'identifier un petit

(9) Ces cas de figures ne sont pas tout à fait semblables : dans la sidérurgie et le verre, les contrats de travail précaire n'existaient quasiment pas dans les grands établissements dont les effectifs régressent entre 1977 et 1980. Leur « arrivée » s'inscrit donc dans une pratique tendant à substituer des emplois précaires à des emplois normaux. Les emplois précaires se développent également, mais moins vite, dans les établissements en croissance de la sidérurgie, ils régressent légèrement dans ceux du verre. Dans la construction de véhicules de transport terrestre, les établissements en régression d'effectifs employaient déjà une quantité non négligeable de travailleurs précaires et celle-ci s'accroît fortement. *A contrario*, les établissements en croissance d'effectifs gardent un volume de travailleurs précaires stable et l'augmentation des effectifs se traduit par une croissance des CD indéterminée. Dans la CNA, secteur déjà assez fortement employeur de travailleurs sous statut précaire en 1977, les contrats de travail de ce type se développent tant dans les établissements en extension qu'en régression mais avec une intensité nettement plus forte dans ces derniers, au bénéfice principalement des CDD qui font une percée remarquable. Enfin, dans les matériaux de construction ce sont les établissements de 500 à 1 000 salariés qui sont le siège de substitution entre emplois précaires et emplois à CD indéterminée. Les établissements en perte d'effectifs entre 1977 et 1980 se mettent à employer des travailleurs précaires tandis que les établissements de mêmes tailles mais en expansion, qui employaient en 1977 un faible volume de travailleurs précaires, le réduisent encore au profit de travailleurs permanents.

groupe d'établissements qui présente une situation tout à fait intéressante : ce sont des unités ayant accru leurs effectifs entre 1977 et 1980 tout en ayant diminué leurs effectifs sous contrat de travail à durée indéterminée, autrement dit des établissements où il y a à la fois une contribution importante des contrats de travail précaire à l'accroissement de l'emploi et une substitution d'emplois précaires à des emplois « normaux » (l'accroissement des effectifs de l'ordre de 5,5 % conjugué une diminution des CDI de 5 % et une hausse très marquée des CDD et dans une moindre mesure des CIN, le rapport entre l'accroissement des CDD et des CIN et la baisse des CDI atteignant 215 %).

Bien qu'il s'agisse d'une minorité d'établissements (6 % de la population étudiée, soit 1 136 unités employant près de 200 000 salariés), l'intérêt de procéder à une analyse détaillée de ce groupe paraît d'autant plus justifié qu'il concentre un tiers de l'accroissement total des CDD et près de la moitié de l'accroissement total des CIN.

Ces établissements, faibles utilisateurs de formes précaires d'emploi en 1977, font une « entrée » spectaculaire dans le recours au travail précaire puisqu'en 1980 ils représentent 11,5 % de l'effectif alors que la moyenne se situe à 4,4 %. Il en résulte que la part prise par cette sous-population d'établissements dans l'emploi précaire croît si intensément qu'elle atteint 19,7 % des CDD et 16,2 % des CIN en 1980.

Ces établissements présentent-ils des caractéristiques particulières ? Quelles sont les transformations qu'ils mettent en œuvre ?

Une première remarque s'impose : il s'agit d'unités non concentrées dans des secteurs spécifiques mais appartenant à divers secteurs tant tertiaires qu'industriels. Pour celles qui relèvent de l'industrie, il s'agit principalement d'unités de production qui emploient plus d'ouvriers que les autres et surtout dont le taux d'ouvriers ne décroît pas comme dans les autres établissements ; elles sont moins féminisées mais la proportion des femmes ouvrières y est nettement supérieure à la moyenne.

L'évolution de leurs comportements concernant l'emploi de travailleurs précaires est très typée. En effet, il s'agit majoritairement de petites unités en expansion rapide et qui n'employaient aucun travailleur précaire en 1977. Leurs emplois sous CDI régressent plus vite que dans la moyenne du groupe et elles développent massivement leurs emplois précaires, principalement les CDD. Ceux-ci concernent préférentiellement les ouvriers dont la chute des CDI est plus forte que dans les autres catégories professionnelles.

A côté des établissements décrits précédemment, on trouve également une proportion non négligeable d'unités qui employaient à la fois des CDD et des CIN en

1977. Il s'agit d'unités qui sont plutôt de grande taille et dont le taux de précarisation, déjà fort en 1977, atteint le niveau très élevé de 12,7 % en 1980. Les substitutions entre les contrats de travail « normaux » et les contrats précaires concernent exclusivement les ouvriers. Pour les autres catégories professionnelles, il n'apparaît pas de substitution et le volume des contrats à durée indéterminée reste stable. Par contre, l'augmentation d'effectif semble se faire sous forme de contrats de travail précaire.

L'étude de cette population d'établissements permet de formuler quelques hypothèses qui mériteraient des investigations plus poussées sur le terrain. En particulier, il pourrait s'agir d'unités qui, durant la période étudiée, ont évolué vers une spécialisation ou ont renforcé une spécialisation déjà amorcée vers des productions de série, standardisées, leur permettant de pratiquer de fortes rotations d'ouvriers sur les postes de travail. Ce système ayant pour objectif de faciliter l'ajustement des effectifs en fonction des programmes de production et de minimiser les coûts salariaux en jouant sur la faible ancienneté acquise par le personnel.

Un très petit groupe d'établissements substitue des emplois stables à des emplois précaires

Ces établissements présentent une situation inverse : leurs effectifs diminuent mais les contrats à durée indéterminée augmentent. Ce sont donc des unités qui, non seulement, ont fait supporter la régression de l'emploi aux travailleurs précaires mais qui, de plus, substituent à ces derniers des salariés à statut « normal ».

Ce cas est très rare : il ne concerne en moyenne qu'un établissement sur soixante, représentant environ 55 000 salariés.

Bien que ces établissements connaissent une baisse modérée de leurs effectifs (- 4,9 % en 3 ans) et une hausse également modérée de leurs personnels sous CDI (+ 4,9 %), la diminution des contrats précaires y est très forte (- 74 % à - 81 %) selon qu'il s'agit des CDD ou des CIN. Cependant les effectifs concernés restent très faibles et influencent très peu la montée générale des emplois précaires durant la période étudiée.

La régression des effectifs touche principalement les ouvriers (catégorie la plus précarisée) puisque ceux-ci reculent de 7,5 % ; ce sont aussi les ouvriers qui sont les plus concernés par la substitution des contrats précaires par les CDI.

Les caractéristiques principales de ces établissements sont schématiquement les suivantes : il s'agit d'unités principalement petites ou moyennes qui avaient, en 1977, des taux très élevés de travailleurs précaires en particulier d'ouvriers et plus encore d'ouvrières dont le

taux de précarisation dépassait 17 %. En conséquence, et malgré sa taille très réduite, cette sous-population employait, en 1977, 9,5 % de l'ensemble des travailleurs précaires (alors qu'elle ne représentait que 2 % des effectifs). Leurs taux de précarisation sont en forte baisse, atteignant 3,5 % en 1980, et la proportion de travailleurs précaires employés dans ce groupe d'établissements tombe à 1,5 %.

Peut-être s'agit-il, à l'inverse du cas examiné précédemment, d'unités ayant réorienté leurs activités vers une plus grande diversification ou ayant ponctuellement recruté un nombre important de travailleurs précaires en 1977 sans que cela corresponde à des pratiques stabilisées.

LES CATÉGORIES DE MAIN-D'ŒUVRE TOUCHÉES PAR LE TRAVAIL PRÉCAIRE

Afin de mieux cerner les relations entre le développement de la précarité et l'évolution de l'emploi, on apportera quelques éléments relatifs aux catégories de main-d'œuvre concernées par les évolutions statutaires mises en évidence. Faute d'informations détaillées, les analyses ne peuvent toutefois que rester à un niveau très descriptif et on se limitera ici à l'essentiel.

Les ouvriers

Ce sont principalement les ouvriers qui sont concernés par la montée des contrats précaires. Cette montée de la précarité accentue la situation défavorable dans laquelle se trouvent ces emplois. En effet, l'effectif ouvrier régresse (de 9,2 % environ) tandis que l'effectif des autres catégories professionnelles augmente (de 4,6 % environ). Cette tendance défavorable aux ouvriers s'accroît si l'on examine la situation sous l'angle statutaire puisque la régression des ouvriers sous contrats à durée indéterminée atteint 11,6 % tandis que les non-ouvriers sous CDI continuent d'augmenter de 3,3 %. Dans le même temps, les contrats de travail précaire chez les ouvriers se développent considérablement : + 101,9 % pour les CDD et 57,3 % pour les CIN, « compensant » la baisse des CDI d'un pour cinq environ (19,2 %). Pour ce qui concerne les non ouvriers, la situation est un peu différente puisque la croissance de leurs effectifs résulte à la fois d'une augmentation des CDI (+ 3,3 %) et d'une poussée des CDD et des CIN (respectivement + 31,2 % et 14 %), les contrats précaires représentant 30 % de la croissance de l'effectif de ces catégories professionnelles.

Tout se passe comme si, globalement, il y avait des transferts de statut pour les ouvriers et, pour les autres catégories professionnelles au contraire, adoption d'un statut précarisé pour une part importante des effectifs additionnels.

Cette situation est défavorable aux ouvriers tant dans les établissements en croissance d'effectifs que dans ceux en régression.

En effet, dans les premiers, les ouvriers augmentent moins rapidement que les autres catégories professionnelles et la croissance de leurs effectifs est plus pauvre en CDI et plus riche en contrats précaires que dans les autres catégories. La part des contrats précaires dans les « nouveaux » contrats atteint le taux considérable de 27,4 % pour ce qui concerne les ouvriers, alors que le taux est de 10,4 % pour les autres catégories.

Tableau 3
ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR TYPES DE CONTRAT
DANS LES ÉTABLISSEMENTS
EN CROISSANCE D'EFFECTIFS
(en %)

	Ouvriers	Autres catégories
CD indéterminée	+ 13,1	+ 21,9
CD déterminée	+ 191,5	+ 178,2
Intérim	+ 133,7	+ 50,8
Tous contrats	+ 17,6	+ 23,9

La distinction entre les activités industrielles et les activités tertiaires permet d'ailleurs de mettre en évidence le caractère généralisé que revêt la détérioration de la situation des ouvriers :

Tableau 4
PART DES DIFFÉRENTS STATUTS
DANS L'ACCROISSEMENT DES EFFECTIFS
(en %)

	Types de contrat	Ouvriers	Non-ouvriers	Ensemble
Industrie	CDI	70,1	90,5	86,3
	CDD	18,4	6,6	8,6
	CIN	11,5	2,9	5,1
Tertiaire	CDI	82,1	88,8	87,9
	CDD	11,4	9,7	9,9
	CIN	6,5	1,7	2,2

Dans les établissements en régression d'effectifs, la situation est également plus défavorable aux ouvriers qu'aux non-ouvriers, mais le rôle des contrats précaires est plus complexe à analyser : en effet, la régression des effectifs ouvriers est plus sévère que celle des non-ouvriers (- 26,6 % contre - 13,5 %) et ne s'accompagne que d'une hausse très modérée des statuts précaires. Par contre, pour les catégories non ouvrières, la montée forte des CDD se conjugue avec une diminution de l'intérim.

L'évolution est surtout préjudiciable à l'emploi masculin

C'est l'emploi masculin qui supporte la totalité de la baisse de l'emploi puisque de 1977 à 1980, l'emploi masculin de notre échantillon d'établissements diminue d'un peu plus de 108 000 unités tandis que l'emploi féminin connaît une très légère progression (5 200 emplois nouveaux).

Mais l'évolution est encore plus défavorable à l'emploi masculin car elle se fait au détriment des emplois « stables ». En effet, la régression des emplois masculins sous CDI est beaucoup plus forte, atteignant 14 600 emplois (- 7,2 %) ; la montée des contrats précaires « compensant » en quelque sorte, à niveau de 26 %, la baisse des CDI.

Pour ce qui concerne l'emploi féminin, notons que l'évolution plutôt positive de l'emploi se caractérise par sa dégradation statutaire puisque les CDI sont en légère baisse et que l'accroissement des effectifs se traduit par une montée corrélative du travail précaire.

Cette évolution, qui semble plus favorable ou moins défavorable aux femmes qu'aux hommes, concerne aussi bien les établissements en développement que ceux en régression.

Ainsi dans les établissements qui ont accru leurs effectifs entre 1977 et 1980, l'emploi féminin a augmenté un peu plus vite que l'emploi masculin et le contenu en contrats précaires de cette croissance est un peu plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Cependant, cette évolution se situe dans un contexte où la main-d'œuvre féminine demeure nettement plus précarisée que la main-d'œuvre masculine. De même, on peut montrer que dans les établissements en régression d'effectifs, l'emploi féminin diminue un peu moins vite que l'emploi masculin et que, contrairement à la situation qui prévaut chez les hommes, il ne semble pas y avoir de substitution de contrats stables par des contrats précaires chez les femmes (la diminution des effectifs concerne non seulement les femmes sous CDI mais aussi les intérimaires ; la montée modérée des CDD ne modifie pas la tendance).

Cette différence de situation selon le sexe résulte pour partie, du fait que les hommes, plus que les femmes,

occupent des emplois ouvriers, emplois qui sont en tendance défavorable. Néanmoins, même à l'intérieur de la catégorie des ouvriers, l'évolution reste plus défavorable aux hommes qu'aux femmes si on se réfère à l'évolution des taux de précarisation et au poids des contrats précaires dans les emplois « nouveaux ».

**LES CONTRATS PRÉCAIRES :
QUELLE PLACE DANS L'ÉVOLUTION
DE L'EMPLOI ?**

Jusqu'à présent, nous nous sommes efforcés de montrer que les pratiques de recours au travail précaire étaient d'inégale importance selon les types d'unités et les catégories de main-d'œuvre, avec les conséquences qu'on pouvait en déduire dans l'interprétation des phénomènes. On a mis en évidence, en particulier, le fait que c'est principalement à une transformation des statuts offerts lors des recrutements qu'est imputable l'accroissement du travail précaire bien que les pratiques de substitution soient loin d'être absentes, notamment dans les grandes unités. Il n'est toutefois pas sans intérêt, au-delà des « lieux » où se cristallisent les évolutions, d'évaluer l'importance des contrats précaires dans l'évolution des effectifs occupés de façon à fixer des ordres de grandeur.

Ainsi, au niveau de l'ensemble des 20 000 établissements étudiés, la place des formes précarisées d'emploi est très importante puisqu'elles ont « compensé » (10) à hauteur du tiers la diminution des CDI : la comparaison 1980-1977 montre que si 104 400 emplois ont disparu, ce sont en fait 156 000 emplois « normaux » qui ont disparu tandis que, dans le même temps, l'effectif sous statut précaire s'accroissait de plus de 52 000 unités.

La taille des établissements jouant un rôle important dans l'ampleur des pratiques de recours au travail précaire,

les situations ne sont pas similaires d'une classe de taille à l'autre. Les différences proviennent principalement de l'ampleur des régressions des CDI. En effet, dans toutes les classes de taille jusqu'à 1 000 salariés, les contrats précaires augmentent très fortement (de 71 % à 92 %). Les taux de « compensation » sont très élevés dans les classes de taille où les CDI régressent peu (comme dans les classes des 50/100 salariés et des 500/1 000 salariés). Ils sont par contre faibles dans les classes où les CDI régressent beaucoup (10 à 50 salariés et, dans une moindre mesure, 100 à 200, 200 à 500 salariés). Si on distingue les établissements « croissants » de ceux qui sont en régression, on cerne mieux les phénomènes : dans les premiers, comme on l'a déjà noté, la part des contrats précaires dans l'accroissement des effectifs est de 18 % en moyenne tandis que dans les établissements en régression, la montée de la précarité est extrêmement faible. En fait, pour les classes de taille « moyenne », le taux de contrats précaires dans l'accroissement des effectifs est beaucoup plus élevé, 22,3 % pour les 100/200, 24,1 % pour les 200/500.

Il résulte de ces tendances des croissances plus ou moins fortes des taux de précarisation de la main-d'œuvre comme le montre le tableau 5.

Au niveau sectoriel, on note de grandes différences dans la place attribuée aux contrats précaires dans l'évolution de l'emploi du fait des différences dans les évolutions des effectifs de chacun et des pratiques développées par les unités qui les composent. Ainsi dans sept des vingt secteurs industriels, la « compensation » de la baisse des effectifs sous CDI par la croissance des effectifs sous contrat précaire dépasse 42 % ; dans les différents secteurs du commerce, la proportion des contrats précaires dans les effectifs additionnels dépasse 43 %...

Tableau 5
ÉVOLUTION DES TAUX DE PRÉCARISATION SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

(en %)

	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	≥ 1 000 salariés	Total
1977	1,9	2,4	2,5	2,9	2,7	2,2	2,5
1980	3,8	4,6	5,1	5,4	4,6	3,5	4,4

Ce sont, comme on l'a déjà vu, les ouvriers qui sont les plus touchés puisqu'ils sont concernés par 70 % des contrats précaires « nouveaux » de la période, alors qu'ils ne représentaient que 59 % des effectifs de l'échantillon en

1977 et 55 % en 1980. C'est au sein des secteurs industriels que la situation statutaire se détériore le plus, tant pour les ouvriers que pour les autres catégories professionnelles : en effet, près de la moitié des contrats précaires « nouveaux » pour ces dernières catégories sont localisés dans des secteurs d'activité industrielle.

(10) On appelle ici « compensation » le rapport entre l'accroissement des effectifs précaires et la diminution des contrats à durée déterminée. De même, on dira que les contrats précaires ont contribué pour X % à l'augmentation des effectifs lorsque X est valeur du rapport entre l'accroissement des contrats précaires et l'accroissement des effectifs tous statuts confondus.

**

Entre 1977 et 1980, la possibilité « légale » pour les entreprises, de recruter des travailleurs sous contrats de travail précaire a été largement utilisée.

Ce sont principalement les entreprises qui ont procédé à des recrutements « nets » sur la période qui y ont eu recours puisque, en moyenne, près de 90 % des contrats de travail précaire « nouveaux » sont implantés dans des établissements qui ont augmenté leurs effectifs sur la période. Aussi assiste-t-on à un phénomène de concentration de ce type d'emplois dans certaines unités : en 1980, dans les établissements dont l'effectif est supérieur à celui de 1977, la proportion de travailleurs précarisés atteint 5,2 % des effectifs tandis qu'elle s'établit à 3,5 % dans les unités ayant réduit leurs effectifs entre ces mêmes dates.

Quand les effectifs diminuent, les travailleurs sous contrats de travail à durée indéterminée sont le plus massivement victimes des baisses d'effectifs ; mais souvent les intérimaires sont également employés en moins grand nombre, du moins dans les petites et moyennes unités (jusqu'à 500 salariés) ; l'importance du travail intérimaire semble donc bien liée à la conjoncture. Dans les plus grandes unités, par contre, l'intérim continue de croître, y compris dans un contexte de régression de l'emploi. Les contrats à durée déterminée ne semblent pas autant touchés par la conjoncture que l'intérim : sauf dans les petites unités de moins de 50 salariés, la diminution des contrats d'intérim est plus que compensée par la montée des contrats à durée déterminée. Peut-on faire l'hypothèse que, dans ces cas, il y aurait un transfert entre CIN et CDD ? On sait que les « échanges entre CDD et CIN sont relativement fréquents et qu'il n'apparaît pas de spécificités fortes entre les types d'emplois concernés par l'une ou l'autre forme de contrat. La situation est sans doute plus complexe encore car on peut aisément imaginer que des connexions fortes existent non seulement entre l'utilisation des CDD et des CIN, mais aussi avec les divers types de contrats et de stages mis en place dans le cadre des mesures pour l'insertion des jeunes ou la réinsertion d'autres catégories d'actifs.

Cependant, les données sur lesquelles s'appuie cette étude ne permettent pas d'explorer ces domaines.

Le cas des établissements ayant augmenté leurs effectifs entre 1977 et 1980 revêt un intérêt particulier puisqu'ils sont les principaux vecteurs de l'accroissement du travail précaire, que ce soit pour ménager des possibilités d'ajustement de leurs effectifs au plus près des objectifs de production, pour minimiser les coûts salariaux ou, plus largement, dans le cadre de la politique de gestion du personnel qu'ils mettent en œuvre. Leurs recrutements ont privilégié l'implantation de contrats précaires, ces derniers représentant près de 18 % du recrutement, c'est-à-dire près d'un emploi sur six. Encore ce taux est-il beaucoup plus important si on prend en compte les seuls ouvriers puisque 27,4 % des « nouveaux » emplois ouvriers sur la période auraient été pourvus sous la forme de contrats de travail précaire, ce taux atteignant 30 % dans le cas des ouvriers de l'industrie (61 % sous forme de CDD, 39 % sous forme de CIN). Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le travail précaire ait frappé si intensément les jeunes à la recherche d'un premier emploi et que les fins de contrats à durée déterminée aient joué un tel rôle dans l'accroissement du chômage !

Les enquêtes de 1983 nous permettront ultérieurement d'analyser dans quelle mesure l'accélération des difficultés d'emploi, des restructurations industrielles, la multiplication des formes transitoires entre l'activité et l'inactivité comme la mise en place de nouvelles législations ont modifié les comportements. Le fait que la législation sur le travail précaire soit un enjeu social important nécessite d'approfondir la connaissance des rapports entre l'emploi et le chômage et les formes statutaires de la main-d'œuvre.

Florence AUDIER,
chargée d'études au CEREQ