



HAL
open science

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France : Une analyse sur données d'entreprises (1985-2000)

Damien Sauze

► To cite this version:

Damien Sauze. Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France : Une analyse sur données d'entreprises (1985-2000). Economies et finances. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2006. Français. NNT : . tel-00134594

HAL Id: tel-00134594

<https://theses.hal.science/tel-00134594>

Submitted on 2 Mar 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'université Paris I Panthéon – Sorbonne n'entend donner aucune approbation, ni improbation, aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

A Jean, Liliane et Aurélie

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Bernard Gazier pour la confiance qu'il m'a accordée en acceptant de diriger cette thèse, pour ses lectures toujours très attentives de mes travaux et les conseils fructueux qui en ont découlé.

Je souhaite ensuite exprimer ma profonde reconnaissance à Julie Valentin, sans qui ce travail n'eût été possible. L'aboutissement de cette thèse doit beaucoup à sa patience et à sa disponibilité à mon égard tout au long de ces années. Sa rigueur, son exigence dans le suivi au jour le jour de ce travail ont largement concouru à la consolidation des résultats de mes recherches.

Les conditions humaines et matérielles dans lesquelles a été réalisé ce travail ont beaucoup compté. J'ai pu bénéficier d'un environnement très favorable au sein de l'équipe Matisse qui m'a accueilli. J'exprime ici ma gratitude à Jean-Luc Outin, directeur de l'équipe, qui a toujours veillé aux bonnes conditions de travail des doctorants. Je veux aussi remercier les membres du laboratoire qui m'ont soutenu et permis de progresser dans la découverte du métier de chercheur. Je commencerai par ceux qui m'ont supporté quotidiennement dans le bureau 220, Héloïse Petit, Christophe Ramaux et Liêm Hoang-Ngoc. Ce travail a largement bénéficié des discussions régulières que j'ai eues avec eux. François Michon a également joué un rôle particulier dans mon intégration au milieu de la recherche. Je lui exprime ici ma reconnaissance.

A l'intérieur de Matisse et au-delà, je souhaite remercier toutes les personnes économistes ou non qui se sont intéressées à mes recherches et qui m'ont encouragé à les poursuivre. Plus particulièrement Anne Fretel, Nadine Thèvenot, Bruno Tinel, Sébastien Chauvin, Alexandre Miquel et Célia Firmin pour les conseils qu'ils m'ont prodigués ou le soutien qu'ils m'ont apporté dans les moments de doute.

Les relectures et les conseils de Jérôme Bourdieu, Laurence Lizé, Corinne Perraudin, Muriel Pucci, m'auront également beaucoup aidé à améliorer la qualité de ce travail. Qu'ils en soient remerciés. Je tiens également à témoigner toute ma gratitude et mon amitié à Joëlle Cicchini, dont la disponibilité pour les dernières relectures a été d'un secours précieux.

Je remercie enfin mes parents et ma sœur, à qui je dédie cette thèse, pour tout le soutien, les encouragements et la confiance qu'ils n'ont cessé de m'apporter pendant ces années.

Université Paris I Panthéon – Sorbonne
U.F.R de Sciences Economiques

Thèse pour le doctorat en Sciences Economiques
(arrêté du 30 mars 1992)

Damien SAUZE

**LE RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL A
DUREE DETERMINEE EN FRANCE :
Une analyse sur données d'entreprises (1985-2000)**

Directeur de thèse :

M. Bernard GAZIER, *Professeur à l'Université Paris I*

Jury :

M. François LEGENDRE, *Professeur à l'Université Paris XII, rapporteur*

Mme. Bénédicte REYNAUD, *Directeur de recherche au CNRS, rapporteur*

M. Bernard BAUDRY, *Professeur à l'Université Lyon II*

Mme. Julie VALENTIN, *Maître de Conférences à l'Université Paris I*

M. Bernard GAZIER, *Professeur à l'Université Paris I*

Décembre **2006**

L'université Paris I Panthéon – Sorbonne n'entend donner aucune approbation, ni improbation, aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

A Jean, Liliane et Aurélie

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Bernard Gazier pour la confiance qu'il m'a accordée en acceptant de diriger cette thèse, pour ses lectures toujours très attentives de mes travaux et les conseils fructueux qui en ont découlé.

Je souhaite ensuite exprimer ma profonde reconnaissance à Julie Valentin, sans qui ce travail n'eût été possible. L'aboutissement de cette thèse doit beaucoup à sa patience et à sa disponibilité à mon égard tout au long de ces années. Sa rigueur, son exigence dans le suivi au jour le jour de ce travail ont largement concouru à la consolidation des résultats de mes recherches.

Les conditions humaines et matérielles dans lesquelles a été réalisé ce travail ont beaucoup compté. J'ai pu bénéficier d'un environnement très favorable au sein de l'équipe Matisse qui m'a accueilli. J'exprime ici ma gratitude à Jean-Luc Outin, directeur de l'équipe, qui a toujours veillé aux bonnes conditions de travail des doctorants. Je veux aussi remercier les membres du laboratoire qui m'ont soutenu et permis de progresser dans la découverte du métier de chercheur. Je commencerai par ceux qui m'ont supporté quotidiennement dans le bureau 220, Héloïse Petit, Christophe Ramaux et Liêm Hoang-Ngoc. Ce travail a largement bénéficié des discussions régulières que j'ai eues avec eux. François Michon a également joué un rôle particulier dans mon intégration au milieu de la recherche. Je lui exprime ici ma reconnaissance.

A l'intérieur de Matisse et au-delà, je souhaite remercier toutes les personnes économistes ou non qui se sont intéressées à mes recherches et qui m'ont encouragé à les poursuivre. Plus particulièrement Anne Fretel, Nadine Thèvenot, Bruno Tinel, Sébastien Chauvin, Alexandre Miquel et Célia Firmin pour les conseils qu'ils m'ont prodigués ou le soutien qu'ils m'ont apporté dans les moments de doute.

Les relectures et les conseils de Jérôme Bourdieu, Laurence Lizé, Corinne Perraudin, Muriel Pucci, m'auront également beaucoup aidé à améliorer la qualité de ce travail. Qu'ils en soient remerciés. Je tiens également à témoigner toute ma gratitude et mon amitié à Joëlle Cicchini, dont la disponibilité pour les dernières relectures a été d'un secours précieux.

Je remercie enfin mes parents et ma sœur, à qui je dédie cette thèse, pour tout le soutien, les encouragements et la confiance qu'ils n'ont cessé de m'apporter pendant ces années.

INTRODUCTION

La question de la durée du contrat de travail est placée au cœur du débat sur la lutte contre le chômage depuis la fin des années 1970. De l'élaboration de lois pour faciliter le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) et à l'intérim à la fin des années 1970, au contrat première embauche (CPE) mort-né au printemps 2006, la recherche de formes de contrats plus flexibles que le contrat à durée indéterminée (CDI) est avancée comme une revendication des employeurs pour stimuler les créations d'emplois. En leur permettant de contourner les obligations qui leur incombent en cas de rupture d'un CDI, ces emplois devraient freiner leurs réticences à embaucher des salariés qu'ils craignent d'avoir à licencier en cas de baisse de leur activité.

Pourtant, les études empiriques qui recherchent un lien entre taux de chômage et législation de protection de l'emploi ne sont pas concluantes. L'OCDE a construit un indicateur de la législation de protection de l'emploi, mais ne parvient pas à mettre en évidence un lien positif et significatif entre la rigueur de cette législation et le taux de chômage (OCDE, 2004, p.67). Mais il est intéressant de noter que, dans le cas de la France, le niveau élevé de l'indicateur tient essentiellement à la législation sur les emplois temporaires (CDD et intérim)¹, alors que la composante concernant les licenciements se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE (OCDE, 2004, p.129). Or, la rigidité de cette législation ne semble pas avoir mieux contenu le développement du recours à ces emplois temporaires que dans les autres pays européens².

La part des CDD dans l'emploi est en effet passée en France de moins de 2 % en 1982 à près de 8 % en 2000 (source : Insee, enquête emploi, nos calculs). Une telle progression n'est pas sans conséquence pour les salariés. Celles-ci ont fait l'objet de

¹ Parmi les pays de l'OCDE, seuls la Turquie et le Mexique ont un indicateur plus élevé concernant l'emploi temporaire.

² Si la part des emplois considérés comme temporaires par Eurostat, est passée, pour la France, en dessous de la moyenne de l'Europe avant l'élargissement de 2004 (UE15), elle a longtemps été supérieure. En 2006, elle s'établit à 12,8 % contre 14,6 % pour l'UE15. Notons que ces chiffres sont à prendre avec prudence dans la mesure où, malgré les efforts d'harmonisation d'Eurostat, la notion d'emplois temporaires a une définition différente dans chaque pays.

nombreuses études. Outre l'analyse des caractéristiques des salariés en CDD, elles consistent à évaluer la probabilité d'accès au CDI de ces salariés par rapport à d'autres catégories de population (Paugam, 2000, Bloch et Estrade, 1999, Cancé, 2002, Cancé et Fréchou, 2003, Blanchard et Landier, 2001, OCDE, 2002, Junod, 2006). Elles font également apparaître que le développement des CDD est générateur d'insécurité pour les salariés non seulement à court terme, mais également sur le long terme pour la construction de leur carrière. Et, de fait, les fins de CDD sont le premier motif d'inscription à l'ANPE, soit 40,1 % des inscriptions pour lesquelles on dispose du motif d'inscription en septembre 2006³.

Cette insécurité croissante explique que l'encouragement à la flexibilité de l'emploi ne s'envisage plus aujourd'hui sans la prise en compte de la nécessité de sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés, selon le modèle ou plutôt la « galaxie de la flexicurité » (Auer et Gazier, 2006) tant sont nombreuses les variantes de cet effort de conciliation entre flexibilité des emplois et sécurité des travailleurs. Dans ce contexte, la redéfinition des contrats de travail est aujourd'hui au cœur de la négociation entre les partenaires sociaux afin de promouvoir la sécurité sociale professionnelle (formulation de la CGT) ou sécurisation des parcours professionnels (formulation de la CFDT)⁴.

Déjà en 1979, la première loi sur les CDD⁵ recherchait un certain équilibre entre flexibilité et sécurité. Elle tendait à encourager le recours à ce type de contrats par la levée des craintes des employeurs envers une jurisprudence relativement favorable aux salariés dans les procédures de requalification de CDD en CDI. Mais elle se voulait également protectrice des intérêts des salariés en leur accordant de nouveaux droits. Avec le recul de plus d'un quart de siècle, on peut aujourd'hui douter de la réalité de l'équilibre assuré par cette loi. A l'heure où l'on s'interroge sur les réformes à apporter aux contrats de travail, de quelles analyses disposons-nous des précédentes réformes favorisant les contrats à durée limitée ? Si les études qui s'intéressent aux conséquences pour les salariés sont nombreuses, on sait peu de choses sur la manière

³ Source : Anpe, Dares, 2006, « Le marché du travail en septembre 2006 », *Premières Synthèses* n°2006-45-1.

⁴ Le 23 octobre 2006, les partenaires sociaux se sont réunis à l'invitation de l'organisation patronale (le Medef) afin de relancer le dialogue social. Les contrats de travail et la sécurisation des parcours professionnels apparaissent comme des sujets prioritaires. Ils font partie des trois premiers sujets qui ont été retenus.

⁵ Le CDD ne faisait jusqu'alors l'objet d'aucune législation spécifique, sa régulation étant essentiellement assurée par la jurisprudence.

dont les entreprises se sont saisies des possibilités accrues de recours à ces contrats. Le CDD est conçu par la loi comme un contrat de travail dérogatoire au droit commun et qui vise à pourvoir des postes liés à l'activité non permanente⁶ de l'entreprise. Il apparaît ainsi nécessaire de mieux connaître les modalités d'usage et les facteurs qui déterminent le recours des employeurs à ce type de contrats et son intensité.

L'objet de cette thèse est d'avancer dans la connaissance que l'on peut avoir des logiques de recours aux CDD⁷ à partir du cas de la France. Il s'agit de mettre à l'épreuve les thèses les plus répandues qui font de cette pratique un moyen nécessaire pour assurer l'ajustement de l'emploi aux variations de l'activité. La méthode utilisée fait une large place à la confrontation aux faits. Il s'agit à la fois, dans une perspective historique, de mieux comprendre les enjeux qui sont liés à ce type de contrat et les raisons pour lesquelles il connaît un succès particulier depuis la fin des années 1970, mais surtout d'explorer les pratiques de recours des entreprises sur la période 1985-2000. Néanmoins, l'exploration de ces pratiques nécessite le recours à des hypothèses théoriques que nous formulons à partir de la littérature économique qui intègre l'inscription de la relation salariale dans la durée, tout en prenant en compte la diversité de leurs modes d'inscription.

Une première étape de notre recherche consiste, à travers une mise en perspective historique sur les deux derniers siècles, à prendre du recul par rapport aux discours actuels de légitimation du recours au CDD pour mieux comprendre quelle est la spécificité de ce contrat. Le CDD est un mode particulier de détermination de la durée des relations salariales. Avant de représenter un outil potentiel de politique de lutte contre le chômage, il soulève avant tout des enjeux de sécurité et de liberté pour chacune des parties de ce contrat : employeur et salarié. Ces deux enjeux mettent la question de la durée du contrat au cœur de la confrontation des intérêts entre employeurs et salariés. Elle a cependant longtemps été négligée par les économistes du

⁶ Pour être précis, il faut tout de même noter deux cas de recours pour lesquels le caractère non permanent de l'activité n'est pas requis : il s'agit des CDD d'usage (autorisés seulement dans un nombre de secteurs limité) et de contrats dans le cadre de la politique de l'emploi. Il est difficile d'évaluer la part des CDD représentée par ces deux catégories. Il est seulement possible d'estimer la part maximale des CDD représentée par les CDD d'usage. En recensant tous les CDD existant dans les secteurs qui ont la possibilité de recourir à ce type de CDD, on obtient 6,5 % du total des CDD pour l'année 2000 dans notre base de données. Or, tous les CDD conclus dans ces secteurs ne sont pas forcément des CDD d'usage.

⁷ Nous faisons le choix de nous focaliser sur le CDD et de ne pas traiter de l'ensemble des contrats de travail atypiques, ce qui aurait supposé d'analyser en même temps le recours au travail intérimaire. Or, l'intérim nous semble poser d'autres enjeux que le CDD, notamment celui de l'externalisation de la gestion de l'emploi, et par conséquent impliquer d'autres logiques de recours.

travail qui se sont plus focalisés sur la question du salaire. Une recherche historique sur la manière dont la durée des relations salariales a été déterminée en France au cours des deux derniers siècles nous est ainsi apparue comme un moyen de progresser dans l'intégration de la durée dans l'analyse économique des relations salariales. Plus précisément, la confrontation, au regard de ces deux enjeux (liberté et sécurité), des caractéristiques du CDD par rapport à l'autre type de contrat de travail – le CDI –, apparaît comme un élément essentiel dans la détermination de la préférence de chacune des parties entre CDD et CDI. Le *chapitre 1* s'attache donc à retracer comment les caractéristiques des contrats et les enjeux de liberté et de sécurité pour les employeurs comme pour les travailleurs, ont évolué au cours des deux derniers siècles afin de mieux comprendre les caractéristiques de la période actuelle. L'analyse menée ici à un niveau relativement agrégé amène à considérer le rôle des rapports de force sur le marché du travail dans le développement du recours aux CDD depuis la fin des années 1970.

La volonté de mieux comprendre, à un niveau microéconomique, les modes d'usage actuels des CDD se heurte en premier lieu à l'absence de données directement disponibles pour un tel travail. Etant donné l'angle d'approche choisi, il s'agit de données sur le recours aux CDD par les entreprises. Or, en France, aucune enquête n'interroge les entreprises sur la répartition de leurs salariés par type de contrat de travail⁸. L'essentiel des données concernant les CDD habituellement utilisées provient de l'enquête emploi qui est une enquête tournée vers les ménages et non vers les entreprises. Une source cependant interroge les employeurs sur la nature juridique des entrées (embauche en CDD ou en CDI) et des sorties des salariés (démission, fin de CDD, licenciement ...) aux frontières de leur établissement. Il s'agit des déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO). La seconde étape de notre travail a consisté en l'élaboration d'une base de données inédite sur le recours aux CDD par les entreprises sur une période de 16 ans, de 1985 à 2000, à partir des DMMO. Ce travail est présenté dans le *chapitre 2*. C'est une des contributions essentielles de cette thèse : constituer une base de données pertinente pour saisir les pratiques des entreprises en matière de recours aux CDD.

⁸ Depuis la mise en place de la DADS-U en 2005, la nature du contrat de travail est désormais renseignée dans les DADS. Nous ne savons pas cependant quelle est la qualité de l'information recueillie. A notre connaissance, aucune exploitation n'en a encore été faite.

A partir de cette nouvelle base de données, une première exploration des comportements de recours aux CDD est réalisée dans le *chapitre 3*. Outre l'identification des spécificités du recours selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, nous sommes en mesure d'apporter des premiers éléments de réponse quant au caractère véritablement temporaire du recours aux CDD et d'analyser le lien qu'il entretient éventuellement avec les variations de l'activité. L'élaboration d'une typologie des trajectoires de recours ne permet cependant pas de trancher radicalement en la faveur de l'hypothèse d'un usage strictement temporaire. Afin de déceler une autre logique de recours aux CDD, nous examinons deux caractéristiques de ce recours qui sont restées jusqu'ici peu explorées : la durée moyenne des CDD et le taux de conversion des CDD en CDI à l'intérieur de l'entreprise. Elles doivent permettre d'évaluer le rôle d'intégration à l'entreprise que peut jouer le CDD. Néanmoins, le résultat n'est pas non plus très concluant dans la mesure où ce rôle d'intégrateur semble se réduire au cours du temps. Pour aller plus loin dans la réponse à notre interrogation sur les logiques d'explication du recours aux CDD, il est nécessaire d'articuler les comportements qui sont caractérisés dans ce chapitre à la manière dont les entreprises établissent leurs choix en matière d'emploi.

L'analyse historique a fait apparaître le rôle des rapports de force sur le marché du travail dans la détermination des stratégies des employeurs concernant la durée de la relation salariale. L'analyse empirique des comportements de recours que nous avons menée n'exclut pas la possibilité d'un usage temporaire des CDD en réponse aux fluctuations de l'activité, sans pour autant l'étayer pleinement. Il apparaît ainsi nécessaire, pour aller plus loin dans la compréhension de déterminants du recours aux CDD, de formuler plus précisément les hypothèses théoriques que nous allons chercher à tester. Malgré les questions que met en jeu la durée du contrat de travail, la prise en compte de l'inscription de la relation salariale dans le temps dans les modèles néoclassiques est à notre connaissance relativement récente (années 1960 et 1970, si l'on excepte le travail précurseur de Simon en 1951) et la prise en compte de la diversité de ses modes d'inscription est encore plus récente (années 1980 et 1990). Dans le *chapitre 4*, nous examinons donc cette littérature à la recherche des conceptions plus ou moins explicites des déterminants du recours aux CDD qu'elle recèle. En effet, même lorsque les modèles font l'hypothèse de la présence de deux types de contrats de travail, l'objet de l'analyse est rarement de rechercher les facteurs explicatifs de la part de

l'emploi en CDD, mais plus souvent d'examiner les conséquences du recours aux CDD sur le chômage. Typiquement, dans les modèles d'inspiration néoclassique, l'explication du recours est posée comme hypothèse. C'est avant tout cette littérature qui repose sur l'idée que le CDD répond à des besoins d'ajustement de l'emploi aux variations de l'activité. Du côté hétérodoxe, on trouve déjà chez Marx une analyse de la spécificité des échanges concernant le travail qui implique son inscription dans la durée. Pour que le travailleur se distingue de la marchandise qu'il vend, son travail, « il ne doit mettre sa force de travail que temporairement à la disposition de l'acheteur » (Marx, 1867, p.131). C'est le caractère temporaire de la mise à disposition de la force de travail qui permet de préserver la liberté du travailleur. C'est bien la prise en compte de cette durée qui fait que l'échange qui porte sur le travail se distingue des autres échanges. L'acheteur n'acquiert pas le travailleur mais obtient sa mise à disposition pour une durée limitée. La prise en compte de la diversité des modes d'engagement dans la relation salariale apparaît plus récemment essentiellement avec les approches en termes de segmentation du marché du travail. Sans forcément nier aux emplois secondaires un certain rôle d'ajustement aux variations de l'activité, nous cherchons à montrer en quoi cette littérature est susceptible de fournir des éléments d'explication alternatifs à ceux des modèles néoclassiques, notamment par la prise en compte des rapports de force. Dans cette même recherche d'autres voies d'analyse, nous examinons enfin une littérature à dominante empirique qui se développe depuis le milieu des années 1980 aux Etats-Unis. Elle porte explicitement sur les déterminants du recours aux emplois dits « contingents », dans lesquels sont classés des arrangements contractuels équivalents aux CDD français. Outre l'influence des caractéristiques sectorielles et de taille des entreprises, ces travaux cherchent à tester le rôle des fluctuations de l'activité, mais aussi celui des rapports de forces et de l'environnement institutionnel de l'entreprise sur les pratiques de recours aux emplois contingents.

En définitive, ce sont deux types d'hypothèses qui découlent de l'examen de la littérature économique que nous cherchons à confronter dans le *chapitre 5* au moyen d'analyses économétriques dans lesquelles le taux de recours aux CDD par entreprise a le statut de variable endogène. La première porte sur le rôle joué par les CDD en termes d'ajustement aux variations de l'activité. La seconde considère le CDD comme relevant d'un choix de gestion de la main-d'œuvre, plus structurel, en fonction du contexte économique et institutionnel. Un premier enjeu de ce chapitre réside dans la

construction d'indicateurs adéquats pour tester ces hypothèses. Nous accordons une attention particulière à la construction d'un indicateur destiné à représenter l'incertitude des fluctuations de l'activité. Il est alors possible d'utiliser des techniques économétriques pour vérifier l'effet sur le recours aux CDD de chacune des variables construites, toutes choses égales par ailleurs. La spécificité de notre base de données, qui permet de suivre le comportement des entreprises en matière de recours aux CDD sur seize années consécutives, offre le moyen de réaliser à la fois des tests structurels en utilisant des indicateurs synthétiques de nos variables sur les seize années (le plus souvent la moyenne), et des tests plus conjoncturels sur une année donnée.

Enfin, l'ambition de ce travail est de chercher à faire progresser la connaissance que nous avons des logiques de recours aux CDD, en partant d'une exploration historique des fonctions assurées par ce type de contrat. En envisageant d'autres déterminants du recours aux CDD, c'est la question du besoin d'ajustement aux variations de l'activité, que nous mettons à l'épreuve.

Chapitre I

LA DUALITE DES CONTRATS DE TRAVAIL SUR LONGUE PERIODE EN FRANCE

Le développement de l'emploi sous forme de contrats à durée déterminée (CDD) depuis la fin des années 1970 interroge pouvoirs publics et chercheurs sur les modalités de régulation de la durée des relations salariales. Au cours des trente dernières années, la législation qui encadre ces modalités (lois sur les CDD, l'intérim et le licenciement) a évolué à de multiples reprises. Parallèlement, l'appareil statistique a progressivement pris en compte de nouvelles formes d'emploi (première enquête ACEMO spécifique sur les CDD en 1977, apparition de la catégorie CDD dans l'Enquête Emploi en 1982). Chez les économistes deux types de travaux sur les CDD se sont développés : ceux sur les motifs recours des entreprises aux CDD (Michon et Ramaux, 1992, Ramaux, 1994, Coutrot, 2000), qui font une large place à des études empiriques portant notamment sur le cas de la France, mais aussi toute une littérature à dominante théorique étudiant les effets sur l'emploi de la législation de la protection de l'emploi (Bentolila et Saint-Paul, 1992, Blanchard et Landier, 2001, Cahuc et Postel-Vinay, 2002).

Ce large intérêt de la part des pouvoirs publics et des chercheurs témoigne de l'ampleur des enjeux liés aux transformations qui sont intervenues ces dernières décennies dans les modalités de régulation de la durée des relations salariales. Il s'agit des enjeux traditionnels de sécurité des moyens d'existence des salariés et de politique de gestion des ressources humaines mais aussi, d'enjeu de politique de lutte contre le chômage, même si ce dernier semble plus nouveau au regard de la mise en perspective historique que nous proposons dans cet article.

Ce que nous appelons ici « modalité de régulation de la durée des relations salariales » renvoie à ce que les théoriciens de la Régulation appellent « modalité de

mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise» et qui est l'une des cinq composantes de la forme institutionnelle du rapport salarial (Boyer, 2004, p. 39). Cette composante restant peu étudiée par les économistes sur longue période¹, il s'agit ici d'en approfondir la connaissance afin d'évaluer la portée de ses transformations récentes. La stabilité de l'emploi est-elle seulement un acquis social défendu par les salariés ? A-t-elle d'ailleurs toujours été une revendication de leur part ? N'est-elle pas aussi une exigence patronale ?

Nous analysons les modalités de régulation de la durée des relations salariales comme le résultat de la confrontation des stratégies des acteurs en présence : salariés, employeurs, et dans une moindre mesure Etat. La caractérisation des stratégies des salariés et des employeurs amène à préciser les enjeux que soulèvent pour ces deux types d'acteurs les modalités de régulation de la durée des relations salariales. Les deux objectifs constants des salariés comme des employeurs sont de s'assurer la fidélité de l'autre partie (ce qui répond à un besoin de sécurité) tout en s'engageant le moins possible envers elle (ce qui répond à un besoin de liberté). Les stratégies qui découlent de ces objectifs se caractérisent par la priorité accordée à l'un de ces deux objectifs qui sont rarement conciliables. Elles sont pour partie interdépendantes et évoluent en fonction du contexte économique et social. Elles s'inscrivent dans un cadre juridique qu'elles contribuent à façonner. C'est précisément de l'évolution de ce cadre tout autant que du contexte économique et social et de leur rétroaction, dont nous nous proposons de rendre compte. Il s'agit donc d'articuler toutes les facettes de l'histoire économique, sociale et juridique de manière à comprendre l'évolution des objectifs prioritaires des acteurs et des outils juridiques à leur disposition.

En nous appuyant sur cette grille de lecture, nous défendons la thèse suivante. Au XIX^e siècle, en ce qui concerne les salariés, l'arbitrage se fait plutôt en faveur d'un moindre engagement de leur part dans la relation, dans le but de préserver leur liberté (1). Ce n'est plus le cas au XX^e siècle, au cours duquel on assiste à un renversement des priorités des salariés. La stabilité de l'emploi devient pour eux prioritaire. Les objectifs des salariés et des employeurs se rejoignent alors pour établir une norme de stabilité de l'emploi, dont les fondements ne paraissent pas remis en cause par le recours accru aux CDD (2). Depuis les années 1970, le développement du recours aux CDD remet en

¹ La principale référence dans ce domaine reste la thèse de J.-F. Germe (1978), *Emploi et main-d'œuvre au XIX^e siècle. Etude des enquêtes sur la condition ouvrière en France*.

cause la stabilité de l'emploi pour une partie des salariés. Nous apportons une validation empirique de cette remise en cause à partir des déclarations de mouvements de main-d'œuvre (3).

1. JUSQU'À LA FIN DU XIX^e SIÈCLE, LA QUÊTE PATRONALE DE LA STABILITÉ ET DE LA SUBORDINATION

La stabilité et la durabilité de la relation salariale n'ont pas toujours été la revendication prioritaire des salariés concernant le contrôle de la durée de la relation. Au XIX^e siècle, la liberté de rupture de ce contrat était un enjeu plus important dans la mesure où elle constituait un moyen de réduire la dépendance vis-à-vis de l'employeur. Les facteurs qui expliquent la moindre dépendance des salariés à l'égard de la durée de la relation salariale permettent de mieux comprendre la priorité de l'enjeu de la liberté de rupture pour les salariés (1.1), tandis que les moyens mis en œuvre par les employeurs pour retenir les salariés témoignent de l'enjeu pour ces derniers de parvenir à stabiliser les salariés pour assurer leur subordination.

1.1. Une moindre dépendance des salariés à l'égard de la durée de la relation salariale

En France au XIX^e siècle, le salariat n'est pas encore dominant au point de constituer l'unique moyen d'existence des individus et par conséquent la revendication de stabilité de la relation salariale n'est pas encore prioritaire pour les travailleurs. L'assurance de la sécurité des moyens d'existence passe par la liberté de se désengager d'une relation salariale pour aller chercher de meilleures opportunités de travail à une époque où la recherche de la stabilité de l'emploi ne fait pas encore sens. À partir d'un travail d'analyses biographiques, Cottureau (2000) a montré l'existence de multiples activités lucratives souvent en dehors du salariat qui au-delà de l'activité considérée comme normale, assurent périodiquement (on qualifie alors cette activité de chômage) ou de façon régulière (il s'agit alors de pluriactivité) les moyens d'existence des travailleurs. De plus il note que l'établissement à son compte constitue à l'époque une aspiration largement partagée, pour conclure que « resitué parmi les projets de vie professionnelle, le salariat s'avère essentiellement provisoire ».

La mobilité saisonnière entre les secteurs agricole et industriel constituait une pratique courante au XIX^e siècle. L'enquête de 1862 sur l'agriculture révèle que les

ménages journaliers habituellement employés dans ce secteur, consacrent sur une année près d'un quart de leur temps à des « industries diverses », « les occupant accessoirement pendant le chômage des travaux agricoles ou même pendant la durée de ces travaux » (Bompard, Magnac, Postel-Vinay, 1990). De façon symétrique, l'enquête de 1860 dans l'industrie permet une évaluation mensuelle du taux de chômage qui met en évidence une progression du chômage industriel les mois d'été et une diminution l'hiver, laissant fortement présumer, selon Bompard *et alii*, l'existence de nombreuses migrations saisonnières entre les secteurs industriel et agricole. Ces auteurs montrent les incitations salariales à ce type de migration, le salaire agricole devenant plus élevé que le salaire industriel dans la période estivale. Cette mobilité entre industrie et agriculture s'explique aussi par un fort attachement des travailleurs au monde rural et à une socialisation à l'intérieur du village et pas encore au sein de l'entreprise.

L'existence de migrations saisonnières entre agriculture et industrie, témoigne de l'enjeu que constitue pour les salariés la liberté de pouvoir quitter leur patron quand ils le souhaitent. Mais cet enjeu ne se limite pas aux mobilités saisonnières et intersectorielles. La figure du « sublime »² qui est « un type d'ouvrier indiscipliné » mais « souvent habile » et qui a « de trois à cinq patrons différents par année » (Hatzfeld, 1971), représente bien l'enjeu de la liberté de mobilité pour le salarié. De façon plus générale, Topalov (1994) lorsqu'il décrit les formes de mobilité qui permettaient de « sortir du salariat industriel » au XIX^e siècle, met en lumière l'ambivalence de la précarité de l'emploi qui « faisait perdre aux travailleurs des salaires et leur imposait l'incertitude du lendemain », mais dont les mobilités associées « leur procuraient en même temps de l'indépendance vis-à-vis des patrons et, plus largement du salariat ». (Topalov, 1994). Selon P. Fridenson, « le régime normal au XIX^e siècle est celui de l'emploi temporaire », il s'appuie pour affirmer cela sur les archives qui « ont montré un turn-over extraordinairement massif » (Fridenson, 2003, p. 64).

Même si les salariés pouvaient souhaiter obtenir une stabilité de leurs revenus passant par la stabilité de l'emploi, ils étaient en même temps conscients qu'ils ne pouvaient pas compter sur une telle stabilité de l'emploi, dans la mesure où ils ne disposaient d'aucun moyen pour s'opposer à la non reconduction d'un contrat de louage.

² *Le sublime* est le titre de l'ouvrage de Denis Poulot, contremaître parisien devenu petit patron. Dans ce pamphlet anti-ouvrier publié en 1869, Poulot établit une typologie des ouvriers dans laquelle le sublime désigne l'ouvrier allergique à l'autorité patronale.

Cette absence de perspective crédible du côté de la stabilité de l'emploi conjuguée à la possibilité de trouver des moyens d'existence hors du salariat et à une relative pénurie de main-d'œuvre avaient pour conséquence que la priorité pour les salariés au XIX^e siècle n'était pas à la stabilité de l'emploi.

1.2. Les solutions développées par les employeurs pour retenir les salariés

Face à l'instabilité de la main-d'œuvre, les solutions mises en œuvre par les employeurs se caractérisent par leur caractère coercitif. Les incitations salariales ne semblent pas suffisantes pour retenir les salariés. Ils ont recours à des règles qui ne sont pas toujours conformes au Code civil ou définies de manière unilatérale par eux.

Avant la fin du XIX^e siècle, mise à part une loi (du 22 germinal an XI), il n'existait pas de législation spécifique au travail. La suppression des corporations par le décret d'Allarde en 1791 avait créé un vide dans la réglementation des conditions de travail. Par ailleurs l'interdiction de coalition par la loi Le Chapelier en 1791 avait limité d'emblée la relation salariale à un contrat entre deux individus. Ainsi les relations de travail étaient donc régies par le Code civil, par le droit commun des contrats. Elles étaient formalisées par deux types de contrats : le contrat de louage de services et le contrat de louage d'ouvrage. Ces deux contrats se distinguent par leur objet : dans le premier cas il s'agit de la force de travail d'un salarié, dans le second c'est le produit du travail d'un ouvrier qui est échangé. Par conséquent seul le louage de services relève du salariat. Il ne s'agit pas ici d'ignorer que les rédacteurs du Code civil ne concevaient le louage de services que comme une exception et ont essayé de l'aligner sur le modèle égalitaire du louage d'ouvrage, comme cela a été mis en évidence par Cottureau (2002). Néanmoins ce dernier considère que la plupart des ouvriers relevaient du louage d'ouvrage, ce qui revient à nier l'existence du salariat avant la fin du XIX^e siècle. Une telle hypothèse nous paraît excessive et nous étudierons la relation salariale au XIX^e siècle dans le cadre du louage de services.

Encadré 1.1 : La distinction CDD / CDI au XIX^e siècle

L'article 1780 du Code civil de 1804 énonce la règle suivante en matière de durée des contrats de louage de services : « On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ». Il s'agit de la traduction d'un des grands principes du Code civil qui est la prohibition des engagements perpétuels. En l'occurrence, il permet de garantir le travailleur contre tout risque d'esclavage ou de servitude. La loi du 22 germinal an XI limitait même la durée des engagements entre patrons et ouvriers à un an. On ne peut sans doute pas en déduire que des contrats à durée indéterminée ne pouvaient pas exister à cette époque. Ce principe est aujourd'hui toujours présent dans le Code du travail alors que près de 90% des contrats de travail sont à durée indéterminée. Cependant à l'époque il n'est fait mention dans aucune loi de la possibilité d'existence de contrats à durée indéterminée et aucune législation spécifique n'est prévue pour les régir. Rien n'est dit sur la façon dont de tels contrats pourraient respecter le principe énoncé à l'article 1780 du Code civil. Ceci n'exclut pas l'existence de relations salariales de longue durée, mais de telles relations devaient forcément s'étaler sur plusieurs contrats, les salariés ne disposant d'aucune protection en cas de non renouvellement du contrat. Ce n'est qu'en 1890 que ce même article du Code civil est modifié pour tenir compte de la possibilité de contrats faits sans détermination de durée. La possibilité de conclure de tels contrats est désormais consacrée, à condition qu'ils soient résiliables de façon unilatérale, afin que le principe d'interdiction d'engagement illimité soit bien respecté. Ce n'est donc qu'à partir de cette période qu'il devient possible d'opposer un contrat à durée déterminée dont l'échéance est prévue dès le départ et qui ne peut être rompu avant cette échéance, à un contrat à durée indéterminée qui peut se terminer à tout moment par la volonté de l'une des parties. La consultation de la jurisprudence des Conseils de prud'hommes³ confirme cette hypothèse. En effet ce n'est que quelques années après la loi de 1890 que l'on trouve pour la première fois dans les arrêts les catégories de contrat de louage de services à durée déterminée et de contrat de louage de services à durée indéterminée de façon systématique. Auparavant le contrat est simplement qualifié de louage de services avec parfois la mention « fait sans détermination de durée ».

Seuls deux articles du Code civil (1780 et 1781) apportent des précisions sur le contrat de louage de services par rapport aux autres types de contrat. Néanmoins la question de la durée de relation de travail est déjà très présente et la détermination de la durée du contrat apparaît comme un mécanisme protecteur de la liberté des travailleurs (Cf. encadré 1.1). Cependant, au-delà des principes du Code civil, la loi du 22 germinal an XI instaurait par son article 12 le livret ouvrier dont la rétention par le patron permet de prolonger la durée de la relation à sa guise : « Nul ne pourra, sous peine de

³ Journal des fabricants et manufacturiers, des directeurs d'usines, des chefs d'atelier, des prud'hommes et des conseils de prud'hommes

dommages intérêts envers son maître, recevoir un ouvrier, s'il n'est pas porteur d'un livret d'acquit de ses engagements, délivré par celui de chez qui il sort. ». Ainsi il suffit à un employeur de faire des avances sur salaire à ses ouvriers pour remettre en cause le principe de la limitation de la durée des engagements. La législation sur le livret comporte des dérogations au droit commun, et en particulier remet en cause le principe de la limitation de la durée des engagements et permet aux patrons d'éviter la démission de leurs salariés (Sauzet, 1890, p. 40-41) : « Un patron désireux de s'attacher un ouvrier habile, en a le moyen ; il pourra même tourner l'article 1780 du Code civil et l'article 15 de la loi du 22 germinal an XI : il n'a qu'à faire à cet ouvrier, sur son salaire, des avances un peu considérables, telles qu'il faudra supposer un très long temps de travail pour que l'ouvrier puisse recouvrer sa liberté ». Sauzet (1890) cite des exemples de ce genre de pratiques, tirés du rapport du comte Beugnot à la chambre des pairs en 1845 :

« Dans plusieurs villes manufacturières les avances se montent à la somme totale de 300 000 ou 400 000 francs par an. Il en est une où des ouvrières en dentelle gagnent 40 centimes par jour et reçoivent des avances de 300 francs. Que d'années ne leur faudra-t-il pas pour reconquérir la liberté de leur travail ? », « Il n'est pas rare de voir des commissionnaires, courtiers et d'autres intermédiaires, avancer 300, 500 et même 1000 francs à un ouvrier, pour l'enlèvement à son patron et l'astreindre à l'avenir à une situation de dépendance ». p. 41-42.

Ces situations sont conformes aux objectifs que le gouvernement s'était fixé en réinstaurant le livret. Le ministre de l'Intérieur commentant l'arrêt du 1^{er} décembre 1803 contenant les modalités de réinstauration du livret déclara devant les préfets « En rendant le livret obligatoire, on n'a pas seulement voulu fournir à l'ouvrier les moyens de justifier de sa conduite et de son honnêteté ; on s'est encore proposé de donner à ceux qui l'emploient une sorte de garantie de sa fidélité » (Soboul, 1976, p. 121).

A l'occasion de débats parlementaires en 1850 au sujet de la législation sur le livret, le ministre du commerce reconnaît « vainement la loi a-t-elle fixé à un an la durée de l'engagement que l'ouvrier peut consentir grâce à l'imprudente faculté qu'elle lui donne et au privilège illimité qu'elle confère au patron, il se trouve avoir aliéné son indépendance pour un temps infini. » (Sauzet, 1890, p. 43). Malgré ce quasi-aveu de dérogation aux règles du Code civil, le livret restera encore obligatoire pendant plusieurs décennies.

L'existence et la persistance de la législation sur le livret ouvrier, tout au long du siècle, s'expliquent en partie par la volonté de la part des employeurs de contrôler la

durée de la relation. A chaque fois que cette législation est remise en cause, les employeurs s'y opposent en craignant de perdre un moyen de contrôle sur leur main-d'œuvre. Ainsi, en 1854, alors qu'il est question de supprimer le droit pour le patron de retenir le livret, on trouve de fortes oppositions relayées au sein des assemblées parlementaires. « Dès l'instant que le livret sera entre les mains de l'ouvrier lui-même il pourra lui servir de passeport, ce qui était un obstacle deviendra une tentation et l'ouvrier quittera son atelier sous le prétexte le plus léger. Ainsi seront introduites dans les ateliers des tendances mauvaises ; les liens se relâcheront, les garanties seront affaiblies et l'égalité aura cessé d'exister »⁴.

Certains employeurs dont les salariés n'étaient pas concernés par la législation sur le livret ont prôné son extension :

« Ainsi un conseil général voit dans l'extension du livret à tous les ouvriers agricoles ou industriels, un moyen d'empêcher les agriculteurs d'être abandonnés par leurs ouvriers allant chercher de meilleurs salaires dans les manufactures, et les manufactures dans des moments de ralentissement d'être désertées par leurs ouvriers allant chercher du travail aux champs, trouvant librement dans l'agriculture où ils ne sont pas tenus d'exhiber un livret en règle, un débouché et des salaires ». (Sauzet, 1890, p. 36).

En dehors du Code civil et de la loi du 22 germinal, les relations entre employeurs et travailleurs sont régulées par les Conseils de prud'hommes qui arbitrent dès le début du XIX^e siècle les litiges qui naissent de ces relations. La suppression des corporations a en effet créé un vide juridique dans la régulation des relations de travail qui se comble petit à petit par la jurisprudence des conseils de prud'hommes. Notre source pour l'étude de cette jurisprudence est le *Journal des prud'hommes*⁵ qui se veut un recueil mensuel consacré à la jurisprudence industrielle, au sein de laquelle les rapports des ouvriers avec le maître et avec l'atelier occupent une place importante. Il informe ainsi des pratiques de délai-congé qui prévalaient à l'époque. Le Conseil des prud'hommes de Lyon rend à plusieurs reprises des jugements consacrant la pratique du délai-congé de huit jours : « l'ouvrier est tenu de finir la huitaine, sous peine d'indemnité envers le chef d'atelier ». Mais le délai-congé est aussi valable pour le maître qui congédie l'ouvrier : « le maître d'atelier qui renvoie un ouvrier sans lui donner la huitaine est passible envers lui de dommages- intérêts ». Dans l'arrondissement de Saint Quentin, le délai-

⁴ Député Levasseur, séance du 31 mai 1854, *Journal des prud'hommes*.

⁵ Journal des fabricants et manufacturiers, des directeurs d'usines, des chefs d'atelier, des prud'hommes et des conseils de prud'hommes.

congé est de quinze jours, mais il peut aussi, selon la nature des travaux ne pas avoir de durée précise dans le temps, mais une durée déterminée par la réalisation d'une dernière tâche, d'une dernière pièce : « l'ouvrier est tenu sauf indemnité envers le patron, avant de quitter l'atelier où il travaille, d'avertir d'avance le patron et d'exécuter sa pièce de congé », la pièce congé étant la dernière pièce à exécuter avant de pouvoir prendre congé de l'employeur. Le délai-congé varie enfin selon la nature de l'activité. Il est plus élevé ou doit s'accompagner d'une indemnité pour les emplois de surveillant : « celui qui est employé dans une fabrique non comme ouvrier à livret et à la journée pointée, mais comme surveillant ayant tout son temps loué et engagé à l'établissement, n'est pas soumis au délai de congé ordinaire de quinzaine. On doit lui accorder un délai en rapport avec l'importance de son emploi et avec l'importance de l'établissement, ou, en cas de sortie immédiate exigée par le patron, une indemnité d'après les mêmes bases. »

Par ailleurs, des règlements sont établis assez souvent par les patrons pour sanctionner des comportements contraires à leur intérêt : absentéisme, retards, flâneries. Ils vont parfois à l'encontre de l'usage et de la jurisprudence des conseils de prud'hommes en matière de délai-congé lorsque c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture. Certains de ces règlements suppriment tout droit à délai-congé pour le salarié. Leur existence témoigne de l'existence de ce que P. Fridenson appelle les formes sourdes de conflit : absentéisme, freinage, sabotage, *turnover*, qui constituent des marges d'autonomie pour les salariés au XIX^e siècle (Fridenson, 1990, 2003).

Tous les secteurs industriels ne semblent pas adopter les mêmes réponses face à l'instabilité de la main-d'œuvre et ne pas être touchés de la même manière par cette mobilité. Certains secteurs retiennent plus facilement leurs salariés en leur proposant des salaires plus élevés que le salaire agricole. L'utilisation du livret ouvrier ou du règlement d'atelier pour retenir les travailleurs n'est pas systématique. Elle est d'autant plus fréquente que la politique salariale ne peut pas jouer ce rôle. Le fait que l'exemple d'avances salariales cité plus haut, se situe dans le secteur du textile n'est certainement pas un hasard. En effet, d'après Bompard *et alii* (1990), le textile fait partie des secteurs qui versent plutôt de bas salaires et « rendent attractives les mobilités saisonnières vers l'agriculture ».

Dans la métallurgie, les employeurs cherchent à exploiter la pluriactivité en concédant aux ouvriers des terres autour des logements (Noiriel, 1988) tout en essayant

d'enraciner les ouvriers à l'usine (par opposition au village lorsque la pluriactivité est davantage une stratégie d'ouvriers-paysans). Ces stratégies de patronage cherchent davantage à fixer la main-d'œuvre qu'à la capter par des salaires plus élevés. Elles n'ont pas non plus vocation à remettre en cause les marges d'autonomie des ouvriers dans l'organisation du travail.

Par ailleurs les pratiques de rétention de la main-d'œuvre ne s'appliquent que de façon sélective. La population flottante, qui désigne au XIX^e siècle la partie de la population active qui n'est pas durablement stabilisée dans une entreprise, est une population assez hétérogène (Germe, 1978). Outre les ouvriers qualifiés dont le « sublime » est un représentant typique, et les ouvriers retournant de façon saisonnière dans le secteur agricole, la population flottante renvoie aussi à l'instabilité de l'emploi du fait du patron, autrement dit, à l'existence d'un volant de main-d'œuvre (Germe, 1978). Germe (1978) montre aussi à travers l'exploration d'enquêtes réalisées au XIX^e siècle en vue de la réforme de sa législation, comment, dans certains secteurs, la pratique de rétention du livret a tendu à disparaître avant même son abolition.

A travers cette mise en évidence d'une inversion des priorités des employeurs et salariés par rapport à la période actuelle, il ne s'agit pas de nier le besoin de sécurité des salariés, ni de surestimer la manière dont la mobilité dont ils font preuve leur permet de résister à la subordination. Toutefois la capacité de pouvoir quitter son employeur pour un autre, à une époque où une partie des employeurs apparaît plus cruciale et recèle des potentialités de résistance et de subversion plus fortes qu'aujourd'hui. A notre connaissance, la dénonciation du nomadisme ouvrier⁶ qui prévaut encore dans les années 1930, ne connaît pas de phénomène équivalent dans la période actuelle. L'enjeu de la suite de ce chapitre est de comprendre ce qu'il s'est passé pour qu'on aboutisse à un tel renversement et comment la limitation de la durée de la relation salariale dans le temps, recherchée par les employeurs via le CDD est devenue synonyme de précarité pour les salariés.

⁶ Salais, Baverez, Reynaud (p. 106), notent cette dénonciation du nomadisme et se heurtent au même problème que nous sur l'insuffisance de données sur l'instabilité ouvrière au début du XX^e siècle pour adopter une position plus tranchée. Ils citent cependant une monographie de B. Montety sur les salariés d'une compagnie de téléphone. Selon cette étude, entre 1930 et 1939, la moitié des salariés est restée moins d'un an dans l'établissement.

2. AU XX^e SIECLE, LA REVENDICATION SALARIALE DE STABILITE DE L'EMPLOI

A partir de la fin du XIX^e siècle, la modification des structures économiques et sociales rend les salariés plus dépendants de la continuité de la relation salariale (2.1) et les incite à revendiquer des garanties de stabilité de l'emploi au sein du contrat à durée indéterminée (2.2).

2.1. Les salariés deviennent de plus en plus dépendants de la relation salariale

Alors que la sécurité sociale n'est pas encore généralisée et obligatoire, la constitution de caisses de prévoyance pour la maladie, les accidents du travail, mais surtout les retraites étaient un moyen pour certains patrons de s'attacher leurs salariés : « nous voyons apparaître une sorte de salaire indirect qui s'ajoute au salaire proprement dit et dont le but est évidemment d'assurer l'attachement du travailleur à l'entreprise qui l'emploie » (Hatzfeld, 1971). Ces nouveaux moyens de rétention se développent au moment où le livret ouvrier est remis en cause puis supprimé par une loi en 1890 et où la rupture croissante entre le monde industriel et le monde rural laisse la place aux grandes entreprises pour prendre en charge l'organisation de pans entiers de la vie sociale, autrefois assumée par les solidarités familiales rurales, comme par exemple les retraites. Par rapport au patronage, ces stratégies « paternalistes » franchissent un pas de plus vers un contrôle total sur la vie ouvrière (Noiriel, 1988).

Freyssinet (2002) analyse le taylorisme et l'extension des formes de production capitaliste comme les deux piliers de l'offensive patronale contre l'autonomie ouvrière⁷. Cette analyse semble pouvoir s'appliquer à la dépendance des salariés vis-à-vis de la continuité de la relation salariale. L'Organisation Scientifique du Travail (OST) selon les principes de Taylor est introduite en France dans les années qui précèdent la première guerre mondiale (notamment chez Renault), mais se développe surtout dans les années 1920 notamment dans la construction mécanique (Noiriel, 1986). Elle

⁷ Selon Freyssinet (2002), au XIX^e siècle, « Les travailleurs peuvent tirer parti des caractéristiques du système productif pour construire des bases partielles d'autonomie. D'une part, ils trouvent des marges de liberté dans le fait que le mode de production dominant est loin d'être généralisé. D'autre part, ils préservent, sur la base de leurs savoir-faire empiriques, un certain degré de maîtrise des processus productifs » (p.59). Le taylorisme et la généralisation des formes de production capitaliste remettent en cause ces deux vecteurs d'autonomie.

consiste d'une part à séparer les tâches de conception et d'exécution et d'autre part à parcelliser les tâches d'exécution. Le résultat est que l'ouvrier perd la maîtrise de l'organisation du travail. Il est à présent non seulement dépendant de l'entreprise pour la vente de sa production, mais aussi pour l'organisation de son travail. Les qualifications des salariés sont de plus en plus interchangeables au sein de l'entreprise, mais pas forcément à l'extérieur. En effet l'extorsion des savoir-faire ne signifie pas que les salariés n'ont plus aucune qualification, mais qu'ils sont dépendants de l'employeur pour en acquérir de nouvelles. C'est la direction de l'entreprise qui détient les savoir-faire, les techniques de production, et qui forme les salariés à l'usage des nouvelles techniques qu'elle souhaite mettre en œuvre.

Par ailleurs, la part des non-salariés ne cesse de décroître avec une accélération après la seconde guerre mondiale. La réduction des possibilités d'exercice d'activités lucratives en dehors du salariat augmente la dépendance des salariés vis-à-vis de la continuité de leur relation salariale. Cette évolution est en partie liée à l'évolution précédente. En effet l'organisation scientifique du travail s'accompagne de la concentration des moyens de production dans des entreprises de grande taille. « Du sort qui les attendait (car pour un artisan qui s'éleva, combien échouèrent !), artisans et compagnons avaient le pressentiment : ils savaient, ceux-ci que la machine augmentait le chômage, ceux là que la concentration entraînait la fermeture de leurs ateliers et les réduisait à la condition de salariés (Soboul, 1976, p. 61) ». Par ailleurs, la pratique des avances des marchands envers les artisans indépendants, comme dans le cas de la relation employeur / salariés avec le livret ouvrier, met les artisans en situation de dépendance et accélère leur déclin (Bruhat, 1976, p. 781). Il en résulte ainsi une difficulté croissante de pouvoir vivre d'une activité indépendante. Ce n'est pas un hasard si les ouvriers de métier, les ouvriers les plus qualifiés, sont d'ailleurs les plus représentés lors des insurrections révolutionnaires en 1848 et 1871 (Bruhat, 1976, p. 815, Noiriel, 1986, p. 75). Cependant les effets de ces évolutions ne sont pas immédiats. Dans les années 1920, le turn-over a tendance à augmenter. Mais ce sont surtout les salariés qui ont été le plus épargnés par le taylorisme qui sont en mesure de développer ces stratégies de mise en concurrence des employeurs.

En période de plein-emploi, les salariés pouvant facilement passer d'un emploi à un autre, leur objectif n'est pas forcément une durée maximale de la relation, mais le fait de

se maintenir dans une relation. En période de chômage, les transitions entre différentes relations d'emploi se font plus difficilement, l'objectif est donc la durée de la relation salariale en cours, c'est-à-dire la stabilité de l'emploi. Les périodes d'augmentation du chômage sont ainsi plus révélatrices de l'augmentation de la dépendance des salariés à la stabilité de la relation salariale à travers leurs revendications de stabilité de l'emploi. Ainsi lors de la crise des années 1930, on a observé un mouvement de stabilisation des salariés. Selon Noiriel (1986) « la première phase de la crise provoque la stabilisation de la classe ouvrière industrielle. » (p. 171). Les travaux de C. Omnès sur les ouvrières parisiennes confirment les indicateurs de mobilité géographique sur lesquels s'appuie Noiriel. Après une croissance de l'indicateur de mobilité (Entrées + Sorties / Actives au 1^{er} janvier) au début des années 1920, les années 1930 se caractérisent par une baisse continue (Omnès, 1997 p 159).

2.2. Les conséquences de cette dépendance sur les revendications des salariés : lutte contre la liberté de licencié

Le développement de pratiques alternatives de rétention de la main-d'œuvre a conduit aux premières revendications des salariés en faveur d'une plus grande stabilité de l'emploi. En effet, les premières plaintes de salariés contre la rupture de leur contrat apparaissent dans les années 1870, contre des compagnies de chemin de fer ayant congédié leurs salariés qui avaient cotisé à des caisses de prévoyance retraite. En étant licenciés, ces salariés perdaient tout droit à la retraite qu'ils avaient acquis grâce à la cotisation à ces caisses, ainsi que toutes leurs cotisations. Plusieurs jugements des conseils de prud'hommes leur ont donné raison et ordonné aux compagnies le remboursement des cotisations. Cependant la Cour de cassation a cassé ces jugements : « le louage de services, sans détermination de durée, peut toujours cesser par la libre volonté de l'une ou l'autre des parties contractantes, pourvu toutefois que les délais-congés commandés par l'usage aient été observés. Spécialement, un employé de chemin de fer, révoqué même sans motifs légitimes, n'a droit à aucune indemnité »⁸. Le même problème se pose pour les fonctionnaires et se résout dans leur cas par le caractère exceptionnel des licenciements (Cf. encadré 1.2).

⁸ Cass. Civ. 5 février 1872.

Encadré 1.2 : Les motifs de la stabilité de l'emploi pour les fonctionnaires au début du XX^e siècle

Le problème des retraites compte également parmi les éléments qui ont fondé la stabilité de l'emploi pour les fonctionnaires. Les débats qui ont lieu dans les années 1900 sur l'opportunité d'un statut légal des fonctionnaires, réactivés par les revendications sur le droit de grève des fonctionnaires, sont l'occasion de faire le point sur la réglementation spécifique qui s'applique aux fonctionnaires. On trouve chez G. Demartial (1909), un tel bilan. A propos du licenciement, la règle est que « on ne congédie pas un fonctionnaire qui n'a pas d'autre défaut que de ne rendre aucun service » (p. 193). Demartial voit deux raisons principales à cette restriction de la liberté de licencier. La première « qui tient à la nature même des choses [...] c'est qu'un chef d'administration publique, qui n'a pas les mêmes raisons personnelles qu'un négociant ou qu'un industriel de tirer de son personnel tout ce qu'il peut donner, hésite toujours à provoquer le renvoi d'un de ses subordonnés ». La seconde : « la loi de 1853 sur les pensions civiles [qui] en spécifiant que tout fonctionnaire congédié perd non seulement ses droits à la retraite mais les retenues qui lui avaient été faites en vue de cette retraite, a, sinon dans la lettre, du moins dans ses conséquences, véritablement conféré l'inamovibilité à tous les fonctionnaires ; licencier un employé c'est lui confisquer des sommes qui lui ont été retenues pour sa pension de retraite, on ne s'y résout pas. »

Ainsi la première raison serait liée au fait que l'administration n'étant pas soumise à la concurrence comme le sont les négociants, elle ne licencie pas ses agents même lorsque leur productivité devient insuffisante. Les fonctionnaires, contrairement aux autres salariés seraient à l'abri de la fluctuation de leur productivité. Mais la deuxième raison avancée, révèle un point commun entre les fonctionnaires et les autres salariés. Les cotisations versées pour la retraite étant perdues en cas de licenciement, les conséquences de ce dernier pour les salariés, vont bien au-delà de la simple perte d'un emploi. Dans les deux cas il existe une contradiction entre la volonté de stabilisation de la relation de travail que représente la cotisation à des systèmes de retraites et la possibilité que la relation salariale soit rompue par l'employeur à tout moment. Cette contradiction est résolue dans le cas des fonctionnaires par le caractère exceptionnel des licenciements.

Pour les salariés du secteur privé, la question commence seulement à se poser à cette époque et c'est une loi de 1890 qui lui apporte une première réponse. Le contrat fait sans détermination de durée apparaît à l'époque comme le plus flexible. L'utilisation croissante de ce type de contrat est une des raisons invoquées par les juristes de l'instabilité dans les ateliers (Gans, 1897).

« Cette possibilité de rompre à tout moment le contrat par sa seule volonté est d'ailleurs très appréciée des patrons comme des ouvriers. Elle a en effet des avantages qui expliquent la fréquence de plus en plus grande de l'engagement sans détermination de durée. [...] Avec le développement des communications et

l'élargissement des marchés, la production est devenue irrégulière. L'industriel est obligé en certains moments pour satisfaire à la demande des consommateurs d'accroître sa production et de prendre un personnel plus nombreux pour un temps qu'il ne lui est pas possible de prévoir. Avec le contrat à durée déterminée, il devrait conserver les ouvriers en surnombre jusqu'à l'expiration de l'engagement, même si le travail venait à diminuer dans son établissement, d'où perte pour lui. Au contraire sous le régime de la convention sans détermination de durée, il peut se séparer de ses ouvriers aussitôt que leur concours lui est devenu inutile.» (Dantier, 1907).

Ainsi la problématique de la flexibilité du contrat de travail pour faire face aux fluctuations de l'activité n'est pas nouvelle. La différence est qu'à la fin du XIX^e siècle le contrat le plus flexible était le CDI alors que depuis les années 1970, c'est le CDD qui remplit ce rôle. Comment s'est opéré ce renversement ?

La reconnaissance légale⁹ du contrat de louage de services sans détermination de durée s'effectue pour la première fois dans la loi du 27 décembre 1890 sur le contrat de louage de services et sur les rapports des agents des chemins de fer avec les compagnies par l'ajout d'un alinéa à l'article 1780 du Code civil : « *Le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes* ». Par rapport à la rédaction de 1804, il y a la prise de conscience qu'un engagement pour une entreprise (tâche) déterminée peut avoir une durée indéterminée. Mais la durée de l'exécution de la tâche ou la possibilité de pouvoir rompre le contrat de façon unilatérale apporte tout de même une limite à l'engagement.

Cette loi pose aussi la question des obligations que peut entraîner une telle rupture unilatérale. Elle dispose : « *Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages intérêts* ». Mais elle ne définit pas les conditions dans lesquelles le versement de dommages intérêts est une obligation pour la partie qui a rompu le contrat. Selon la jurisprudence, ceux-ci ne sont dus que dans le cas où il serait possible de prouver que la partie qui a résilié le contrat a commis une faute, soit en ne respectant pas les usages ou une clause du contrat (les usages ou le contrat pouvant prévoir des dommages intérêts en cas de rupture du contrat) soit en ayant eu la volonté de causer un préjudice. (Sauzet, 1891). Par conséquent, les limites à la résiliation du contrat de travail restent faibles. Mais il s'agit quand même là d'une première étape dans l'élaboration du droit du licenciement. Les progrès dans la stabilité

⁹ F. Henry a montré comment s'est élaboré la construction doctrinale du contrat à durée indéterminée, pour faire sortir ce contrat de l'illégalité (Henry, 1991).

de l'emploi se réalisent ainsi au sein du CDI dont on peut dire que cette loi marque la date de naissance.

Si, tout au long du XIX^e siècle, le pouvoir de détermination de la durée des relations salariales était inégalement distribué en faveur des employeurs, les lois de 1890, par la suppression du livret ouvrier et la première pierre de la construction d'un droit du licenciement, marquent le début d'une modération de ce pouvoir.

Après la loi de 1890, les modes d'embauche flexibles n'ont pas pris immédiatement la forme du CDD qui à cette époque pouvait encore apparaître comme le contrat le plus stable. C'est par une absence de généralisation du délai-congé que s'est créée une distinction entre emplois stables et emplois précaires au sein même du CDI.

A la fin du XIX^e siècle, certaines entreprises commencent à distinguer parmi leur personnel des salariés titulaires et des salariés auxiliaires ou temporaires. Ainsi au Grand Bazar de Lyon, l'analyse des bulletins d'admission a fait ressortir l'existence de deux modes d'emploi différents au début du siècle : celui des auxiliaires et celui des non auxiliaires ou titulaires. Pour ces derniers le respect d'un délai-congé en cas de rupture est inscrit sur le bulletin¹⁰, ce qui n'est pas le cas pour les premiers : « L'emploi d'auxiliaire est un mode d'emploi précaire. Il signifie que l'employé-e peut être débauché-e sans préavis ni indemnité » (Beau, 2001, p. 165). Progressivement, au Grand Bazar, l'emploi d'auxiliaire devient le mode d'emploi exclusif à l'embauche. Les employées quittent ce statut d'auxiliaire en moyenne au bout de six à sept mois, et bénéficient alors d'une rémunération mensuelle (au lieu de journalière) ainsi que du délai-congé. Le terme d'auxiliaire change de sens suivant les époques. Il a pu désigner aussi bien des salariés récemment embauchés qui avaient vocation à être titularisés au bout de quelques mois (on les appellera les stagiaires dans les années 1930), que des salariés surnuméraires embauchés pour des périodes d'accroissement d'activité (fêtes de fin d'années) et qui n'avaient pas vocation à être titularisés, ou encore les salariés embauchés à temps partiel pour le roulement qui fut mis en œuvre à partir de 1936 pour permettre l'application de la réduction de la durée hebdomadaire du travail sans réduction des horaires d'ouverture du magasin (Beau, 2001). On trouve aussi mention

¹⁰ « Les parties peuvent réciproquement résilier en se prévenant huit jours d'avance et par écrit ou en se payant une indemnité de résiliation fixée, à titre de clause pénale expresse, à une somme équivalente à l'appointement fixé pour un pareil temps de huit jours. », (Beau, 2001, p. 166).

dans la jurisprudence des Conseils de prud'hommes d'ouvriers « supplémentaires » pour lesquels la loi du 27 décembre 1890 ne s'applique pas (Journal des prud'hommes, 1898, p. 112-113).

Plusieurs juristes du début du XX^e siècle font état de l'utilisation du CDD comme contrat visant à stabiliser les salariés, notamment les employés. Ces témoignages confirment la répartition des usages de ces deux types de contrat au début du XX^e siècle telle que François Gaudu l'a établie dans ses recherches sur les origines de la notion d'emploi en droit privé (Gaudu, 1986).

« [...] il existe aussi une différence entre la situation juridique de l'employé et celle de l'ouvrier : le premier, le plus souvent, est embauché sous contrat à durée déterminée. L'entreprise, en effet, a besoin de s'assurer ses services. D'ailleurs, pour ce salarié, dont l'entendement peut être présumé plus éclairé que celui des autres, l'engagement de longue durée constitue moins un asservissement qu'une garantie. [...] Pour l'ouvrier au contraire [...] l'embauche se fait en général sous contrat à durée indéterminée, souvent à la journée ou à la semaine. C'est parce que, au contraire, en fait, et souvent en droit, la situation des « employés » est relativement stable, qu'ils ont pu être désignés par un tel vocable. » (Gaudu, 1986, p. 13).

Ainsi la notion d'emploi qui suppose une certaine stabilité de la relation salariale, se serait-elle d'abord développée dans le cadre du CDD et pour une catégorie de salariés que les employeurs cherchent à fidéliser plus que les autres : les employés.

Une consultation des conventions collectives des années 1930¹¹, permet de constater les progrès des mécanismes de stabilisation de l'emploi à cette époque. Pour commencer il faut préciser que dans la plupart des branches industrielles, on trouve deux conventions. L'une règle les relations entre patrons et ouvriers, l'autre, les relations entre les patrons et les employés¹², souvent désignés à l'époque sous le terme de collaborateurs. La différence de traitement quant à la stabilité de l'emploi entre ouvriers et employés est flagrante.

La principale règle concernant la stabilité de l'emploi et qui se trouve codifiée dans les conventions collectives des années 1930 est celle du délai-congé. La réglementation du délai-congé est en effet l'une des sept dispositions qui doivent être obligatoirement

¹¹ Ces conventions collectives sont conservées aux archives nationales. Toutes les conventions n'ont pas été consultées, mais nous avons retenu un échantillon de branches et de lieux assez diversifié (à la fois industrie et services, Paris et province). Nous avons particulièrement pris soin de sélectionner des branches potentiellement soumises à des variations d'activité (ex : industrie des conserves).

¹² Plus exactement, les employés, techniciens, agents de maîtrise, regroupés à l'époque sous le terme de collaborateurs.

intégrées dans la convention collective en application de la loi du 24 juin 1936. Le délai-congé dont bénéficient les employés est systématiquement plus long que celui dont bénéficient les ouvriers. Très souvent le délai-congé pour les ouvriers est d'une semaine alors qu'il est d'au moins un mois pour les employés. La quasi-totalité des conventions concernant les employés prévoit en outre des indemnités de licenciement indépendamment du respect ou non du délai-congé, et dont le montant varie suivant l'ancienneté de l'employé dans l'entreprise¹³. On relève une logique d'élaboration de relation de confiance avec les employés. Plusieurs conventions prévoient d'ailleurs des clauses de non concurrence. La plus grande protection des employés par rapport aux ouvriers en matière de licenciement est par ailleurs renforcée par les indemnités de licenciement dont bénéficient les employés.

Outre le délai-congé, la question de la stabilité du lien salarial est aussi appréhendée dans ces conventions collectives par le maintien de liens entre employeurs et salariés au-delà de la rupture du contrat de travail. On note en effet d'une part la présence de clauses de réembauche et de clauses de non concurrence. Dans la plupart des conventions (pour les ouvriers comme pour les employés) on trouve la clause de réembauche suivante : « Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence, lorsqu'il sera procédé à des réembauchages, aux ouvriers et ouvrières qui auront été licenciés précédemment pour manque de travail ». Les clauses de non concurrence se trouvent exclusivement dans les conventions collectives concernant les employés. Ainsi la Convention collective de l'automobile de la Seine (collaborateurs) stipule en son article 3, l' « interdiction à un collaborateur qui quitte volontairement ou non son employeur de se placer dans une maison concurrente située à moins de 2 Kms de la maison qu'il quitte ». Elle prévoit en même temps une indemnité spéciale pour les salariés soumis à cette interdiction. On trouve des dispositions similaires dans les conventions du bâtiment (collaborateurs, Aisne).

Enfin, il faut noter que la plupart des droits des salariés inscrits dans ces conventions collectives augmentent avec la durée de leur présence dans l'établissement, ce qui constitue autant d'incitations pour les salariés à ne pas quitter leur emploi.

¹³ Pour une présentation détaillée de la genèse de l'indemnité de licenciement voir (Bessy, 1990, p. 160-170) dont l'étude des conventions collectives des années 1930 nous a donné l'idée de poursuivre le travail en nous centrant sur le délai-congé.

Dans les années 1930, on peut déjà voir apparaître le rôle du CDD dans la gestion des fluctuations de l'activité. Les salariés embauchés en CDD ne bénéficient pas de délai-congé, et sont ainsi les premiers à voir leur relation salariale cesser, dès la fin de leur contrat. Plusieurs conventions prévoient des clauses de roulement du personnel en cas de période creuse afin d'éviter des congédiements, (Conserveries de poisson, Bordeaux ; Ganterie, Isère, Savoie ; Industries électro-métallurgiques et électro-chimiques et connexes de la Savoie ...). Cependant les salariés en CDD ne sont pas concernés par ces clauses, ceci est même clairement affirmé dans la convention des ouvriers des industries électro-métallurgiques (...) de la Savoie (art. 21). Dans les branches particulièrement soumises à des fluctuations saisonnières de l'activité, on note la présence de saisonniers qui n'ont pas droit au délai-congé :

« Est considéré comme personnel Saisonnier les ouvriers et ouvrières, embauchés à l'heure, à la journée ou aux pièces pendant les poussées de travail et réglé chaque jour. Pour le Personnel Saisonnier, aucun délai-congé ne peut-être exigé de part et d'autre et le règlement Journalier constitue une rupture du contrat de Travail. » (Conserve, Seine, 1937, art. 19 bis, voir aussi Conserve, Morbihan, 1939, art. 3).

On peut donc constater qu'au début du XX^e siècle, il existait une segmentation des emplois, tout au moins en ce qui concerne leur stabilité : plus élevée pour les employés embauchés en CDD que pour les ouvriers en CDI, de même que pour les titulaires par rapport aux auxiliaires ou stagiaires (parfois titulaires de CDD de courte durée). L'assimilation d'un type de contrat à une gestion stable de la main-d'œuvre et d'un autre à une gestion précaire n'est pas aussi claire qu'aujourd'hui. Il existe déjà une segmentation des emplois, mais pas sur les mêmes bases juridiques.

Au-delà des conventions collectives et de la jurisprudence, il faut mentionner un autre mécanisme dans la construction de la stabilité de l'emploi, moins souvent évoqué peut-être parce que plus limité, mais dont le rôle n'est certainement pas négligeable : celui des statuts du personnel. Dans le cas des fonctionnaires, le caractère exceptionnel des licenciements repris dans le statut légal de 1946 est effectif bien avant cette date (*cf.* encadré 1.2). Outre l'administration, un certain nombre de grandes entreprises rédigent des statuts du personnel qui précisent les conditions de licenciement dès le début du XX^e siècle, et assurent de ce fait un certain degré de stabilité de l'emploi à leurs salariés. C'est notamment le cas des compagnies d'électricité. Les électriciens parisiens ont été les premiers à obtenir un statut, le Conseil municipal leur accordant l'assimilation de leur statut à celui du personnel municipal suite à la grève de mars 1907 (Sirot, 1994).

Au cours des années 1920, les revendications syndicales s'orientent vers la généralisation des statuts. Les organisations syndicales ouvrières du gaz et de l'électricité présentent en 1925 au ministère du travail, une demande d'obligation de dispositions fixant le statut du personnel dans les cahiers des charges annexes aux concessions (Prugnaud, 1988). La loi du 28 juillet 1928 consacre cette obligation et donne naissance, dans les années qui suivent, à une série de statuts du personnel. Ces statuts permettent des avancées sociales (congrés payés, allocations familiales, indemnités de licenciement) considérables par rapport aux obligations légales de l'époque. L'ampleur des avantages sociaux accordés aux salariés augmente avec la titularisation et l'ancienneté dans l'entreprise. Il y a ainsi réciprocité dans les engagements de stabilité de la relation d'emploi. Ainsi le nombre de jours de congrés annuels payés (les congrés payés existent en effet dans ces statuts bien avant 1936) augmente avec le nombre d'années en tant que titulaire. Il en va de même pour le montant des indemnités de licenciement. On retrouve également cette notion d'ancienneté dans les conventions collectives qui accordent des indemnités de licenciement (Bessy, 1990).

Les progrès des droits attachés au CDI accomplis grâce à la jurisprudence, aux conventions collectives ou aux statuts du personnel, restent, malgré tout, trop faiblement généralisés par la loi. Les débats de 1905 sur le délai-congé au Conseil supérieur du Travail témoignent de la difficulté à légiférer sur le problème des modalités de rupture du contrat de travail. En 1903, les organisations ouvrières et des Conseils de prud'hommes s'étaient plaints auprès du ministre du commerce « des dérogations apportées aux usages en matière de délai-congé par certains règlements d'atelier dont certains supprimaient tout délai-congé » (Artaud, 1905). C'est suite à cette requête qu'une enquête est lancée sur l'application du délai-congé. Celle-ci donne lieu ensuite à projet de loi examiné par le Conseil Supérieur du Travail en 1905. A cette occasion, la question de la distinction entre CDD et CDI se pose clairement. En effet le projet ne s'applique qu'aux CDI, et comme le fait remarquer un orateur, « les patrons que la loi gênera, seront tentés d'y échapper en ne passant avec leurs ouvriers que des contrats à durée déterminée. Or cette durée pourrait être d'un seul jour » (Artaud, 1905). La jurisprudence confirme le bien fondé de cette crainte. Un jugement du tribunal civil de Toulouse du 29 octobre 1910 énonce que « tout ouvrier ou employé qui consent à n'être engagé qu'au jour le jour peut être renvoyé chaque soir, la journée finie, sans que

l'employeur soit tenu d'observer à son égard le moindre délai-congé, ni à lui verser une indemnité quelconque »¹⁴. On retrouve aussi à cette occasion la distinction entre ouvriers et employés qui était déjà perceptible dans la jurisprudence des prud'hommes. Un amendement propose que la catégorie des employés bénéficie d'une protection légale plus étendue que les ouvriers du fait de « sa situation particulièrement précaire, [de] la nature de ses engagements, [de] l'importance actuelle de son rôle économique et social » (Artaud, 1905). Ce projet ne donne lieu à aucune loi avant 1928 et l'obligation légale de délai-congé n'arrive qu'en 1958. Les réformes législatives s'accélèrent dans la deuxième moitié du XX^e siècle et donnent de nombreuses nouvelles garanties aux salariés quant à la sécurité de l'emploi (*cf.* encadré 1.3).

F. Gaudu situe le « basculement » du système dans les années 1950. Le dépouillement des conventions collectives des années 1947-1967 l'amène à constater une « multiplication des clauses qui octroient [aux ouvriers] des indemnités de licenciement » (Gaudu, 1986). A partir de cette période le CDD commence à être utilisé comme cadre contractuel des emplois précaires. Ce basculement s'opère non plus seulement dans les conventions collectives mais aussi dans la loi. La loi du 19 février 1958 rend obligatoire le délai-congé d'une durée minimale d'un mois pour tous les salariés qui est portée à deux mois par l'ordonnance du 15 juillet 1967 pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'ordonnance du 13 juillet 1967 généralise l'indemnité de licenciement, elle l'établit à un minimum de 10 heures de salaire ou 1/20^e de mois de salaire par année de présence, pour les seuls salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise. Toutes ces lois, en envisageant le licenciement et non la démission, permettent une progression asymétrique de la stabilité du CDI au profit du salarié.

La multiplication des éléments de stabilité de l'emploi n'apparaît pas comme le résultat de luttes sociales. Gaudu (1986) indique que les branches dans lesquelles sont développées de bonnes conditions de stabilité de l'emploi ne sont pas celles qui sont le plus syndiquées. Il ne s'agirait donc pas de concessions aux salariés lors de luttes sociales, mais de mesures allant dans l'intérêt des employeurs. A un moment où la mobilité des ouvriers est particulièrement favorisée par la situation de plein-emploi, ils appliquent aux ouvriers les méthodes qu'ils ont développées dès le début du siècle pour

¹⁴ Journal des prud'hommes et des syndicats professionnels de patrons et d'ouvriers, 1910.

stabiliser les employés. La période se caractérise par un consensus entre partenaires sociaux (y compris la CGT) sur la notion de carrière dans l'entreprise et le non recours au licenciement (Gaudu, 1986). L'accord interprofessionnel de 1969 sur la sécurité de l'emploi en est une illustration.

Finalement c'est donc le CDI, renforcé par les lois sur le licenciement de 1973 et 1975, qui est apparu le mieux à même de concilier les objectifs de chacune des parties : créer des conditions propices à la stabilité de l'emploi tout en préservant sa liberté de rupture. Le CDD peut être utilisé pour remplir chacun de ces deux objectifs séparément : un CDD court pour répondre à un objectif de flexibilité, un CDD long pour répondre à un objectif de stabilité, mais il ne peut pas assurer les deux simultanément. Aujourd'hui le CDD se situe plutôt du côté de la flexibilité dans la mesure où sa durée maximale est de 18 mois. Le CDD n'ayant pas permis de répondre simultanément aux deux objectifs, il était plus ou moins tombé en désuétude au cours du XX^e siècle. A partir des années 1970, l'apparition d'un niveau de chômage élevé freinant la mobilité des salariés, et faisant passer au second plan le souci de fidéliser les salariés, il retrouve un intérêt pour les employeurs, dans la mesure où un CDD de courte durée leur assure une plus grande flexibilité qu'un CDI dont la rupture devient de plus en plus coûteuse. Pour reprendre les termes de Dauty et Morin (1992), on assiste progressivement à une spécialisation de l'usage du CDD dans des situations de travail de courte durée. Le CDD est utilisé pour limiter la durée du contrat. Il en résulte qu'il caractérise des situations de travail plus que d'emploi.

On comprend ainsi pourquoi le type de contrat ne peut être le critère pertinent pour repérer les emplois précaires avant la fin des années 1970. Ainsi lorsque B. Fourcade analyse les situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 (Fourcade, 1992), il relève l'existence d'une précarité « de fait » à côté d'une précarité « de droit » et retient trois éléments fondamentaux pour définir la précarité : la discontinuité des périodes de travail qui entraîne celle des revenus individuels, la faiblesse de ces mêmes revenus, l'insuffisance de protection sociale. L'identification statistique des formes particulières d'emploi au sein du salariat n'est apparue qu'à partir du moment où le salariat est devenu largement majoritaire et où le chômage de masse a renforcé les enjeux de stabilité de l'emploi liés aux différents types de contrat de travail. Les travaux de M.-L. Morin (Morin, 2001) montrent néanmoins l'existence encore aujourd'hui de formes

d'emploi hybrides entre salariat et travail indépendant dont le repérage statistique n'est pas aisé. Si la précarité ne se résume pas au CDD, ce contrat de travail est bien devenu une figure emblématique de la précarité.

Encadré 1.3 : Evolution de la législation sur les licenciements au cours du XX^e siècle

La loi de 1928 a tenté de faire progresser la possibilité de dommages intérêts en cas de rupture unilatérale du contrat en donnant les moyens au tribunal de faire une enquête sur les circonstances de la rupture et en obligeant le juge à indiquer expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat (Favennec-Héry, 1998). Cependant la Cour de cassation considère que la charge de la preuve incombe toujours à la partie victime de la rupture et que l'employeur est seul juge. La Cour affirme en effet en 1930 que « l'employeur est seul juge de la question de savoir si les services que lui rendait son employé étaient satisfaisants » (Hordern, 1991, p 94). La loi du 19 février 1958 a institué un délai-congé d'une durée minimale d'un mois en cas de licenciement, qui a été portée à deux mois par l'ordonnance du 15 juillet 1967 pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'ordonnance du 13 juillet 1967 généralise l'indemnité de licenciement, elle l'établit à un minimum de 10 heures de salaire ou 1/20^e de mois de salaire par année de présence, pour les seuls salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise. Toutes ces lois, en envisageant le licenciement et non la démission, permettent une progression asymétrique de la stabilité du CDI au profit du salarié. Cependant le conditionnement de certains de ces droits à l'ancienneté du salarié incite tout de même celui-ci à rester dans l'entreprise pour pouvoir acquérir des droits plus importants.

A la fin des années 1960, la sécurité de l'emploi devient un thème de négociation collective interprofessionnelle. A partir de 1965, les confédérations syndicales sollicitent le CNPF sur plusieurs thèmes de négociations dont celui de l'emploi. Il faut attendre les événements de mai 1968 pour que dans le protocole de Grenelle, le CNPF accepte l'ouverture de négociations au niveau interprofessionnel en matière de sécurité de l'emploi (Delamotte, 1969). Ces négociations ont donné lieu à l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi entre les principales organisations représentatives du patronat et des salariés. Cet accord instaure des procédures de consultation du comité d'entreprise et de commissions paritaires de l'emploi ayant des compétences dans le domaine du reclassement et de l'adaptation des salariés. Au-delà de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise, la sécurité de l'emploi, à travers l'intérêt accordé aux reclassements, commence déjà à passer par l'idée de garantir une continuité des trajectoires professionnelles.

La législation sur le licenciement connaît deux étapes majeures au cours des années 1970. Ces deux étapes aboutissent à reconnaître deux types de motif de licenciement : le motif personnel et le motif économique. Dans les deux cas, la limitation de la liberté de l'employeur a consisté à instaurer une procédure d'information du ou des salariés et à leur accorder la possibilité d'exiger d'être informés de la "cause réelle et sérieuse" du licenciement afin de

pouvoir le contester. Ces avancées ont été obtenues par les lois de 1973 (loi sur le licenciement pour motif personnel) et 1975 "loi relative au licenciement pour cause économique" reprenant les principales dispositions de l'accord interprofessionnel de 1969. Auparavant, la contestation du licenciement pour motif personnel nécessitait que le salarié prouve le caractère abusif du licenciement. A partir de la loi de 1973, il ne s'agit plus de prouver un abus de droit mais de demander à l'employeur de justifier l'exercice de son droit. Saisi par le salarié, le juge apprécie le caractère réel et sérieux de la cause invoquée par l'employeur. Cependant, si le juge n'a pas les moyens de contester la justification de l'employeur, la charge de la preuve incombe toujours au salarié. Concernant le licenciement, l'accord du 14 octobre 1974 a créé une allocation supplémentaire d'attente. La loi de 1975 renforce le contrôle administratif qui s'applique aux licenciements économiques en systématisant l'autorisation administrative préalable. Cependant l'autorisation est accordée dans la plupart des cas et elle est supprimée en 1986.

A partir de 1986, il s'agit moins d'empêcher les licenciements que d'essayer de les prévenir et de gérer leurs conséquences pour les salariés. Cette tendance est renforcée par la loi de 1989 « relative à la prévention du licenciement et au droit à la conversion » et par celle de 1993 qui concerne le plan social et les mesures de reclassement. La première généralise les conventions de conversion et instaure le principe de priorité de réembauchage. La seconde précise le contenu minimum du plan social. La loi de modernisation sociale de 2002 adopte une définition plus restrictive du licenciement pour motif économique, et renforce les obligations incombant aux employeurs afin de rendre plus effective l'obligation de reclassement¹⁵. Mais son application est suspendue en 2003 suite à une nouvelle alternance politique.

3. DEVELOPPEMENT DES CDD ET INSTABILITE DE L'EMPLOI DEPUIS LES ANNEES 1970

Avec le développement des CDD depuis la fin des années 1970, on pourrait s'attendre à une remise en cause de la stabilité de l'emploi. Pourtant les statistiques ne parviennent pas à mettre en évidence une baisse de l'ancienneté moyenne dans l'emploi¹⁶. Quelles sont les réelles transformations introduites par le développement des CDD dans le modèle de stabilité de l'emploi établi au cours du XX^e siècle ? Plusieurs hypothèses sont possibles, il se peut que la hausse du chômage et de la précarité de l'emploi freine les mobilités volontaires (3.1). L'ancienneté moyenne dans l'emploi n'est peut être pas le meilleur indicateur pour appréhender la stabilité de l'ensemble des emplois (3.2). La prise en compte de l'ensemble des contrats noués par l'entreprise au cours d'une année et non seulement des contrats des salariés présents à un moment

¹⁵ La transformation du plan social en plan de sauvegarde de l'emploi est significative de la stratégie adoptée qui vise à maintenir les salariés en emploi plutôt qu'à gérer les conséquences sociales des pertes d'emploi.

¹⁶ Pour une synthèse des débats sur l'évolution de la stabilité de l'emploi voir Ramaux (2006).

donné, met en évidence une baisse de la durée moyenne des contrats (3.3). La stabilité de l'ancienneté moyenne peut masquer des évolutions très différenciées selon le type de contrat (3.4 et 3.5).

3.1. Développement des CDD et stabilité de l'ancienneté moyenne : une mobilité plus frileuse ?

A partir des années 1970 on assiste plus généralement à un recours croissant à des formes d'emploi cherchant à contourner la norme du CDI. Outre le CDD, qui représente désormais pas loin de 9% des emplois du secteur privé contre moins de 3% au début des années 1980, il s'agit du recours aux services des sociétés de travail temporaire (près de 3% des emplois du privé en 2003). Le développement de la sous-traitance peut aussi s'interpréter comme un mode de mobilisation de main d'œuvre indirecte permettant de contourner les contraintes du droit du travail (Thèvenot et Valentin, 2005). Dans les deux cas il s'agit de substituer au contrat de travail un contrat commercial et de faire porter ainsi à un autre employeur toutes les contraintes, les responsabilités et les droits sociaux afférents à la relation salariale. Ces pratiques réduisent les protections des salariés soit parce qu'elles renforcent l'instabilité, c'est le cas de l'intérim où les embauches sont en CDD, soit parce qu'elles offrent des conditions de travail plus défavorables (Thèvenot et Valentin, 2003). Tous ces contournements du CDI relèvent d'une même logique de report des risques assumés auparavant par les employeurs vers les salariés (Morin, 2001, Petit et Sauze, 2006).

Le régime juridique du CDD a connu au cours des années 1980 une forte instabilité qui témoigne de la fluctuation des réponses apportées à la question du degré nécessaire de flexibilité du marché du travail, au gré des alternances politiques (Cf. encadré 1.4). La progression du recours à ces contrats ne permet cependant pas d'accroître le degré de mobilité général des salariés. Les statistiques d'ancienneté dans l'emploi n'ont pas diminué malgré le développement des CDD (Auer et Cazes, 2000). La progression concomitante du chômage, incite les salariés en CDI à conserver leur emploi. Par ailleurs, malgré cette menace du chômage qui rend la stabilisation moins nécessaire pour les employeurs, la fidélité des salariés reste toujours un de leurs objectifs. Le développement de la formation générale qui pourrait être un moyen de favoriser la mobilité des salariés n'est pas compatible avec l'objectif de fidélisation qui implique de rendre le salarié le plus dépendant possible de l'entreprise. Les stratégies des entreprises

portent une responsabilité considérable dans le degré de mobilité des salariés. Ce sont à l'origine, elles, qui en cherchant à fidéliser leur main-d'œuvre, réduisent cette mobilité. Le choix du taylorisme qui s'est traduit par une dépossession des salariés de leurs qualifications, réduit leurs capacités à maîtriser leur mobilité entre différents employeurs. Ceci est d'autant plus vrai aujourd'hui, que l'apparition de nouvelles technologies nécessite une acquisition importante de nouvelles qualifications. On observe que ce sont les chômeurs qui ont la plus forte ancienneté dans leur dernier emploi qui restent le plus longtemps au chômage (Delattre, Salognon, 2002). Une interprétation possible de ce constat est que plus un salarié reste longtemps dans une entreprise, moins il est susceptible d'acquérir les nouvelles qualifications qui lui permettraient de postuler aux nouveaux emplois créés.

Si le développement des CDD ne remet pas en cause le niveau moyen d'ancienneté dans l'emploi, en revanche, il se peut qu'il accroisse les inégalités des salariés face à cette garantie. Loin d'un retour aux modalités de régulation du XIX^e siècle, une telle évolution ne ferait que renforcer l'attachement des salariés à la stabilité de l'emploi.

Encadré 1.4: Chronologie de l'évolution de la législation sur les CDD depuis la fin des années 1970

Loi de 1979 : Cette loi facilite le recours à ces contrats par rapport à la jurisprudence qui prévalait à l'époque. Le juriste G. Poulain montre que la jurisprudence des années 1960 et 1970 avait apporté des réponses satisfaisantes à ce problème et que la solution du recours au législateur ne s'imposait pas (Poulain, 1979). Il note que le législateur avait d'ailleurs refusé d'intervenir en ce domaine quelques années auparavant. Il réfute l'argument avancé dans l'exposé des motifs de la loi de 1979 selon lequel la solution jurisprudentielle serait insatisfaisante parce que l'absence de caractère général de la jurisprudence entraînerait la méfiance des salariés comme des employeurs par rapport à ce type de contrat. En effet les années qui ont précédé la loi ont vu un fort accroissement du nombre de salariés liés par des CDD. Cette réfutation n'est que renforcée par l'observation des multiples interventions du législateur au cours de la décennie suivante (ordonnances de 1982 et 1986, lois de 1985 et 1990) qui n'ont pas donné au cours de cette période un caractère plus stable et général au régime du CDD. Poulain montre qu'en réalité le souci du législateur est de favoriser un recours plus massif à ce type de contrat. Il interprète cette loi « donnant notamment une définition élargie du CDD » comme la réponse à « une demande pressante du patronat » (Poulain, 1979). L'élargissement de la possibilité de recours au CDD a été permis par cette loi de deux manières : par la réhabilitation des contrats à durée déterminée à terme incertain¹⁷ et par l'autorisation du renouvellement des contrats. Selon G. Lyon-Caen (1980), « La loi a ainsi coupé les ailes à la jurisprudence ».

Ordonnance de 1982 : à la faveur du changement de majorité politique, le législateur est intervenu à nouveau pour restreindre les possibilités de recours aux contrats à durée limitée. Cette ordonnance affirme le principe selon lequel « le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée, le recours au contrat à durée déterminée étant limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent »¹⁸. Plusieurs mesures sont prises dans cet objectif : une liste limitative des cas de recours est élaborée, un seul renouvellement du CDD est autorisé, une prime de fin de contrat égale à 5% des salaires versés est instaurée, la durée du contrat est limitée entre six mois et un an selon les cas de recours.

Loi de 1985 : elle élargit la liste des cas de recours

Ordonnance de 1986 : la nouvelle majorité politique issue des élections législatives supprime la liste limitative des cas de recours et porte la durée maximale du CDD à deux ans.

Loi de 1990 : elle instaure à nouveau une liste des cas de recours et ramène la durée maximale des CDD à 18 mois. Elle élève la prime de fin de contrat à 6%.

Loi de modernisation sociale de 2002 : elle augmente cette prime jusqu'à 10% afin de l'aligner sur celles que perçoivent les salariés des entreprises de travail temporaire.

Loi du 3 janvier 2003 : elle permet aux employeurs qui s'engagent à former le salarié, de ne verser qu'une prime de 6%.

¹⁷ La loi distingue en effet deux types de CDD selon la définition de leur terme : les CDD conclus de date à date, les CDD conclus pour une tâche déterminée dont le terme correspondant à la fin de l'exécution de la tâche ne peut pas toujours être connu avec certitude, on parle donc de terme incertain.

¹⁸ Ordonnance n°82-130 du 5 février 1982.

3.2. Deux mesures de l'instabilité de l'emploi

On se propose à présent d'examiner les tendances d'évolution de la stabilité de l'emploi en France au cours des deux dernières décennies à travers deux indicateurs de durée des emplois issus de deux sources. Les deux sources utilisées sont les Enquêtes Emploi et les Déclarations Mensuelles de Mouvements de Main-d'Œuvre (DMMO) (Cf. encadré 1.5).

L'exploitation des DMMO a déjà montré que la progression des CDD au cours des années 1980 et 1990 s'est accompagnée d'une montée du taux de rotation de la main-d'œuvre¹⁹ qui est passé de 20,5 à 32,8% (Sauze, 2003). Ce résultat va dans le sens d'une augmentation de l'instabilité de l'emploi. Néanmoins les travaux qui se sont intéressés à l'instabilité de l'emploi au niveau international et sous l'angle de l'ancienneté moyenne des personnes en emploi, établissent un constat inverse : l'ancienneté moyenne dans l'entreprise n'a pas diminué au cours des vingt dernières années, au contraire, elle aurait même légèrement progressé, le résultat étant également confirmé pour la France (Auer et Cazes, 2000, OCDE, 1993, OCDE, 1997).

On utilise ici deux mesures de la stabilité de l'emploi : l'ancienneté dans l'emploi des salariés en emploi à une date donnée et la durée des emplois qui prennent fin au cours d'une période. La première est celle qui a été utilisée dans les études citées ci-dessus. En revanche la seconde est peu utilisée. A notre connaissance cette mesure n'a jamais été effectuée dans le cas de la France. C'est pourtant sur cet indicateur que l'accroissement du recours aux CDD a le plus de chances d'avoir un effet. Les contrats de courte durée ont en effet plus de chances d'être observés lorsqu'on prend en compte tous les contrats qui se sont terminés au cours d'une période, que lorsqu'on prend en compte seulement ceux qui sont en cours d'exécution à un instant précis. Il s'agit ici de tenter de confronter ces deux types d'indicateurs afin d'établir un diagnostic plus précis de l'évolution de la stabilité de l'emploi et du rôle des CDD dans cette évolution.

Les deux sous-sections suivantes sont consacrées respectivement à l'évolution de la durée moyenne des emplois appréhendée par les DMMO et à celle de l'ancienneté

¹⁹ Le taux de rotation de la main-d'œuvre est défini comme la moyenne entre le taux d'entrée et le taux de sortie. Le taux d'entrée et le taux de sortie sont respectivement le nombre d'entrées et de sorties de l'établissement rapporté à l'effectif de l'établissement.

moyenne dans l'emploi appréhendée par l'Enquête Emploi²⁰. Enfin dans une dernière sous section, nous reviendrons sur le rôle des CDD dans ces évolutions.

Encadré 1.5 : Sources - Méthode

Les deux sources utilisées sont l'Enquête Emploi et les Déclarations Mensuelles de Mouvements de Main-d'Œuvre (DMMO).

Dans l'Enquête Emploi, on retient l'ensemble des salariés du secteur privé. Le champ des DMMO est un peu différent. Il couvre aussi les salariés du secteur privé mais à l'exception de ceux des entreprises de travail temporaire et de ceux des établissements de moins de 50 salariés. Il est donc plus restrictif que celui que nous avons retenu dans l'enquête emploi. Les DMMO rendent possible la mise en œuvre de la durée moyenne des emplois au niveau des établissements. Ces déclarations recensent chaque mois toutes les entrées et sorties de salariés des établissements de plus de 50 salariés du secteur privé. Pour chaque sortie d'établissement, on dispose en principe de l'ancienneté dans l'établissement au moment de la sortie.

On dispose de l'Enquête Emploi pour les années 1982 à 2002 et des DMMO pour les années 1985 à 2000.

La définition de la qualification est reprise de Bisault, Destival et Goux (1994). Cependant sa mise en œuvre dans les DMMO avant 1989 pose problème car on ne dispose pas de la PCS des salariés, mais seulement d'une variable intitulée « qualif » qui distingue ouvriers qualifiés et non qualifiés et employés qualifiés et non qualifiés, mais sur une définition de la qualification quelque peu différente. En effet lorsqu'on utilise cette variable pour étudier la répartition des salariés entre qualifiés et non qualifiés pour les années 1985 à 1988 puis la variable PCS pour les années ultérieures, on obtient une rupture de série en 1989 (graphique A2-4). On a choisi de ne pas représenter de résultat avec cette variable avant 1989 pour les DMMO.

Le changement de nomenclature d'activité (passage de la NAP à la NAF en 1993) pose aussi problème. La variable secteur en trois modalités (industrie, services aux entreprises, services aux personnes) que l'on construit à partir des variables issues de ces nomenclatures reste à un niveau suffisamment agrégé pour que le changement de nomenclature n'ait pas de grande influence sur le périmètre des trois secteurs. Pour l'Enquête emploi on utilise donc la NAP jusqu'en 1992 puis la NAF à partir de 1993. Pour les DMMO, comme on ne disposait pas de la NAP à un niveau aussi agrégé que celui de l'Enquête emploi, mais seulement du code APE de l'établissement, on a utilisé ce code APE pour reconstruire une variable sectorielle en NAF 85 puis NAF 36 puis NAF 16. Enfin on a défini les trois secteurs à partir de la NAF 16. Cette méthode paraît mieux adaptée, car elle ne provoque pas de rupture de série en 1993, contrairement à celle retenue pour l'Enquête emploi qui en provoque une légère (Graphique A2-5). Ce travail pourrait donc être refait en adoptant la deuxième méthode pour les deux enquêtes, mais les résultats fondamentaux ne devraient pas être remis en cause par un tel changement de méthode.

²⁰ Chaque indicateur est calculé sur une source de données différente. Il n'est en effet pas possible de calculer les durées de l'ensemble des contrats qui s'achèvent au cours d'une période, à partir de l'enquête emploi qui ne s'intéresse qu'aux salariés présents au moment de l'enquête, ni de calculer l'ancienneté à partir des DMMO qui ne font qu'enregistrer les flux de main-d'œuvre aux frontières des établissements et ne s'intéressent pas aux salariés présents dans l'établissement à un moment donné. La différence entre ces sources peut poser des problèmes de comparaison, notamment le fait que dans un cas on est au niveau de l'entreprise (enquête emploi) et dans l'autre au niveau de l'établissement (DMMO). Cette dernière différence peut jouer sur le niveau de l'indicateur, mais ici nous allons nous attacher davantage à l'évolution des indicateurs qu'à leur niveau.

3. 3. La diffusion des CDD se traduit par une baisse de la durée moyenne des emplois

Il est possible de mesurer la durée des relations salariales au sein d'une population de différentes manières. Akerlof et Main (1981) définissent trois mesures :

- i) l'ancienneté moyenne des salariés en emploi à une date donnée,
- ii) la durée moyenne totale d'emploi attendue de ces mêmes salariés, à partir de l'observation de taux de rétention²¹,
- iii) la durée moyenne de l'ensemble des contrats qui prennent fin au cours d'une période.

Dans la dernière mesure, c'est le champ d'observation qui est modifié par rapport aux deux premières. Il ne s'agit plus de l'ensemble des salariés en emploi à une date donnée, mais de l'ensemble des salariés dont l'emploi se termine au cours d'une période. Chaque relation salariale qui a pris fin au cours de la période a alors le même poids dans la moyenne. En revanche dans les deux premières mesures, la pondération dépend de la durée de présence dans l'entreprise. Les relations de courte durée ont moins de chances d'être représentées que les relations plus durables.

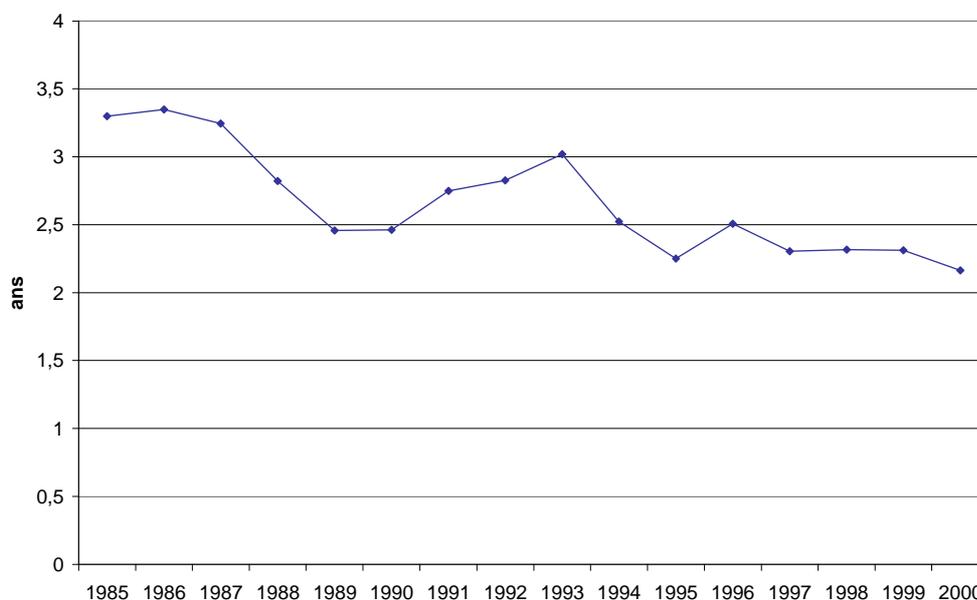
Cette troisième mesure nous semble alors être un instrument privilégié pour observer l'influence du développement des CDD sur la durée moyenne des relations salariales. C'est sur cet indicateur que les effets potentiellement déstabilisateurs de la diffusion des CDD peuvent être les plus forts.

D'après nos calculs, la durée moyenne des contrats selon la variable ancienneté des DMMO (*cf.* encadré 1.5) est passée de 3,3 ans en 1985 à 2,2 ans en 2000 (graphique 1-1). Quelques précautions doivent être prises dans le commentaire de ces chiffres. La variable ancienneté est assez mal renseignée (près de 49 % de non-réponse en 1985), mais sa qualité s'améliore au cours du temps (26 % de non réponse en 2000). Toutefois la question posée ici est celle de l'évolution de la durée des contrats. Même si les non-réponses induisent un biais dans l'évaluation de la durée moyenne des contrats, si ce

²¹ Un taux de rétention sur une période donnée correspond à la probabilité pour un salarié présent dans l'entreprise en début de période d'être encore présent à la fin de la période.

biais est identique tout au long de la période, on peut quand même tirer des conclusions sur la tendance d'évolution de la durée des contrats. Le taux de non réponse est plus élevé pour les contrats les plus longs²² (ceux qui s'achèvent par un licenciement ou un départ en retraite), ce qui tend à sous-estimer la durée moyenne des contrats. Mais ce taux baisse de la même façon quel que soit le type de sortie de l'établissement, donc de la même façon pour les salariés en CDD que pour les salariés en CDI. Par conséquent l'évolution de la structure de la population sur laquelle on calcule la durée moyenne des contrats est conforme à celle que connaît l'ensemble de l'échantillon et la variation de la durée moyenne ne peut pas être attribuée à une évolution biaisée de la structure de la population par type de sortie.

Graphique 1-1 : **Durée moyenne des contrats achevés dans l'année, de 1985 à 2000**



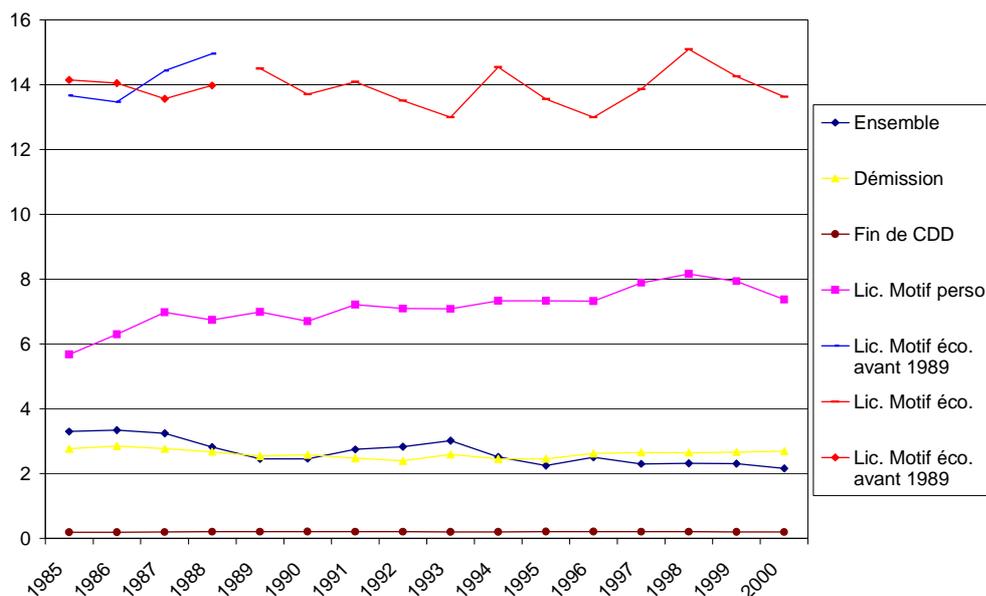
Sources : DMMO 1985-2000, nos calculs.

Comment s'est réalisée cette baisse de la durée des emplois ? La décomposition de la durée des contrats par modalité de sortie fait apparaître que la durée moyenne n'a diminué pour quasiment aucune de ces modalités, au contraire elle a même augmenté pour certaines (graphique 1-2). La baisse de la durée moyenne sur l'ensemble est due uniquement à un effet de structure : la baisse du poids des licenciements et des démissions qui mettent fin à des contrats de durées relativement élevées, au profit des fins de CDD dont les durées moyennes sont beaucoup plus faibles. A structure des

²² Ceci est certainement dû à un effet de mémoire, plus la date d'entrée du salarié dans l'établissement est éloignée dans le temps, plus il y a de chance pour qu'elle ait été oubliée.

sorties inchangée, la durée moyenne des contrats aurait été de 1,17 ans plus élevée, soit 3,37 ans, elle aurait donc même légèrement augmenté (Cf. tableau A1.1 en annexe pour la décomposition de l'effet de structure). La responsabilité du recours des entreprises aux CDD est donc ici majeure dans la baisse de la durée moyenne des contrats.

Graphique 1-2 : **Durée moyenne des contrats selon le motif de sortie de l'établissement**



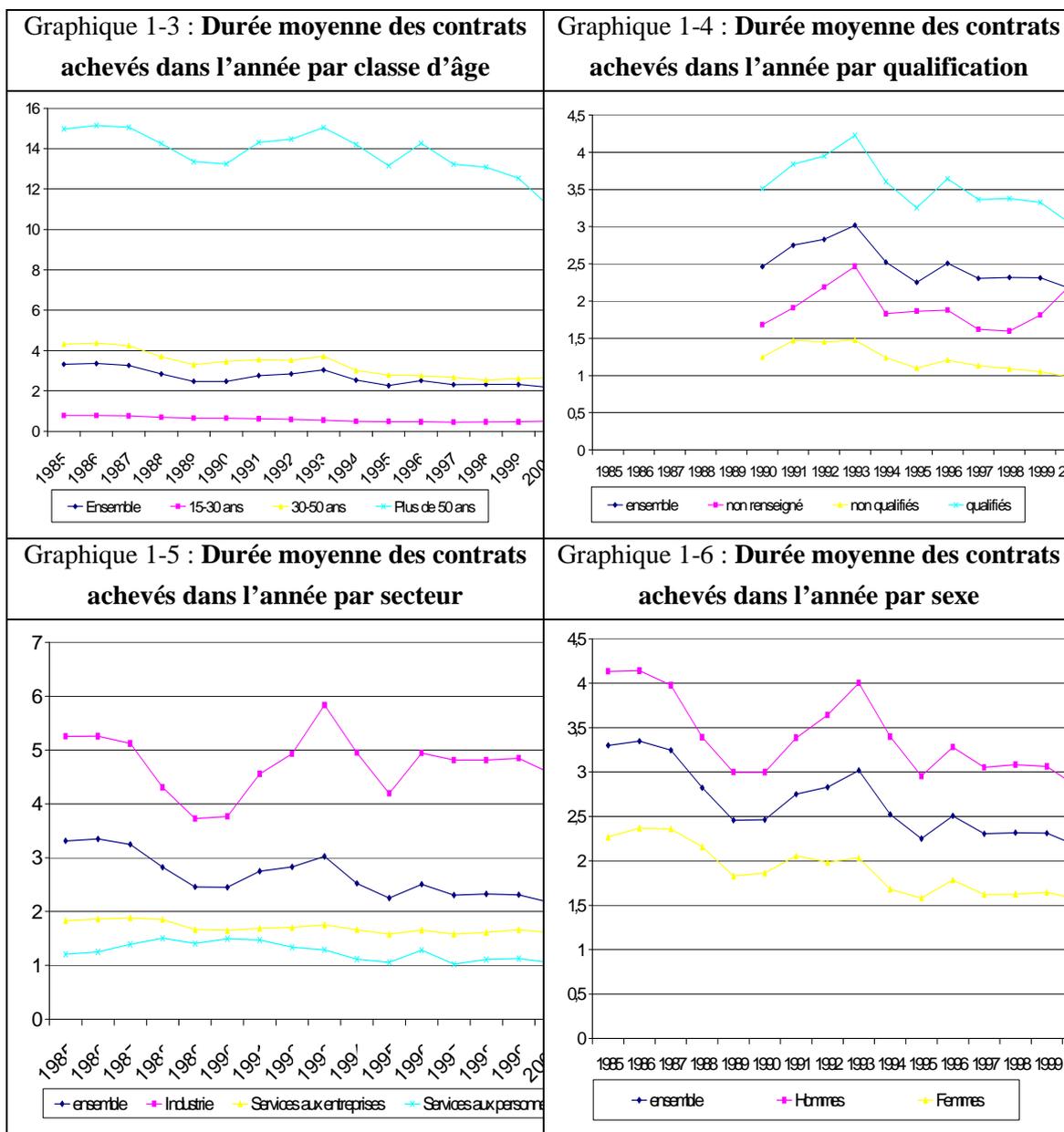
Sources : DMMO 1985-2000, nos calculs.

L'observation des ratios inter décile et interquartile de la distribution des durées permet de faire le constat d'un phénomène de convergence dans la durée des emplois. Le premier a été divisé par trois, passant de 60 à 20 et le second par deux, passant d'environ 300 à environ 150 au cours de la période 1985-2000.

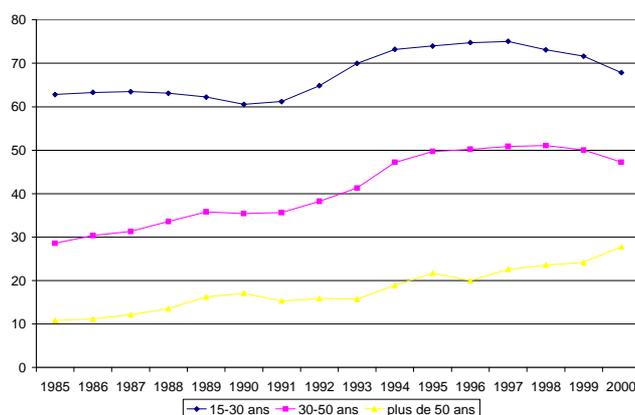
La convergence dans la durée des contrats est due à la diffusion des CDD aux catégories de salariés qui avaient au départ les anciennetés, les durées de contrat, les plus élevées. Ce sont avant tout les salariés les plus âgés, ceux-là mêmes qui ont les anciennetés les plus élevées qui ont vu la durée moyenne de leurs contrats diminuer (graphique 1-3). La diffusion des CDD a en effet plus progressé chez les salariés les plus âgés (graphique 1-7).

Pour les autres caractéristiques des salariés (qualification, secteur, sexe), la convergence est moins nette mais on n'observe pas non plus de mouvement de

divergence qui annulerait la convergence des durées selon les classes d'âge (graphiques 1.4 à 1.6).



Sources : DMMO 1985-2000, nos calculs.

Graphique 1-7 : **Part des fins de CDD dans les sorties par classe d'âge**

Sources : DMMO 1985-2000, nos calculs.

3.4. Ancienneté dans l'entreprise: une stabilité en moyenne qui masque des évolutions différenciées

L'enquête emploi permet d'obtenir une mesure de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise des salariés présents au moment de l'enquête. Rappelons la différence entre les populations prises en compte dans ces deux mesures. Dans le calcul de l'indicateur de durée des contrats, la population est l'ensemble des contrats qui prennent fin au cours d'une période (ici une année). Pour ce qui est de l'ancienneté dans l'emploi, la population est l'ensemble des salariés présents à un moment donné. Dans cette dernière population on va avoir une part plus grande d'emplois de longue durée. Les deux mesures se distinguent aussi par la durée d'emploi qu'elles prennent en compte. La durée moyenne des contrats prend en compte la totalité de la durée de l'emploi alors que l'ancienneté dans l'emploi ne mesure que la durée acquise au moment de l'enquête.

Quels sont les effets attendus de ces deux différences dans les deux modes de mesure ? La pondération plus forte des contrats de longue durée qui résulte du changement dans la définition de la population observée devrait conduire à une hausse de l'indicateur. En revanche le remplacement de la durée finale de la relation par l'ancienneté à une date donnée devrait jouer à la baisse.²³ C'est le premier effet qui semble toutefois le plus important. Les CDI représentent environ 90% de la population

²³ Outre ces deux distinctions, le fait de raisonner au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement peut conduire à une hausse de l'indicateur. Cependant l'écart entre ancienneté dans l'emploi et ancienneté dans l'entreprise n'apparaît pas très important. Le passage de l'ancienneté dans l'établissement à l'ancienneté dans l'emploi du à la reformulation de l'enquête emploi en 1982, s'est traduit certes par un décrochage à la hausse de l'ancienneté moyenne, mais d'une ampleur toutefois limitée.

sur laquelle l'ancienneté est mesurée, contre un peu moins de la moitié de la population qui sert de référence au calcul de la durée moyenne des contrats. L'ancienneté moyenne oscille autour de 9 ans contre 3 ans pour la durée moyenne des contrats.

Pour ce qui est de la dynamique, on retrouve ici le résultat d'une stabilité voire même d'une légère hausse de l'ancienneté moyenne (Auer et Cazes, 2000, OCDE, 1993, OCDE, 1997). Soulignons que Auer et Cazes, dans une problématique de comparaison internationale, raisonnent sur l'ensemble des travailleurs sur la période 1992-1999, alors que l'on se concentre ici sur les salariés du secteur privé en France et on élargit à la période 1982-2002. En excluant les salariés du public, bénéficiant de plus fortes garanties de sécurité de l'emploi, on obtient bien entendu un niveau d'ancienneté moyenne plus faible. Mais l'évolution de cette ancienneté moyenne n'est pas remise en cause même sur une période de 20 ans. Même au sein des salariés du privé on observe une augmentation de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise entre 1982 et 2000 (courbe « ensemble » des graphiques 1.8 à 1.11). Elle passe de 8,56 à 9,31 ans.

Le développement des CDD et la hausse du taux de rotation de l'emploi pourraient laisser envisager une baisse de l'ancienneté dans l'entreprise. Or il n'en est rien. Pourquoi ne retrouve-t-on pas la baisse mise en évidence pour la durée moyenne des contrats ?

On a constaté ci-dessus que la différence de définition des populations était l'élément le plus important pour expliquer la différence de résultat entre les deux mesures. On va donc se concentrer sur cet élément pour comprendre les différences de dynamique de ces deux indicateurs.

La population prise en compte dans l'ancienneté dans l'emploi est représentative du stock de la population en emploi. La population prise en compte dans la durée moyenne des emplois est représentative des flux d'emplois (en l'occurrence ici mouvement de sortie d'établissement) qui sont massivement concentrés chez les salariés les plus jeunes. La concentration des flux de main-d'oeuvre sur la partie la plus jeune du stock de la population en emploi a pour conséquence que la première population se distingue de la seconde par une moyenne d'âge plus élevée.

Une première explication possible passe par l'analyse des conséquences du vieillissement de la population active. En effet la population en emploi a beaucoup plus

largement subi ce phénomène que la population des salariés dont l'emploi s'achève au cours de l'année. Cette dernière reste beaucoup plus jeune que la première et ne connaît que très marginalement un vieillissement (*cf.* graphiques A2.1 et A2.2 en annexe).

Les salariés les plus âgés étant ceux qui disposent des anciennetés les plus élevées, on peut penser que le vieillissement de la population en emploi conduit à un effet de structure qui masque une baisse de l'ancienneté pour chaque classe d'âge. La prise en compte de cet effet de structure, en raisonnant à structure de la population de 1985, mais avec les durées par classe d'âge de 2000, se traduit d'après nos calculs par une ancienneté moyenne plus faible que celle précédemment calculée : 8,27 au lieu de 9,12 ans. Cependant la baisse par rapport à 1985 est encore plus faible, puisque l'ancienneté moyenne en 1985 était de 8,95 ans. L'ancienneté moyenne dans l'emploi reste relativement stable sur la période. Le vieillissement de la population en emploi n'est donc pas suffisant pour rendre compte de la différence de dynamique entre les deux indicateurs.

La correction de l'effet du vieillissement de la population active réduit l'ancienneté moyenne en 2000, mais n'est pas de nature à remettre en cause la stabilité de l'ancienneté dans l'emploi. Elle permet toujours de rejeter l'hypothèse d'une baisse généralisée de cet indicateur. Toutefois s'il n'existe pas de baisse générale, la stabilité de la moyenne peut cacher des évolutions différenciées selon les salariés. Le second type d'explication aux évolutions différentes de l'ancienneté moyenne dans l'emploi et de la durée moyenne des emplois doit donc être recherché dans la désagrégation de l'ancienneté moyenne selon les caractéristiques individuelles des salariés. Les salariés dont les caractéristiques sont proches de celles des salariés dont le contrat s'achève dans l'année (salariés majoritairement jeunes, moins qualifiés et appartenant plus souvent au secteur des services) devraient connaître une tendance à la baisse de leur ancienneté similaire à celle de la durée moyenne des contrats.

L'effet négatif des CDD sur l'ancienneté de certains salariés a pu être compensé par une progression de l'ancienneté d'autres salariés. La décomposition de l'ancienneté moyenne selon les variables âge, qualification, secteur d'activité fait apparaître un mouvement de creusement des inégalités entre les salariés. Ce sont les catégories de salariés qui ont les anciennetés les plus élevées qui ont vu croître le plus leur ancienneté, alors qu'elle a diminué pour ceux qui avaient les anciennetés les plus faibles. Seule la

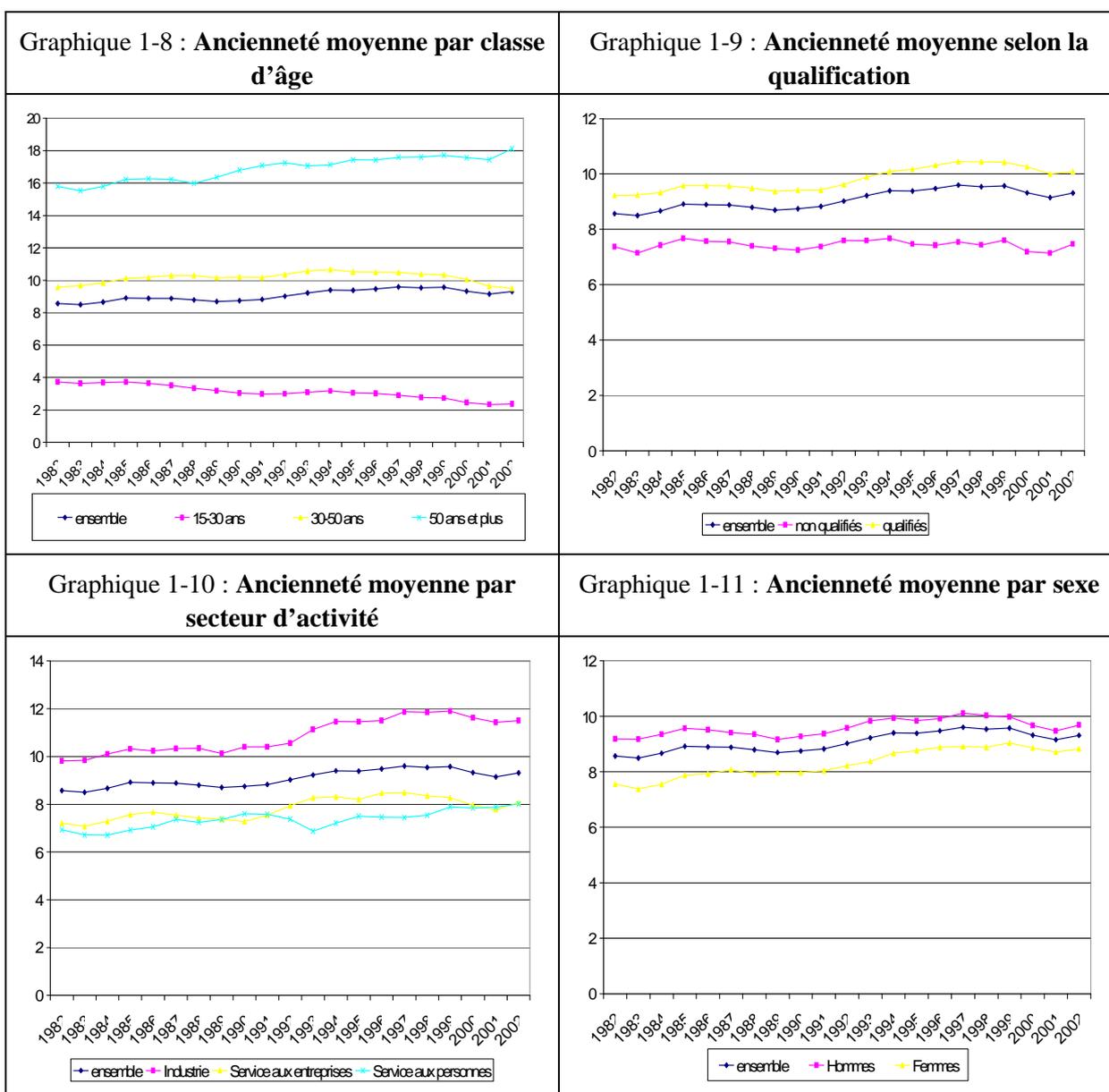
variable sexe fait apparaître un mouvement inverse. La décomposition de l'ancienneté moyenne par âge constitue l'exemple le plus flagrant du creusement des inégalités (graphique 1-8). Alors qu'on observe une baisse pour les salariés les plus jeunes (15-30 ans), au-delà de 30 ans l'ancienneté est restée stable (30-50 ans) ou a augmenté (plus de 50 ans) entre 1982 et 2002. Ainsi loin d'un mouvement généralisé, la baisse de l'ancienneté est circonscrite aux salariés les plus jeunes tandis que la stabilité de l'emploi progresse pour leurs aînés. Soulignons que la variable qui distingue le plus la population en emploi et la population dont le contrat se termine au cours de l'année est l'âge (*cf.* graphiques A2.1 à A2.8 en annexe). Même si l'ancienneté des jeunes a nettement diminué, leur poids beaucoup plus faible dans les salariés en emploi que dans les fins de contrat explique une part importante de la divergence des tendances d'évolution entre ancienneté dans l'emploi et durée des emplois.

Les inégalités se sont aussi creusées du point de vue de la qualification. L'ancienneté est restée stable pour les non qualifiés alors qu'elle a augmenté pour les plus qualifiés (graphique 1-9). Du point de vue du secteur d'activité, on note aussi une progression plus rapide dans l'industrie que dans les services alors qu'il s'agit du secteur dans lequel l'ancienneté était déjà plus élevée (graphique 1-10). En revanche on observe une convergence entre les anciennetés des hommes et des femmes (graphique 1-11).

Le creusement des inégalités d'ancienneté dans l'emploi est confirmé par l'observation des distributions de l'ancienneté au moyen des ratios inter décile et interquartile. Ces derniers ont nettement augmenté au cours de la période. Le second est passé de 6 à 7 tandis que le premier a doublé.

Sur la même question de la stabilité de l'emploi, mais appréhendée par un indicateur différent, le risque de transition vers le non emploi, le travail de L'Horty (2004), aboutit à une convergence du risque de perte d'emploi entre différentes catégories de salariés.

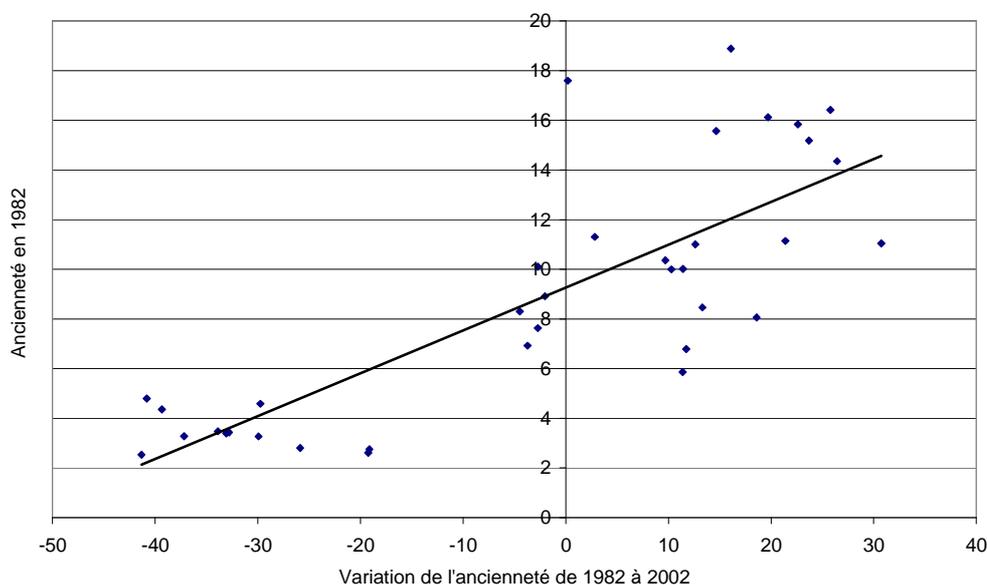
On reprend ici la méthode employée par L'Horty (2004) qui consiste à décomposer la population en sous populations constituées à partir du croisement de plusieurs variables et à rechercher une corrélation entre le niveau initial de l'indicateur pour chaque groupe et sa variation au cours d'une période. Les variables retenues ici sont les suivantes : secteur, âge, qualification, sexe.



Sources : Enquêtes emploi 1982-2002, nos calculs.

On obtient ici une corrélation positive entre l'ancienneté moyenne des salariés d'un groupe en 1982 et l'évolution de son ancienneté moyenne entre 1982 et 2002 (graphique 1-12). Les groupes qui avaient l'ancienneté la plus faible en 1982 sont ceux dont l'ancienneté a baissé (en bas à gauche). Au contraire les groupes ayant les anciennetés les plus élevées ont vu leur stabilité dans l'entreprise progresser. Cela confirme le constat de progression des inégalités d'ancienneté dans l'emploi.

Graphique 1-12 : **Corrélation entre ancienneté en 1982 et variation de l'ancienneté entre 1982 et 2002**



Sources : Enquêtes emploi 1982 et 2002, nos calculs.

Ces résultats peuvent apparaître contradictoires avec le constat fait dans la première partie d'une convergence des durées des contrats. Cependant il faut rappeler que l'indicateur de durée des contrats accorde un poids maximal aux contrats de faible durée. La convergence que l'on observe entre les durées des emplois est essentiellement une convergence entre les durées des contrats courts qui n'est pas incompatible avec l'accroissement des inégalités au sein des CDI. Lorsqu'on enlève les contrats qui se terminent par le motif « fin de CDD », on retrouve bien une tendance à la hausse des ratios inter déciles (de 450 à 522) et interquartiles (de 38,33 à 44,5) pour la durée des contrats entre 1985 et 1999.

Ces résultats peuvent également apparaître en contradiction avec ceux de L'Horty (2004). Il est toutefois possible de trouver des explications à ce paradoxe apparent d'une convergence des risques de transition vers le non emploi et d'une divergence des anciennetés dans l'emploi.

Il est possible de décomposer la durée totale qu'une personne passe hors de l'emploi au cours d'une année en deux indicateurs dont elle est le produit : la fréquence de rupture d'emploi et la durée des périodes de non emploi. La fréquence des interruptions d'emploi doit logiquement suivre en sens inverse les évolutions de l'ancienneté dans

l'emploi : plus l'ancienneté dans l'emploi diminue, plus la fréquence des interruptions devrait augmenter.

Cordellier (2004) effectue à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) une telle décomposition. Il montre que la fréquence annuelle des interruptions est plus élevée pour les jeunes et que les durées moyennes des périodes de rupture d'emploi sont plus élevées pour les plus âgés. Au cours des années 1980 et 1990, les fréquences des interruptions ont augmenté pour les jeunes (14-25 ans) uniquement, ce qui reflète bien la diminution de leur ancienneté dans l'emploi mise en évidence ci-dessus, et l'accroissement des inégalités entre jeunes et plus âgés. Mais si l'on tient compte de la durée moyenne des interruptions, la durée annuelle totale d'interruption d'emploi stagne au cours du milieu des années 1980 et 1990 et ce même pour les jeunes. Malgré une augmentation de la fréquence de rupture d'emploi pour les jeunes, ces derniers ne passent pas plus de temps hors emploi car la durée moyenne des ruptures a diminué. Les inégalités de temps passé hors emploi entre jeunes et vieux n'ont donc pas augmenté au cours de vingt dernières années. On a ainsi une partie de l'explication du paradoxe : même si l'ancienneté dans l'emploi des moins anciens diminue, leur risque de se retrouver hors emploi un an plus tard n'augmente pas car la durée moyenne de leurs périodes hors emploi diminue. A l'inverse même si les plus âgés voient leur ancienneté s'allonger, ils peuvent voir leur probabilité de se retrouver hors emploi un an plus tard augmenter en raison de l'allongement de leur durée de chômage en cas de perte d'emploi.

La stabilité de l'ancienneté moyenne dans l'emploi malgré le développement des CDD, n'est donc pas le simple résultat d'un effet de structure dû au vieillissement de la population active qui masquerait une fragilisation généralisée, mais avant tout le produit d'évolutions opposées entre différentes catégories de salariés, ces évolutions se compensant quasiment complètement. Par ailleurs l'ancienneté dans l'emploi n'est certainement pas suffisante pour juger de la sécurité de l'emploi des salariés²⁴. Sa mise en parallèle avec l'étude de la probabilité de transition vers le non emploi révèle que les effets d'une variation de l'ancienneté dans l'emploi sur la sécurité de l'emploi peuvent être contrecarrés par la variation des durées des périodes hors emploi.

²⁴ Contrairement à la notion de stabilité de l'emploi que nous utilisons ici pour qualifier la plus ou moins longue durée de la relation salariale entre un salarié et son employeur, la notion de sécurité de l'emploi est utilisée ici pour rendre compte de la probabilité d'un salarié d'être toujours en emploi à une date donnée, quelque soit son employeur (qu'il en ait changé ou non).

3.5. Rôle des CDD dans l'évolution des inégalités d'ancienneté dans l'emploi

Si l'on a vu dans que la diffusion des CDD avait joué un rôle essentiel dans la baisse de la durée moyenne des contrats (3.2), qu'en est-il pour la baisse de l'ancienneté de l'emploi qu'a connu une partie de la population ?

Pour répondre à cette question, il s'agit de séparer les salariés dont l'ancienneté a augmenté et ceux dont l'ancienneté a diminué. Il n'est cependant pas envisageable de prendre les salariés un à un et d'observer si leur ancienneté a augmenté ou diminué. D'une part parce qu'un salarié ne reste que trois ans dans l'échantillon de l'enquête emploi alors qu'on s'intéresse à une période de 20 ans. D'autre part parce que cela n'a pas de sens de regarder la variation de l'ancienneté de façon individuelle pour notre objet. En effet celui-ci n'est pas la modalité d'acquisition de l'ancienneté pour un panel de salariés que l'on suivrait sur 20 ans, mais la variation de la distribution de l'ancienneté de la population en emploi.

Il s'agit donc de trouver une ou plusieurs variables qui discriminent entre les salariés dont l'ancienneté augmente et ceux dont l'ancienneté diminue. La variable classe d'âge apparaît jouer relativement bien ce rôle. L'ancienneté moyenne des salariés de moins de 40 ans a diminué entre 1985 et 2000 passant de près de 6 ans à moins de 5 ans tandis que celle des salariés de 40 ans et plus a légèrement augmenté, de 14 à 14,6 ans. On va donc observer comment s'est réalisée la baisse de l'ancienneté pour les moins de 40 ans en considérant cette sous population comme représentative de la baisse de l'ancienneté qui est intervenue pour une partie de la population en emploi.

L'observation de la baisse de l'ancienneté des salariés de moins de 40 ans par type de contrat révèle qu'elle est due pour plus de la moitié environ à un effet de structure et pour le reste à la baisse de l'ancienneté des salariés en CDI (*cf.* décomposition de l'effet de structure en annexe : tableau A2.2).

Pour ce qui est de cette seconde composante, elle est à relier avec la hausse du taux de rotation de la main-d'œuvre déjà soulignée en introduction. Comme l'effet des CDD l'effet de la hausse du taux de rotation concerne les salariés qui sont le plus sujets à des mouvements de main-d'œuvre, c'est-à-dire essentiellement les jeunes. Cela dit ces deux phénomènes ne se recoupent pas complètement. La rotation de la main-d'œuvre a

progressé à peu près de la même manière pour les salariés en CDI que pour les salariés en CDD. La répartition entre CDD et CDI dans les entrées d'établissement est restée stable (Sauze, 2003). Etant donné que les jeunes effectuent l'essentiel des mouvements, ce sont eux qui sont touchés par l'accroissement du taux de rotation et pour lesquels on observe une baisse de l'ancienneté moyenne.

CONCLUSION

Une mise en perspective historique de la régulation de la durée des relations salariales permet de mieux comprendre les logiques de développement actuel des CDD. Les employeurs qui ont partiellement généré cette dépendance accrue des salariés à la continuité de la relation salariale (ou qui au moins en ont profité pour stabiliser leur main-d'œuvre) cherchent depuis les années 1970 notamment aux travers des CDD à se soustraire aux responsabilités qu'ils assumaient en matière de continuité de l'emploi. La stabilité de l'emploi n'est pas non plus un horizon indépassable. Plusieurs propositions de juristes ou d'économistes : droits de tirage sociaux, marchés transitionnels (Gazier, 2003, Supiot 1999), tendent à lui substituer la notion de sécurité des trajectoires professionnelles. Cependant de telles propositions impliquent de rendre les salariés moins dépendants de la continuité de la relation salariale. Cela signifie notamment dispenser des formations à caractère plus général et moins spécifiques à l'entreprise. Or de telles mesures se heurtent aux intérêts des entreprises qui pendant des décennies ont œuvré en sens inverse.

Ce travail met aussi en évidence que ce qui se joue derrière la détermination ou l'indétermination de la durée du contrat de travail varie selon les époques. En particulier, nous avons fait apparaître que l'assimilation actuelle du CDD à la précarité et du CDI à la stabilité de l'emploi ne va pas de soi. L'indétermination de la durée a, historiquement, d'abord été le moyen pour l'employeur d'obtenir plus de flexibilité, alors que seul le CDD permettait d'apporter des garanties de stabilité de l'emploi. Ce n'est qu'à partir du moment où les motifs de rupture du CDI ont été restreints par les conventions collectives et par la loi, et où la durée du CDD a été fortement limitée, que la spécialisation de ces contrats respectivement dans la stabilité et dans la flexibilité s'est réalisée.

L'exploitation de la variable ancienneté des DMMO permet de mettre en évidence une baisse de la durée moyenne des contrats due uniquement à la progression de la part des CDD dans les contrats qui se terminent. Cette baisse s'est accompagnée d'une convergence dans la durée moyenne des contrats. Ainsi on peut dire que les CDD ont joué un rôle de convergence vers le bas des conditions d'emploi.

Néanmoins les CDD occupent encore une trop faible part du stock d'emploi pour que leur diffusion réduise l'ancienneté moyenne dans l'emploi, d'autant plus que les salariés ayant le plus d'ancienneté ont vu celle-ci se conforter au cours de ces vingt dernières années. L'effet des CDD et de la hausse du taux de rotation de la main-d'œuvre jouent ici dans le sens d'un accroissement des inégalités.

La diffusion des CDD et l'augmentation du taux de rotation se traduisent ainsi à la fois par un mouvement de convergence vers le bas de la stabilité des salariés les plus mobiles et un mouvement d'accroissement des inégalités entre ces salariés et le reste de la population en emploi. Loin d'une remise en cause généralisée de la stabilité de l'emploi, on assiste à une déstabilisation (au sens où leur stabilité dans l'emploi diminue) des salariés les plus mobiles, même si en leur sein les inégalités ont tendance à s'atténuer. Cette déstabilisation s'apparente plus à une fragilisation subie par les salariés qu'à une augmentation de leur mobilité choisie. La décomposition des sorties d'établissement par modalité montre en effet une tendance à la substitution entre sortie choisie par les salariés (démission) et sortie subie (fin de CDD, licenciement ...) qui s'accroît en période de ralentissement de la conjoncture (Sauze 2003). Soulignons enfin que l'accroissement des inégalités d'ancienneté dans l'emploi semble atténué du point de vue de la sécurité de l'emploi par les inégalités dans les durées de période hors emploi notamment selon l'âge des salariés.

Ce premier chapitre a permis de mettre en lumière l'importance du mode de détermination de la durée des contrats dans les stratégies des employeurs ainsi que la responsabilité actuelle du recours aux CDD dans la baisse de la stabilité de l'emploi que subissent certaines catégories de travailleurs. Dans un contexte où la dépendance des travailleurs à l'emploi salarié dans une entreprise qui leur offre la possibilité d'une carrière, est devenue cruciale, il se pourrait que la différenciation des salariés par rapport à leur risque de chômage, soit devenu un moyen d'accroître le contrôle des employeurs sur la main-d'œuvre. Avant d'examiner de façon plus précise cette

hypothèse qui pourrait se révéler comme une alternative à l'hypothèse du recours aux CDD comme besoin d'ajustement aux variations de l'activité, il s'agit à présent d'analyser de façon plus précise ce qui motive le recours aux CDD sur la période actuelle, en nous fixant comme impératif de nous confronter aux pratiques des employeurs à partir de données d'entreprise pour aller au-delà des interprétations macroéconomiques de l'évolution du recours. Ainsi le chapitre suivant est consacré à la création d'une base de données inédite sur le recours aux CDD rendue nécessaire du fait de l'absence de source directement disponible sur le recours aux CDD par entreprise.

Chapitre II

UNE NOUVELLE SOURCE POUR APPREHENDER

LE RECOURS AUX CDD

Le chapitre précédent a permis de montrer la diversité des usages faits des CDD au cours du temps pour mieux caractériser les usages actuels. Il s'agit à présent d'approfondir l'étude des usages actuels. Comment a évolué l'usage par les entreprises des CDD ? Quelles sont les entreprises qui recourent le plus aux CDD ? Qui n'y recourent pas du tout ? Les entreprises ont-elles eu plutôt tendance à augmenter leur recours, substituant progressivement une part des CDI à des CDD ou ont-elles, comme les oblige le droit du travail, un recours temporaire, erratique mais plus intense du fait d'un environnement économique que d'aucuns jugent de plus en plus instable ? Y a-t-il des entreprises qui se sont détournées de cette pratique ces dernières années ? Voit-on le comportement de recours converger vers une norme de comportement ou celui-ci a-t-il tendance à être plus dispersé ? La propension à convertir des CDD en CDI est-elle plutôt le fait de grosses ou de petites entreprises ? Les entreprises dont l'activité est la plus fluctuante sont-elles celles qui recourent le plus aux CDD, conformément au présupposé habituel aussi bien dans le débat public que dans les travaux théoriques ? Les réponses à ces questions sont mal connues en France. Le travail présenté ici apporte de premiers éléments d'analyse à partir d'une base originale permettant de saisir le niveau du stock de CDD de chaque entreprise et son évolution sur 16 années.

Les statistiques sur les CDD, nous l'avons vu, n'apparaissent qu'à la fin des années 1970 et au début des années 1980, lorsque ce type d'embauche commence à être analysé comme une forme de travail précaire. La disponibilité des statistiques va donc déterminer notre période d'étude. Les critères auxquels doivent répondre ces statistiques sont les suivants : disponibilité sur les 15 à 20 dernières années, appréhension des CDD

à partir des entreprises et non des salariés, représentativité assez large. Il a donc été nécessaire de réaliser un travail de reconstitution du stock individuel de CDD au niveau établissement. Pour pouvoir saisir les déterminants économiques du recours aux CDD, il a ensuite fallu agréger les établissements pour passer au niveau entreprise, lequel permet l'appariement avec les Enquêtes Annuelles d'Entreprises. La création de cette base constitue l'un des apports majeurs de cette thèse.

Dans une première section, nous ferons le point sur les sources de données disponibles sur les CDD en France et sur les travaux auxquels elles ont donné lieu, afin d'expliquer les choix que nous avons effectués dans les sources à retenir pour appréhender le recours aux CDD. Dans une deuxième section, nous expliquons comment les difficultés liées au choix de nos sources ont été surmontées et comment nous avons construit une nouvelle base de données à partir de différentes sources. Dans une troisième section nous évaluerons la représentativité de l'échantillon des entreprises présentes dans cette nouvelle base. Enfin dans une dernière section nous présenterons les principales caractéristiques de l'échantillon ainsi constitué.

1. DE LA NECESSITE DE CONSTRUIRE UNE NOUVELLE BASE DE DONNEES

Les données sur les CDD n'étant disponibles pour l'essentiel qu'à un niveau macroéconomique ou bien au niveau des salariés (1.1.), malgré quelques études centrées sur les entreprises (1.2.), il apparaît nécessaire de constituer une nouvelle base de données pour étudier l'évolution des pratiques de recours des entreprises aux CDD au cours des années 1980 et 1990 (1.3.).

1.1. Des données macroéconomiques ou centrées sur les salariés

Les études empiriques actuellement disponibles sur les CDD en France ont pour caractéristique de s'effectuer surtout sur un plan macroéconomique notamment à partir des données de l'enquête emploi et de s'intéresser essentiellement aux conséquences du développement de ce type de contrat de travail sur les salariés. Cette orientation des travaux de recherche sur les CDD s'explique largement par les données disponibles dans l'appareil statistique. Il est en effet frappant de constater que si la nature du contrat de travail est bien renseignée dans la principale enquête tournée vers les salariés (enquête emploi), elle est absente des enquêtes centrées sur l'entreprise : enquête

annuelle auprès des entreprises (EAE), déclarations annuelles de données sociales (DADS). Seules les déclarations mensuelles de mouvements de main-d'œuvre (DMMO) dénombrent les entrées et les sorties de salariés de l'établissement en fonction de la nature du contrat de travail. Cependant l'information fournie porte sur les flux et non sur les stocks.

La progression du recours aux CDD est un phénomène bien connu et étayé statistiquement par les chiffres de l'enquête emploi, qui fournissent la part des CDD dans l'emploi au niveau agrégé. C'est la seule source de données qui fournit des informations fréquentes et régulières sur l'évolution du stock de CDD pour la période en question. Mais l'inconvénient de celle-ci est qu'elle ne renseigne en rien sur le recours par entreprise.

L'évolution du recours au niveau agrégé est souvent mise en parallèle avec l'évolution de la conjoncture. Ainsi, la récession puis la reprise au début des années 1990 ont permis d'étayer l'idée selon laquelle l'utilisation des CDD constitue un mode d'ajustement à la conjoncture : baisse de la part des CDD dans le stock d'emploi au moment de la récession et augmentation dès le début de la reprise (Belloc, Lagarenne, 1996).

L'enquête emploi apporte également des informations sur les caractéristiques des postes et des salariés touchés par ce type de contrat. Les CDD concernent avant tout les jeunes salariés et plus particulièrement les femmes. Ils touchent aussi de plus en plus des postes qualifiés : deux tiers des CDD concernaient des postes qualifiés en 1995 contre 57 % en 1990. Les salariés titulaires de CDD sont de plus en plus diplômés : en 1995, 39 % étaient au moins bacheliers, contre un quart cinq ans auparavant (Belloc, Lagarenne, 1996). En 2002 ils étaient même plus de 45 % soit légèrement plus que pour les salariés en CDI. Le fait d'être bachelier ou de détenir un diplôme supérieur à bac +2 augmente d'ailleurs les risques pour un salarié de se retrouver en CDD par rapport au fait d'être titulaire d'un CAP ou un BEP (Cancé et Fréchou, 2003).

Enfin l'enquête emploi permet de calculer des probabilités de transition vers l'emploi stable pour les salariés en CDD. Ainsi l'exploitation de l'enquête emploi en panel a permis de constater que les passages d'un CDD vers un emploi stable ont considérablement régressé au début des années 1990. Alors qu'en 1990, 43 % des titulaires d'un CDD un an auparavant, occupaient un emploi stable, en 1995 ce n'est le

cas que pour un tiers des salariés, et pour seulement un cinquième dans la même entreprise¹ (Belloc, Lagarenne, 1996). En 2001 le taux d'accès au CDI à partir d'un CDD un an auparavant restait d'un tiers (Cancé, Fréchou, 2003). Une étude antérieure, portant sur la deuxième moitié des années 1980, avait estimé des taux de transformations présumés à partir des DMMO². Ce taux serait de 19,6 % en 1985 et aurait augmenté jusqu'à plus de 30 % en 1990 (Henguelle, 1994). Plus récemment Junod (2006), en utilisant la partie française du Panel Européen des ménages sur la période (1994-2001), évalue à deux tiers la part des transitions de CDD vers CDI mais cette fois sur une période de trois ans.

Le fait qu'une part toujours plus grande de la population active soit embauchée en CDD ne serait pas si alarmant en termes de précarité si le CDD n'était qu'une étape transitoire vers l'emploi stable. Plus rares sont les études qui s'intéressent aux raisons pour lesquelles ce type de contrats s'est développé. Ces causes sont-elles si évidentes que l'on ne cherche même plus à les interroger ? Le seul objet des recherches serait-il désormais d'analyser les conséquences pour les salariés ?

Malgré cette absence de la connaissance du stock de CDD par entreprise ou par établissement dans des enquêtes ou déclarations annuelles ou infra annuelles, quelques enquêtes ont pu permettre d'en avoir une image à différentes dates au cours des années 1980 et 1990. Il s'agit des enquêtes ACEMO (Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'Œuvre) réalisées en 1977, 1980, 1983, 1987, 1992, 1996 et 2000 par le ministère du Travail³. L'enquête REPONSE (RElations PrOfessionnelle et NégociationS d'Entreprise) de 1998 comportait également le stock de CDD par établissement (Coutrot, 2000). L'enquête ACEMO trimestrielle fournit pour sa part un taux de recours aux CDD⁴ par secteur et par région (Charraud et Guergoat, 1989) et non par établissement.

L'intérêt de pouvoir mesurer le stock de CDD au niveau de l'établissement, semble s'être confirmé récemment avec l'intégration d'une question sur le stock de CDD dans la refonte en cours des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS).

¹ La méthode d'évaluation de ce taux de conversion de CDD en CDI à l'intérieur de la même entreprise n'est cependant pas précisée par les auteurs.

² Nous reviendrons plus loin sur la méthode d'estimation.

³ Une enquête ACEMO *flexibilité* menée en 2000 par la DARES a porté sur les pratiques de flexibilité des établissements (Bunel, 2004a-2004b).

⁴ La DARES ne le publie régulièrement que depuis le 4^e trimestre de 1998.

Etant donné le manque d'informations sur le recours aux CDD par établissement dans l'appareil statistique, plusieurs travaux l'ont appréhendé par enquête de terrain (Germe et Michon, 1979, Ramaux, 1994, Fourmont *et alii*, 2001).

1.2. Principaux résultats des études centrées sur les entreprises

Le travail d'enquête de Germe et Michon (1980) révélait une forte polyvalence et une hétérogénéité dans l'usage des formes particulières d'emploi (l'enquête analysait les pratiques de recours aux FPE dans leur globalité, pas seulement le recours aux CDD) et soulignait la difficulté d'établir une relation entre des types d'établissements et des types de recours. Les FPE apparaissent comme un élément parmi d'autres qui permettent de « variabiliser » les coûts.

Une enquête auprès de 24 établissements a permis d'identifier les déterminants suivants du recours aux CDD : cadre légal et conventionnel, variations de l'activité économique, structure organisationnelle, innovations technologiques, type de relations professionnelles, insertion sur le marché local du travail, nature des qualifications mobilisées, histoire de l'emploi au sein de l'entreprise (Ramaux, 1994). Mais l'évolution de ces déterminants est rarement étudiée (mis à part le cadre légal et, dans une certaine mesure, les variations de l'activité économique) de manière à expliquer l'évolution du recours.

L'exploitation statistique des DMMO à un niveau agrégé à partir du milieu des années 1980 a, dès cette époque, mis en évidence une augmentation du taux de rotation des salariés et une plus forte mobilité dans le tertiaire que dans les autres secteurs, plus forte pour les femmes que pour les hommes, pour les jeunes que pour leurs aînés, et enfin pour les salariés les moins qualifiés (Le Goff, Le Pluart, 1991). Elle a également fait ressortir que la part des CDD dans les embauches avoisine dès cette époque les 60 % et dépasse même 70 % en 1985 (Corbel, Guergoat et Laulhé, 1986, Depardieu et Laulhé, 1985). La domination actuelle des CDD dans les recrutements n'est pas un phénomène nouveau ou qui se serait amplifié avec le développement des CDD. Elle était déjà présente au milieu des années 1980 alors que les CDD représentaient moins de 2,5 % des salariés du privé. Cette domination semble s'être malgré tout renforcée juste avant le début de notre période d'étude : entre 1983 et 1984 la part des CDD dans les

embauches serait passée de 59,4 % à 67,5 % si on s'appuie sur les chiffres fournis par Depardieu et Laulhé (1985).

Les enquêtes ACEMO ont notamment permis d'avoir quelques idées sur le processus de diffusion des CDD. Audier (1983) à partir des deux premières enquêtes de ce type, celles de 1977 et de 1980, analyse la modification des comportements de recours aux emplois précaires (ce qui comprend à la fois les CDD et les contrats d'intérim) entre ces deux dates. Elle note la progression d'établissements utilisateurs de 39 % à 47,5 % (de 12 % à 27 % pour l'usage des CDD), en même temps que des comportements d'abandon du recours pour 23 % des établissements qui étaient utilisateurs en 1977. Ces comportements d'abandon sont d'autant plus rares que la taille de l'entreprise est importante. Pour cette première période d'observation du recours aux emplois précaires, l'accroissement observé correspond plus à l'extension des pratiques de recours qu'à leur intensification. Parmi les établissements utilisateurs, le taux de travailleurs sous statut précaire ne progresse que de 1,5 point, de 4,0 % à 5,5 %, alors que le taux sur l'ensemble des établissements passe de 2,5 % à 4,4 %.

Concernant plus spécifiquement les CDD, entre 1977 et 1987 le taux d'utilisation dans les seuls établissements utilisateurs a progressé d'à peine plus d'un point : de 4,3 % à 5,4 %, mais la part des établissements utilisateurs est passée de 12 % à plus de 50 % (Dussert 1990), ce qui confirme bien le rôle prépondérant de l'extension du recours sur celui de son intensification, en ce qui concerne cette première période d'accroissement de la part des CDD dans l'emploi.

On a également quelques éléments sur la durée des CDD. Entre 1983 et 1986, d'après les enquêtes ACEMO, la durée moyenne des CDD s'est légèrement allongée jusqu'à dépasser 3 mois (elle est passée de 12,1 à 13,6 semaines) : le seuil des 3 mois a été dépassé. Elle est plus élevée dans les petits établissements que dans les grands (Dussert, 1990). Entre 1996 et 1999, d'après les DMMO, cette durée a légèrement diminué : de 2,7 à 2,6 mois et elle est plus élevée dans les grands établissements que dans les petits, et plus faible dans le tertiaire que dans l'industrie et la construction (Richet Mastain, Brunet, 2001).

Une dernière enquête ACEMO portant sur 1999, l'enquête spécifique « ACEMO flexibilité », a fourni une source plus récente d'analyse des pratiques de flexibilité. A partir de cette enquête, Bunel (2006) met en question l'hypothèse d'une typologie des

établissements opposant ceux qui préfèrent la flexibilité interne (ou qualitative) à la flexibilité externe (ou quantitative). Les pratiques de recours aux CDD sont donc ici analysées uniquement dans une perspective de flexibilité. L'auteur s'intéresse à la substituabilité et à la complémentarité de ce mode de réponse aux pics et aux creux d'activité par rapport à d'autres modes (heures supplémentaires, intérim, variation des CDI, modulation du temps de travail, variation des stocks...). Il ressort de cette étude que les établissements « utilisent simultanément et successivement un grand nombre de modes de flexibilité » et qu'« il n'existe pas d'arbitrage entre modes de flexibilité interne et externe fondé sur leur efficacité relative et fonction de l'environnement et de la nature de l'établissement ». Le CDD n'est donc qu'une des réponses possibles pour faire face aux fluctuations de l'activité. Par ailleurs le choix d'un mode de flexibilité et donc du recours au CDD plutôt qu'à un autre mode, ne serait pas conditionné par l'environnement de l'établissement.

L'exploitation de l'enquête REPONSE (Coutrot, 2000) a permis d'identifier un certain nombre de facteurs qui favorisent le recours des établissements aux CDD. La taille de l'établissement a un effet positif sur la probabilité d'avoir un recours élevé (plus de 5 % des emplois) aux CDD. Le fait d'être un établissement en croissance favorise un recours élevé aux CDD. Du point de vue de la composition de la main-d'œuvre, ce sont les établissements les plus féminisés et ceux qui se caractérisent par une plus faible part de travailleurs qualifiés qui y ont le plus recours. Les secteurs des services aux particuliers et santé-éducation ont particulièrement recours aux CDD. Coutrot (2004), à partir de la même enquête, a exploré les liens entre stabilité de l'emploi et innovation. Le recours aux CDD apparaît négativement corrélé à l'innovation technologique (usage des technologies de l'information et de la communication), mais pas aux innovations organisationnelles (développement de groupes de qualité, d'équipes autonomes de production, individualisation des rémunérations, suppression de niveau hiérarchique, recentrage sur des métiers spécifiques).

Des études menées à partir des DMMO, mais cette fois à un niveau microéconomique, font apparaître le rôle déterminant des CDD comme instrument d'adaptation mis en évidence au niveau de l'établissement. Selon Le Minez et Maurin (1994), un recours accru aux CDD est associé à un plus faible usage des licenciements

pour motif économique. Le recours aux CDD est mesuré à partir des DMMO en divisant par huit la somme des entrées et des sorties de CDD au cours de l'année (la durée des CDD étant estimée à un trimestre)⁵. Toujours à partir des DMMO, Goux (2001) montre que l'ajustement de l'emploi se réalise essentiellement par la variation du stock des salariés ayant le moins d'ancienneté. Les flux de CDD expliquent presque la totalité des variations du nombre d'emplois occupés par des salariés de moins d'un an d'ancienneté. Une dernière étude menée à partir des DMMO (Dormont et Pauchet, 2003) tente de faire le lien entre incertitude et recours aux CDD, le degré d'incertitude étant évalué à partir de l'écart type des taux de croissance annuel du chiffre d'affaires sur une période de 4 ans. L'hétérogénéité du recours aux CDD est ici expliquée par l'hétérogénéité de l'incertitude subie par les entreprises. La principale limite de cette étude pour notre objet est son caractère statique. En particulier, on ne sait pas si l'augmentation du recours aux CDD est due à une augmentation du degré d'incertitude à laquelle font face les entreprises.

1.3. Aller plus loin en partant des DMMO

Finalement, l'enquête emploi est orientée vers les ménages et non vers les entreprises, les enquêtes ACEMO spécifiques sur les CDD et l'enquête REPONSE restent ponctuelles et l'information sur le type de contrat n'est pas encore fournie par les DADS. Les DMMO disponibles depuis 1985 apparaissent donc comme la meilleure source qui permette d'étudier l'évolution du recours aux CDD au niveau des établissements ou des entreprises.

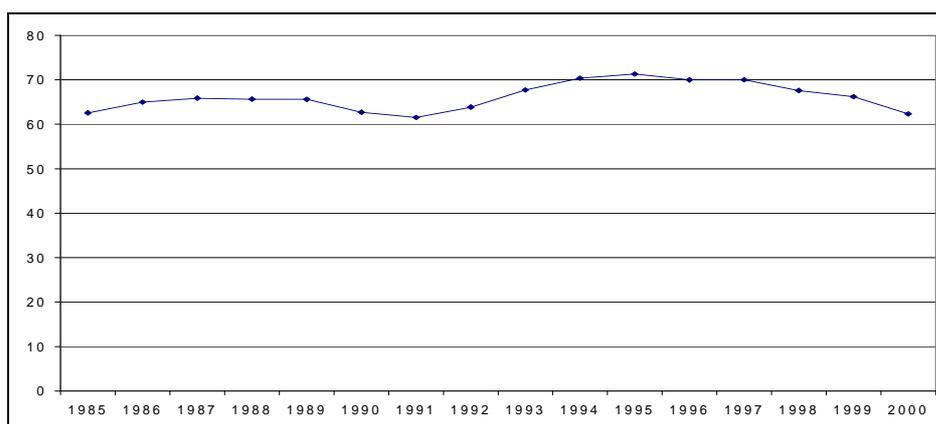
Les DMMO, obligatoires pour les établissements de plus de 50 salariés depuis la loi sur les licenciements économiques de 1975, mais exploitées statistiquement seulement depuis le milieu des années 1980 constituent une bonne source d'informations sur le recours des entreprises aux CDD. Elles permettent en effet de connaître la nature de chaque mouvement d'entrée (entrée en CDD ou en CDI, ou en provenance d'un autre établissement de la même entreprise) ou de sortie (licenciement pour motif personnel, licenciement pour motif économique, démission, fin de CDD, fin de période d'essai, transfert vers un autre établissement de la même entreprise, départ en retraite, autre

⁵ Nous reviendrons plus loin sur la discussion de cette méthode.

sortie) de l'établissement. Il est ainsi possible d'en déduire l'évolution de la part des CDD dans les embauches.

Cependant celle-ci n'est pas un bon indicateur pour mesurer la progression du recours des entreprises à ce type de contrat puisqu'on ne constate pas vraiment d'augmentation en tendance de la part des CDD dans les entrées au cours de la période 1985-2000 (graphique 2.1). Pourtant, les enquêtes emploi révèlent bien une progression de la part des CDD dans le stock d'emploi au cours de cette même période. Ce qui a changé depuis le milieu des années 1980, ce n'est pas le fait que le CDD soit la forme de recrutement dominante, mais le fait que ce type de contrat, qui représentait une part infime des salariés en activité en 1985, représente désormais pas loin d'un dixième de cette population.

Graphique 2.1 : Entrées en CDD / Total des entrées (en %)



Source : DMMO, nos calculs.

Les DMMO ne permettent pas d'obtenir directement le stock de CDD par établissement. Elles présentent l'avantage de recenser tous les flux de main-d'œuvre aux frontières de l'établissement selon la nature du mouvement (entrée en CDD ou en CDI, licenciement, démission, fin de CDD...), mais ont l'inconvénient d'être muettes sur les changements dans le statut de la main-d'œuvre qui interviennent au sein de l'établissement. Or, la variation du stock de CDD n'est pas la simple différence entre les entrées en CDD et les sorties pour fin de CDD puisque les sorties du stock ne se limitent pas aux sorties de l'établissement pour fin de CDD. Elles comprennent aussi des CDD transformés en CDI à l'intérieur du même établissement. Il s'agit donc de trouver une

méthode qui permette de reconstituer le stock de CDD par établissement malgré ce manque d'information.

2. METHODOLOGIE : CONSTRUCTION D'UNE BASE ORIGINALE

Nous exposerons dans un premier temps les choix méthodologiques qui ont présidé à la construction de cette nouvelle base de données sur les CDD (2.1), avant de confronter, dans un second temps, les données obtenues sur la part de l'emploi en CDD à celles déjà disponibles au niveau agrégé, ou à certaines dates précises (2.2).

2.1. Méthode de reconstitution du stock de CDD par établissement à partir des DMMO

A partir des contraintes qui tiennent à la nature des données disponibles, nous envisageons plusieurs méthodes et explicitons notre choix (2.1.1.), nous exposons ensuite la méthode retenue pour reconstituer les stocks de CDD au niveau des établissements (2.1.2.), nous traitons ensuite des difficultés liées au passage du niveau établissement au niveau entreprise (2.1.3) et enfin de la fusion entre les DMMO et les EAE (2.1.4.).

2.1.1. Des flux aux stocks de CDD par établissement : choix de la méthode

Plusieurs solutions sont envisageables : utiliser la date de sortie pour fin de CDD et la durée du CDD, utiliser la date d'entrée et retenir une durée moyenne des CDD, appairer les entrées en CDD et les sorties pour fin de CDD.

Estimation des stocks à partir de l'ancienneté du salarié à la date de sortie de l'établissement

Une première solution consiste à partir des sorties. Pour chaque sortie, on dispose en principe de l'ancienneté du salarié dans l'établissement à la date de cette sortie. Cette ancienneté permet de calculer la date d'entrée du salarié dans l'établissement. Il est alors possible de compter les salariés présents. Cependant, il nous manque toute une partie des sorties du stock de CDD : les transformations de CDD en CDI à l'intérieur du même établissement.

Par ailleurs, la variable d'ancienneté est assez mal renseignée. Or, chaque fois qu'elle n'est pas renseignée, il n'est pas possible d'appliquer cette méthode et le CDD concerné

ne peut être comptabilisé dans le stock de CDD de l'établissement. Le taux de non-réponse diminue considérablement au cours du temps, mais cela ne fait que renforcer paradoxalement les biais de cette méthode. En effet, l'amélioration du taux de réponse génère une augmentation artificielle du stock de CDD. Le choix de cette méthode reviendrait à sous-estimer le stock initial de CDD et ensuite à surestimer l'ampleur de la hausse de celui-ci. Cette méthode est donc écartée.

Estimation du stock à partir des entrées en CDD et d'une durée moyenne du CDD

Une autre solution consiste à affecter une date de sortie à toutes les entrées en CDD. En disposant de la date d'entrée et de sortie pour chaque salarié embauché en CDD, il est alors possible, chaque mois, de compter le nombre de salariés en CDD présents dans l'établissement. Mais le problème réside dans l'affectation d'une date de sortie. Doit-elle être la même pour tous les salariés ? Comment la calculer ? En se fondant sur l'hypothèse d'une durée moyenne des CDD de trois mois (hypothèse déjà retenue par Le Minez et Maurin, 1994), on peut affecter comme date de sortie la date en vigueur trois mois après l'entrée pour chaque CDD.

Estimation à partir des entrées et des sorties

Une troisième solution, celle qui a été adoptée ici, consiste à prendre en compte à la fois les entrées et les sorties. Elle consiste à évaluer le temps de présence (date d'entrée et date de sortie) dans l'établissement de tout CDD recensé dans les DMMO (que ce soit en entrée ou en sortie). Cette évaluation se fait au moyen de l'appariement des entrées et des sorties supposées correspondre au même CDD et par l'affectation d'une durée permettant de calculer la date manquante pour les mouvements qui ne peuvent être appariés (notamment les CDD qui sont convertis en CDI et dont on ne peut observer que l'entrée). Il est alors possible de compter, chaque mois, le nombre de CDD présents dans l'établissement.

2.1.2. Des flux aux stocks de CDD par établissement : détails de la méthode retenue

Un principe général d'appariement est posé, des solutions particulières sont apportées pour les cas dans lesquels l'appariement ne peut être réalisé, la durée de présence indiquée par la date d'entrée et de sortie qui résulte de l'appariement permet alors le calcul du stock de CDD par établissement, pour chaque mois au cours de la

période ; les résultats obtenus sont comparés aux résultats qui sont obtenus par d'autres méthodes.

Appariement des sorties et des entrées

L'appariement des entrées et des sorties se réalise grâce à un identifiant commun. On construit un identifiant à partir des caractéristiques individuelles de la personne qui effectue le mouvement et qui sont stables dans le temps⁶ (établissement où la personne est embauchée, année de naissance, nationalité, CSP, sexe). On apparie les entrées et les sorties qui ont le même identifiant de la façon suivante.

A partir des DMMO, on constitue pour chaque mois deux fichiers : un fichier d'entrées et un fichier de sorties.

✓ Le fichier d'entrées contient toutes les entrées en CDD, que l'on n'a pas réussi à appairer jusque-là. Pour le premier mois de 1985, on a seulement les entrées du mois. A partir du deuxième mois, on a des entrées des mois antérieurs qui n'ont pas encore été appariées.

✓ Le fichier de sorties contient toutes les sorties pour fin de CDD du mois.

Ainsi, pour chaque sortie, on cherche à retrouver l'entrée qui lui correspond et on réalise l'appariement. On a alors la date d'entrée et la date de sortie sur une même ligne d'observation.

Le principal problème est que l'identifiant n'est pas toujours unique, plusieurs personnes peuvent avoir le même, et il va donc arriver que plusieurs entrées ou plusieurs sorties possèdent le même identifiant.

✓ Si entrées et sorties ayant le même identifiant sont en nombre égal, alors cela ne pose aucun problème. La façon dont on apparie ces entrées et ces sorties entre elles n'a aucune influence sur le stock mensuel de CDD.

✓ Si le nombre d'entrées est supérieur au nombre de sorties, alors il faut choisir les « bonnes » entrées parmi les possibles. Pour cela, on se base sur les durées des appariements réalisés de manière univoque. On affecte à chaque sortie la durée moyenne conditionnelle à certaines caractéristiques (sexe, âge,

⁶ Par « stable dans le temps », on entendra ici stable pendant au moins la durée d'un CDD. Si la CSP est une caractéristique qui peut se modifier dans le temps, on peut néanmoins supposer qu'elle est stable pendant la durée du CDD.

CSP) des appariements réalisés sans problème. On retient alors l'entrée qui donne un appariement dont la durée se rapproche le mieux de cette durée affectée.

Les autres entrées ne sont finalement pas appariées à cette étape et restent dans le fichier des entrées à appairer.

✓ Le cas dans lequel le nombre de sorties est supérieur au nombre d'entrées, alors que le nombre d'entrées n'est pas nul, ne nous paraît pas poser de problème particulier. Ce cas correspond à l'entrée de nouveaux établissements dans le champ des DMMO. En effet, lorsqu'un établissement passe le seuil des 50 salariés et intègre le champ des DMMO, les CDD déjà présents dans l'établissement n'ont pas fait l'objet d'une déclaration à leur entrée. Au moment de leur sortie, il est donc impossible de retrouver la déclaration de l'entrée correspondante.

✓ Contrairement au cas où une sortie correspond à plusieurs entrées, la durée du CDD sera la même quel que soit l'appariement. Il n'y a donc pas de choix à faire entre les différents appariements possibles. Les sorties excédentaires par rapport au nombre d'entrées doivent de toute façon se voir affecter une date d'entrée et on leur affecte la même qu'à celles qui ont été appariées. Autrement dit, plusieurs sorties se trouvent appariées à une même entrée, mais il s'agit simplement d'une technique pour affecter une date d'entrée à des sorties qui n'ont pas pu être appariées.

✓ Si aucune entrée ne correspond à une sortie, alors on affecte à cette sortie une date d'entrée théorique, c'est-à-dire fondée sur la base des durées observées des appariements réalisés de manière univoque. Ce cas s'observe pour les mêmes raisons que le précédent.

Les entrées sans sorties : des conversions en CDI ?

Une fois cette procédure d'appariement réalisée, on garde toutes les entrées non appariées dans un fichier et on y ajoute les entrées du mois suivant. On réitère alors cette procédure sur le mois suivant en confrontant ces entrées aux sorties du mois suivant. Il arrive que des entrées soient conservées plusieurs mois sans jamais trouver de sortie qui leur corresponde. Dans ce cas, au bout d'un certain nombre de mois, ces entrées

sont retirées du fichier des entrées. Ce nombre de mois correspond à la durée maximale d'un CDD autorisée par la loi. Cette durée maximale a varié à deux reprises au cours de la période. Elle a été portée de 12 à 24 mois par l'ordonnance de 1986, elle a ensuite été réduite à 18 mois par la loi de 1990. Afin de bien rendre compte de la sensibilité du stock de CDD à ces inflexions législatives, la durée de conservation des entrées à apparier a été modifiée à ces deux dates. La méthode a aussi été mise en œuvre avec une durée maximale constante d'un an. La comparaison entre les stocks obtenus dans les deux cas, fait ressortir l'influence qu'ont pu avoir les changements législatifs sur le recours aux CDD. Nous reviendrons plus tard sur cette comparaison.

Les entrées qui sont retirées du fichier des entrées à apparier se voient affecter une date de sortie sur la base des durées des appariements réalisés de manière univoque, ceci en fonction des caractéristiques de l'individu qui a effectué l'entrée (sexe, âge, CSP). Ces entrées concernent principalement les CDD qui ont été convertis en CDI, ce qui explique qu'elles n'aient pu être associées à aucune sortie pour fin de CDD. Mais il peut aussi s'agir d'entrées qui ont donné lieu à des sorties autres que des fins de CDD, notamment des démissions. Même si, jusqu'en 2002⁷, les démissions n'étaient pas autorisées (sauf en cas d'accord avec l'employeur) dans le cadre d'un CDD, de telles pratiques sont observables avant 2002. A partir de 2000, la nouvelle exploitation des DMMO permet de connaître, pour chaque relation achevée, la nature de la sortie en même temps que celle de l'entrée qui avait été à l'origine de cette relation. On peut ainsi observer que 6 % environ des salariés entrés en CDD et sortis de l'établissement en 2000 ont démissionné. Avant 2000, il n'est cependant pas possible d'identifier les démissions qui devraient être associées à des entrées en CDD. Les entrées en CDD qui correspondent en réalité à ces démissions alimenteront le stock de CDD de la même manière que les conversions de CDD en CDI. Dans nos statistiques, il ne sera pas possible de faire la différence dans ces deux types de flux de sortie du stock de CDD. Ils seront tous considérés comme des conversions en CDI. Ceci ne fausse en rien le calcul du stock de CDD, mais tend à surestimer le taux de conversion de CDD en CDI que nous calculons par la suite.

⁷ La loi de modernisation sociale du 18 janvier 2002, autorise désormais la rupture de CDD «à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée ». art. 129.

Stock de CDD par établissement

On obtient pour tout mouvement recensé dans les DMMO concernant les CDD, un appariement, ou un mouvement « seul », auquel on affecte un autre mouvement : « conversion en CDI » si le mouvement « seul » est une entrée ou « entrée en CDD » si le mouvement « seul » est une « sortie pour fin de CDD ». La date de ce mouvement affecté est calculée sur la base des durées observées des appariements entre entrées et sorties réalisés sans problème et ayant les mêmes caractéristiques (date du mouvement connu, âge, sexe et CSP du salarié qui effectue le mouvement). Ainsi, pour tout CDD que les DMMO permettent d'identifier, on a une date d'entrée et une date de sortie. On est alors en mesure pour chaque mois de compter les CDD présents dans chaque établissement, mais aussi de calculer la durée totale moyenne de ces mêmes emplois. Outre les stocks mensuels de CDD et la durée moyenne de ces CDD, les DMMO permettent également d'obtenir l'effectif mensuel de salariés dans l'entreprise ainsi que les nombres d'entrées et de sorties mensuelles.

Comparaison avec d'autres méthodes

Le développement parallèle de plusieurs méthodes permet de choisir la plus pertinente. L'abandon de l'une des méthodes faute de la qualité des données disponibles a déjà été justifié ci-dessus. Il reste à analyser la différence des résultats obtenus entre la méthode qui repose sur l'hypothèse d'une durée homogène de tous les CDD à 3 mois et celle fondée sur l'appariement des entrées et des sorties qui doit permettre de conserver l'hétérogénéité de la durée des CDD (Graphique 2.2).

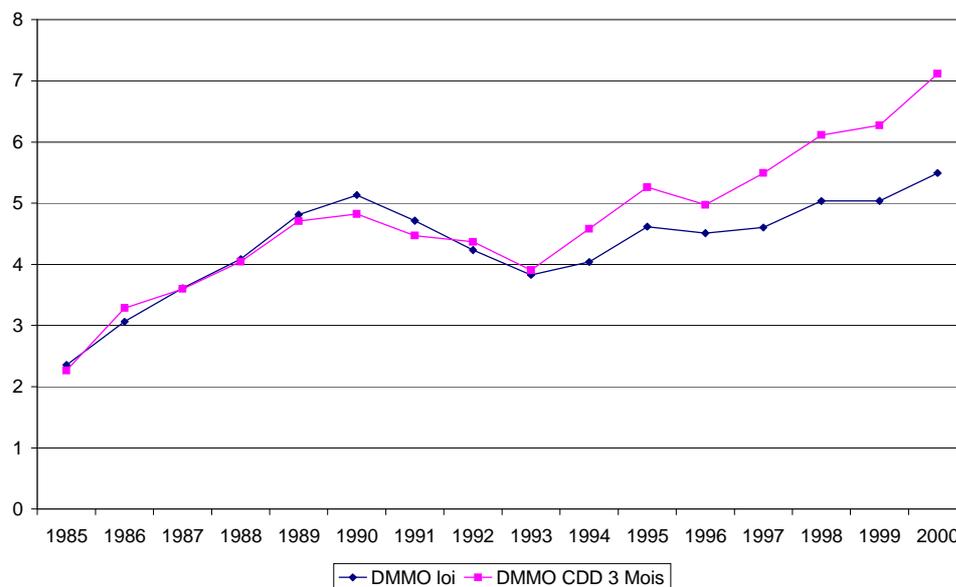
Au sein de cette dernière méthode, il faut aussi analyser deux variantes différentes selon les hypothèses sur la durée maximale des CDD : un an sur toute la période ou bien variation de cette durée maximale avec les changements législatifs (Graphique 2.3).

L'écart entre les deux méthodes représentées dans le graphique 2.2 à un niveau macroéconomique (nombre de CDD / nombres d'emplois) n'est pas très important. Il est quasi inexistant en début de période et s'amplifie au milieu et à la fin des années 1990. L'accroissement de cet écart peut s'expliquer par une réduction de la durée moyenne des CDD au cours des années 1990.

La méthode fondée sur l'hypothèse de CDD de 3 mois apparaît comme une bonne méthode pour reconstituer le stock de CDD au niveau macroéconomique à partir des

DMMO. Elle est relativement simple à mettre en œuvre et peut donc être considérée comme une méthode de référence.

Graphique 2.2 : Taux de recours aux CDD (en %) reconstitué selon deux méthodes différentes : durée maximale variant selon les lois ou durée fixée à 3 mois pour tout CDD

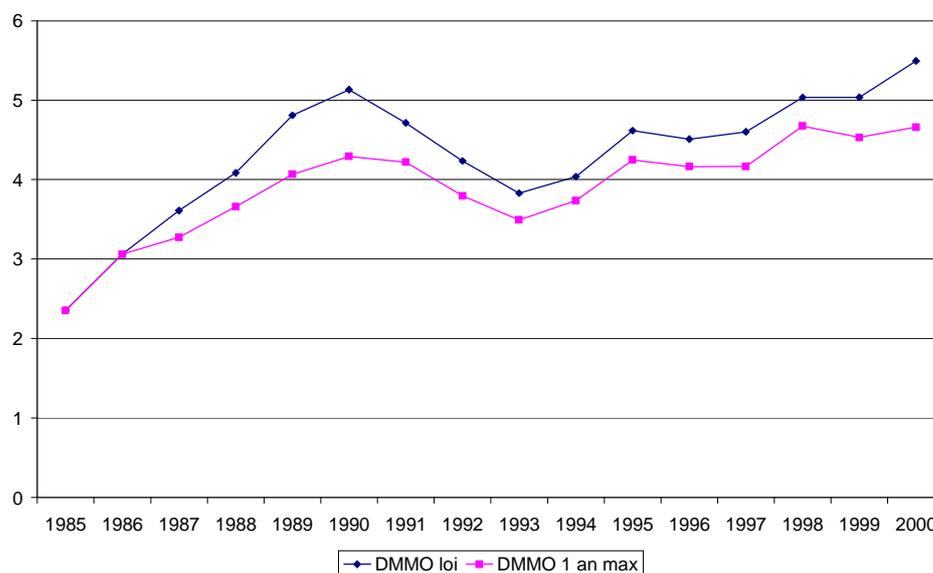


Source : DMMO, nos calculs.

L'obtention de résultats similaires au niveau agrégé par les deux méthodes permet une première vérification de la robustesse de la méthode par appariement. Malgré la plus grande complexité de sa mise en œuvre, le fait qu'elle reproduise des résultats similaires à une méthode de référence au niveau agrégé, permet de vérifier sa robustesse.

Mais pourquoi alors retenir cette méthode si elle est plus complexe et si elle donne des résultats identiques ? Si les résultats sont similaires au niveau agrégé, en revanche ils sont différents au niveau de chaque entreprise. La différence la plus flagrante est celle qui porte sur la durée moyenne des CDD par établissement. Alors qu'avec la première méthode la durée moyenne sera toujours de 3 mois, la méthode retenue permet de conserver l'hétérogénéité des durées de recours.

Graphique 2.3 : Taux de recours aux CDD (en %) reconstitué selon deux méthodes différentes : Durée maximale des CDD évoluant avec les lois ou fixée à un an pour toute la période



Source : DMMO, nos calculs.

Lorsque l'on compare les taux de recours selon l'hypothèse retenue pour la durée maximale (un an sans tenir compte des changements législatifs, ou bien variable en fonction de ces changements), il n'y a pas de différence entre les deux méthodes, les deux premières années, puisque la durée maximale des CDD, dans les deux cas, est d'un an (graphique 2.3). Ensuite, à partir du moment où la durée maximale est poussée jusqu'à deux ans, la non-prise en compte de ce changement aboutit à une sous-estimation du stock de CDD. Avec cette méthode, la durée des CDD les plus longs est en effet sous-estimée. Une entrée en CDD correspondant à un CDD d'une durée réelle supérieure à un an ne pourra être appariée à la sortie qui lui correspond, puisque ne sont conservées dans le fichier des entrées à appairer aux sorties que les entrées intervenues moins d'un an avant la date de ces sorties. Avec cette méthode, aucun CDD ne peut durer plus d'un an. Les CDD dont la durée réelle est supérieure à un an, ne pouvant être appariés, se voient affecter une durée moyenne selon les caractéristiques du salarié. Cette durée moyenne est forcément inférieure à un an. Cela explique la sous-évaluation de la durée des CDD et par conséquent la sous-évaluation du stock de CDD.

L'accroissement de la sous-évaluation jusqu'en 1990 peut s'expliquer par l'effet progressif du changement de la loi en 1986. On peut supposer que les employeurs se

sont mis progressivement à proposer de plus en plus de CDD d'une durée supérieure à un an ou des CDD de plus en plus longs.

La réduction de l'écart entre les deux mesures après 1990 s'explique par le nouveau changement législatif qui intervient en 1990 et réduit la durée maximale des CDD à 18 mois. Les employeurs sont amenés à réduire la durée des CDD qui étaient compris entre 18 et 24 mois. La sous-évaluation de la durée et du stock de CDD par la méthode insensible aux changements législatifs est ainsi réduite.

2.1.3. Des établissements aux entreprises

L'objectif de relier le recours aux CDD à des variables issues des EAE pour expliquer le comportement des entreprises nécessite de procéder à quelques choix d'harmonisation préalables à la fusion entre les deux sources de données. Les DMMO fournissent des informations mensuelles et par établissement. Les EAE se situent quant à elles principalement sur le plan des entreprises et ont une périodicité seulement annuelle. Etant donné la faiblesse des informations disponibles pour les établissements dans les EAE, le choix est fait de retenir le niveau entreprise pour la fusion des DMMO et des EAE, et donc d'agrèger les données des établissements des DMMO par entreprise. Concernant le problème de la périodicité différente des deux sources, il faut distinguer les variables de flux et les variables de stock. Pour les variables de flux, la solution est simple. Etant donné l'impossibilité de désagréger les variables annuelles des EAE, elle consiste à agréger, pour les variables des DMMO, les flux des douze mois pour obtenir un flux annuel. Pour ce qui est des variables de stock, l'observation de l'évolution des stocks mensuels de CDD fait apparaître une forte composante saisonnière. La question se pose de savoir quel stock retenir : le stock annuel moyen, le stock d'un mois donné ? Le principe qui doit guider ce choix est à notre sens de retenir la mesure la plus aisément comparable à celle dont on dispose annuellement dans l'enquête emploi. L'enquête emploi est en effet la principale source de connaissance sur les CDD, celle à partir de laquelle la progression des CDD dans l'emploi est toujours mise en évidence. Cette enquête est généralement réalisée au mois de mars, elle fournit donc le stock de CDD au mois de mars. Dans la base de données que nous construisons, prendre le stock annuel moyen conduirait à s'écarter du stock de l'enquête emploi, le stock au mois de mars étant inférieur au stock moyen. C'est donc le mois de mars qui est retenu comme

mois de référence pour les variables de stock que nous obtenons à partir des DMMO : stock de CDD, emploi total.

2.1.4. Des DMMO aux DMMO-EAE

La fusion des DMMO et des EAE s'effectue donc au niveau de l'entreprise et à un horizon annuel. Pour chacune des 16 années de 1985 à 2000, les informations des DMMO et des EAE sont rassemblées dans une même table grâce au numéro Siren qui permet d'identifier l'entreprise.

Les champs des DMMO et des EAE ne sont pas identiques. Du point de vue de la taille des entreprises, les EAE couvrent un champ beaucoup plus large puisqu'elles prennent en compte l'ensemble des entreprises de plus de 20 salariés, alors que les DMMO ne regroupent que les établissements de plus de 50 salariés⁸. Du point de vue sectoriel, en revanche, les EAE sont moins exhaustives dans la mesure où elles ne prennent pas en compte le secteur des services financiers. Seules les entreprises qui relèvent simultanément des deux champs sont conservées. La grande majorité des entreprises des EAE disparaissent ainsi qu'une petite minorité des entreprises des DMMO. Cependant, en termes d'emplois, les choses sont différentes puisque, pour les EAE, ce sont les plus petites entreprises qui disparaissent. Nous reviendrons plus précisément sur la représentativité de l'échantillon dans la section 3.

Le stock d'emploi issu des DMMO et celui issu des EAE ne sont pas forcément identiques. Outre le fait que ces stocks ne sont pas forcément calculés le même mois, le stock issu des DMMO a des raisons d'être inférieur. Dans les DMMO, seuls les établissements de plus de 50 salariés sont en effet présents. Si l'entreprise ne comporte pas uniquement des établissements de plus de 50 salariés, son emploi provenant de la source DMMO sera amputé du nombre de salariés présents dans les plus petits établissements. Ces entreprises sont malgré tout conservées dans l'échantillon, car nous ne travaillons pas sur le niveau absolu de l'emploi, mais sur les pratiques de recours aux CDD. Nous faisons alors l'hypothèse que les pratiques des établissements de plus de 50 salariés sont représentatives de l'ensemble des établissements de l'entreprise.

⁸ La comparaison de ces deux seuils nécessite de bien prendre en compte que nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ne sont pas représentées dans les DMMO. Il s'agit de toutes les entreprises composées d'établissements dont aucun n'excède 50 salariés. Du point de vue du critère de la taille, le champ des DMMO est donc doublement plus restrictif.

Les principales variables retenues dans les EAE sont des variables comptables : le chiffre d'affaire, la valeur ajoutée, la masse salariale, l'excédent brut d'exploitation, le stock de capital immobilisé, les amortissements et provisions. Les EAE fournissent également le secteur d'activité de l'entreprise. Cependant, la variable sectorielle connaît un changement de nomenclature en 1993. On passe de la NAP (Nomenclature d'Activités et de Produits) à la NAF (Nomenclature d'Activités Française). Une table de passage de la NAP à la NAF est utilisée pour que l'ensemble des entreprises soit classé selon la NAF sur toute la période et qu'il soit possible d'utiliser la variable sectorielle en dynamique.

2.2. Confrontation de la nouvelle base aux autres sources sur les CDD

Au terme de ce double appariement, on dispose d'une nouvelle base de données pour l'étude du recours aux CDD par les entreprises. Cette base est constituée de 40 744 entreprises c'est-à-dire 40 744 entreprises présentes au moins une année entre 1985 et 2000. Il y a chaque année entre 15 000 et 20 000 entreprises.

Avant de l'exploiter, il est nécessaire de confronter l'évaluation de la part des CDD au niveau agrégé qui en est issue aux mesures que l'on peut obtenir à partir d'autres sources de données. Des premières comparaisons sont réalisées sur le champ des DMMO avant fusion avec les EAE (2.2.1.). La fusion avec les EAE aboutit à une restriction du champ et appelle une nouvelle comparaison avec l'enquête emploi (2.2.2.). Cette décomposition du processus de confrontation des différentes sources permet de dissocier les différents biais possibles.

2.2.1. Comparaison du taux de recours aux CDD de la base DMMO avec le taux de recours issu de l'enquête emploi

Comme on l'a vu, l'enquête emploi renseigne sur le stock de CDD pour l'ensemble de l'économie. Un contrôle possible de la validité de la méthode est donc la comparaison de l'indicateur de taux de recours aux CDD : stock de CDD / Emploi, obtenu à partir des DMMO, à celui qu'on obtient habituellement avec l'enquête emploi.

Le champ des deux sources est cependant différent. Si l'enquête emploi n'est réalisée qu'après d'un échantillon restreint de ménages, cet échantillon a vocation à représenter l'ensemble des ménages français, et donc l'ensemble des salariés. Le champ des DMMO représente, quant à lui, l'ensemble des salariés des établissements de plus de 50

salariés, il est donc plus restreint et spécifique. Pour rapprocher les deux champs, il faudrait, dans l'*Enquête Emploi*, ne retenir que les salariés employés dans des établissements de plus de 50 salariés ; or la taille de l'établissement auquel appartient le salarié est une variable trop mal renseignée et a disparu de l'enquête emploi à partir de 1997. En revanche, on dispose de la taille de l'entreprise. En ne retenant que les salariés des entreprises de plus de 50 salariés pour l'enquête emploi, le champ couvert par celle-ci reste néanmoins plus large que celui des DMMO⁹.

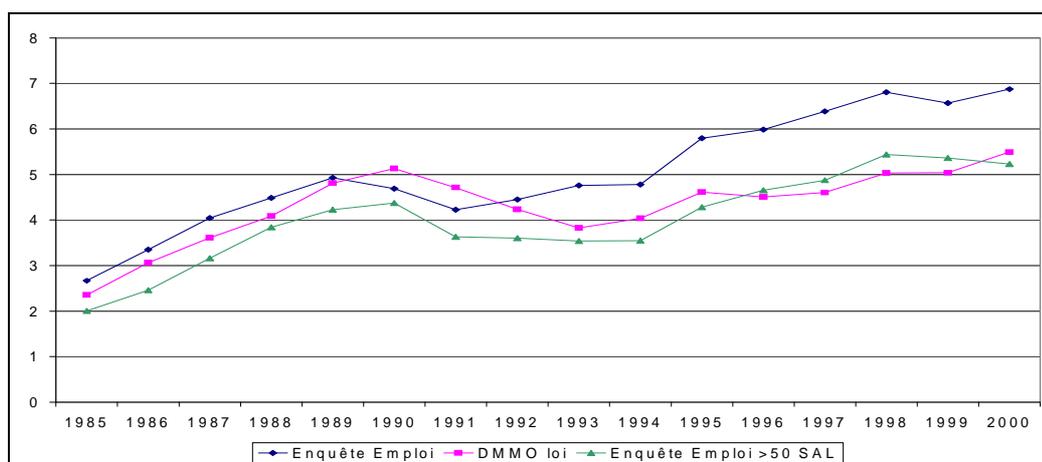
La comparaison des DMMO avec l'ensemble des salariés du secteur privé de l'enquête emploi (graphique 2.4), si l'on s'intéresse au taux de recours aux CDD, fait apparaître une divergence croissante au cours des années 1990. La part de l'emploi en CDD progresse beaucoup plus vite d'après l'enquête emploi que d'après les DMMO. Néanmoins, les grandes inflexions du recours aux CDD sont semblables et font apparaître trois mouvements distincts :

- hausse jusqu'à la fin des années 1980,
- baisse au début des années 1990
- nouvelle hausse à partir du milieu des années 1990.

De plus, lorsque l'on cherche à rapprocher le champ des DMMO de celui de l'enquête emploi, en ne retenant que les salariés des entreprises de plus de 50 salariés dans l'enquête emploi, la divergence entre les deux courbes se réduit fortement. La hausse du recours aux CDD dans les années 1990 a en effet été beaucoup plus rapide dans les entreprises de moins de 50 salariés.

⁹ En effet, dans les DMMO, il ne s'agit pas des entreprises de 50 salariés et plus, mais des établissements de 50 salariés et plus. Or une entreprise de plus de 50 salariés peut être uniquement composée d'établissements de moins de 50 salariés (qui n'entrent donc pas dans le champ des DMMO).

Graphique 2.4 : Taux de recours aux CDD selon les DMMO et l'enquête emploi



Source : Enquête emploi, DMMO, nos calculs.

Des différences subsistent néanmoins. Elles peuvent s'expliquer par la différence qui persiste encore entre les deux champs. Les salariés des petits établissements (moins de 50 salariés) qui appartiennent à des entreprises de plus de 50 salariés sont toujours présents dans le champ de l'enquête emploi, alors qu'ils ne le sont pas dans celui des DMMO. La plus forte progression des CDD dans ces petits établissements à la fin des années 1990 peut expliquer le fait que le recours appréhendé par l'enquête emploi (dans le champ des entreprises de plus de 50 salariés) devient supérieur au recours appréhendé par les DMMO alors qu'il était auparavant systématiquement inférieur.

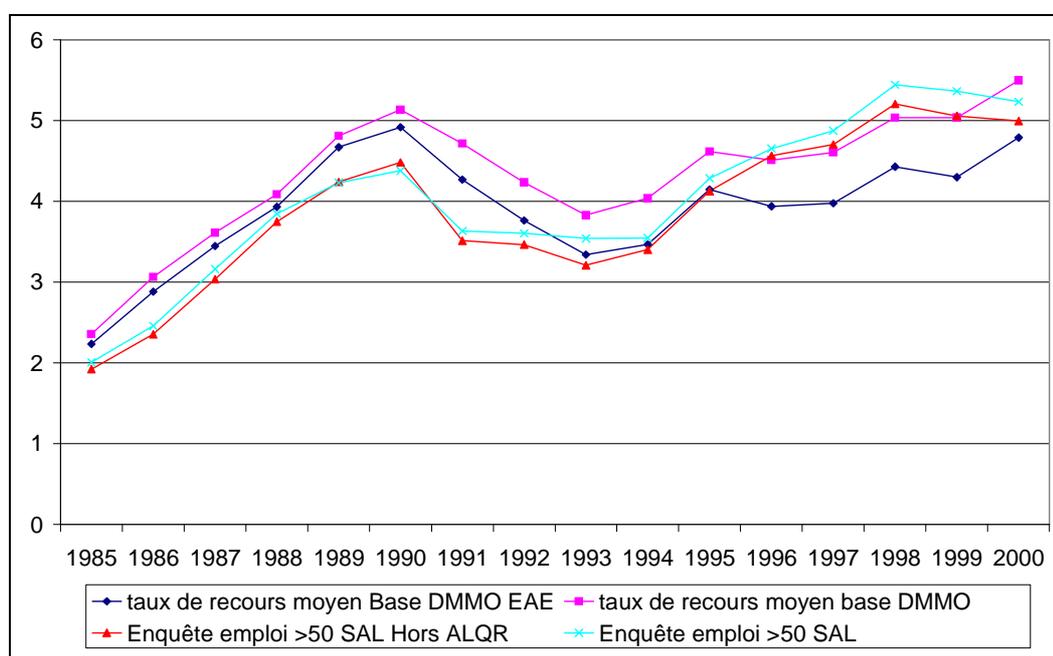
2.2.2. Passage de l'échantillon DMMO à l'échantillon DMMO-EAE

La fusion des DMMO et des EAE, nécessaire pour pouvoir articuler le recours aux CDD des entreprises avec leurs indicateurs de gestion, donne à la base sa singularité en tant que source de données. Cette base ne correspond en effet ni au champ des DMMO, ni à celui des EAE, ni même au champ des entreprises des EAE ayant 50 salariés ou plus. Le passage du champ de l'ensemble des DMMO au champ DMMO-EAE a des conséquences sur le niveau et l'évolution du taux de recours aux CDD. Il s'agit ici d'analyser ces conséquences en étudiant simultanément la modification de la répartition par secteur d'activité des entreprises, et la différence des taux de recours selon le secteur. L'identification du champ de la nouvelle base nous permet ensuite de comparer le taux de recours aux CDD au sein de la base, à ce même indicateur obtenu en utilisant l'enquête emploi sur un champ similaire.

La fusion entre les données des DMMO et celles des EAE a pour effet d'éliminer les entreprises des DMMO qui ne sont pas présentes dans les EAE. Bien que le champ des EAE soit plus étendu que celui des DMMO, certaines entreprises des DMMO ne figurent pas dans la base après appariement. Cela tient à la restriction du champ des EAE aux entreprises non financières et hors fonction publique (*cf.* Annexe 1.).

Connaissant ces spécificités sectorielles, on peut maintenant comparer les taux de recours moyen avant et après appariement avec les EAE (graphique 2.5).

Graphique 2.5 : **Comparaison du taux de recours aux CDD dans la base DMMO et la base DMMO-EAE**



Source : Enquête emploi, DMMO, EAE, nos calculs.

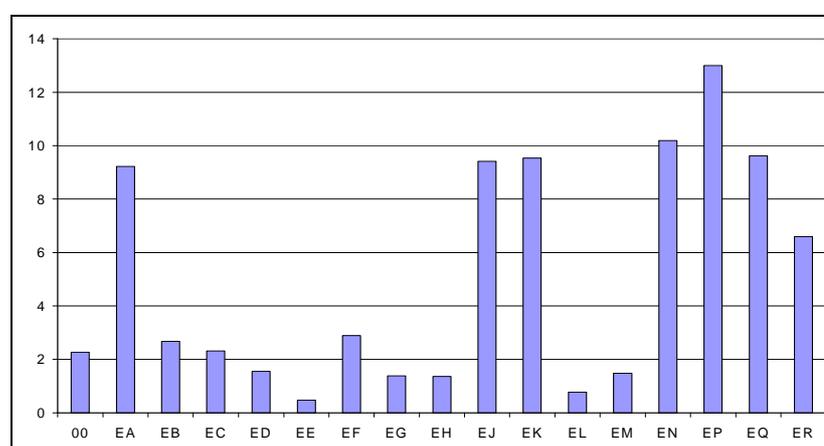
Si on compare le taux de recours dans la base issue de l'appariement entre DMMO et EAE et celui calculé sur les seules DMMO, le taux de recours apparaît toujours plus faible dans la nouvelle base et l'écart tend à se creuser dans les années 1990. Etant données les caractéristiques des établissements éliminés lors de cette étape, ce résultat n'a rien de surprenant. En effet, à l'exception des services financiers, les secteurs qui connaissent les pertes les plus sévères sont aussi ceux qui ont des taux de recours particulièrement élevés : agriculture, éducation-santé, administration.

Toujours dans une démarche de validation de la base obtenue, nous comparons l'évolution du taux de recours aux CDD, issu de notre base, à celle obtenue à partir d'un sous-échantillon de l'enquête emploi sur un champ similaire : salariés des entreprises de

50 salariés et plus, hors agriculture, services financiers, éducation-santé et administration. Conformément à ce qu'on observe pour les DMMO, le taux de recours est plus faible sur le champ restreint, même si le phénomène est moins prononcé.

Dans les deux cas, la restriction de champ opérée par l'appariement modifie un élément important de la dynamique du taux de recours. Alors que le taux de recours maximal est observé en fin de période, la base de travail le fait apparaître très légèrement supérieur en 1990. L'explication de cette différence est à rechercher dans les spécificités des secteurs non enquêtés dans les EAE en termes de recours aux CDD. Le graphique 2.6 donne quelques indices en ce sens.

Graphique 2.6 : **Taux de recours aux CDD des établissements éliminés des DMMO, par secteur d'activité (nes16) - 2000**



Source : DMMO, nos calculs.

Les taux de recours en CDD particulièrement élevés dans les secteurs EQ, EN et ER qui forment une part importante des entreprises éliminées expliquent le fait que le taux de recours obtenu sur la base soit plus faible que celui issu de l'*Enquête Emploi*. Si on regarde l'évolution, la part croissante du secteur EQ dans les DMMO explique sans doute, quant à elle, la légère modification d'appréciation du maximum du taux de recours entre les deux bases.

On peut aussi remarquer la grande disparité des pratiques de recours selon les secteurs, ce qui confirme l'intérêt de la reconstitution des stocks pour appréhender le recours aux CDD. Pour une même part de CDD dans les embauches, on obtient des taux de recours en termes de stock (stock de CDD/emploi) allant de moins de 1 % (EE) à près de 13 % (EP). Cette hétérogénéité peut être totalement masquée lorsqu'on se contente d'une analyse de la part des embauches dans les entrées. Pour prendre un

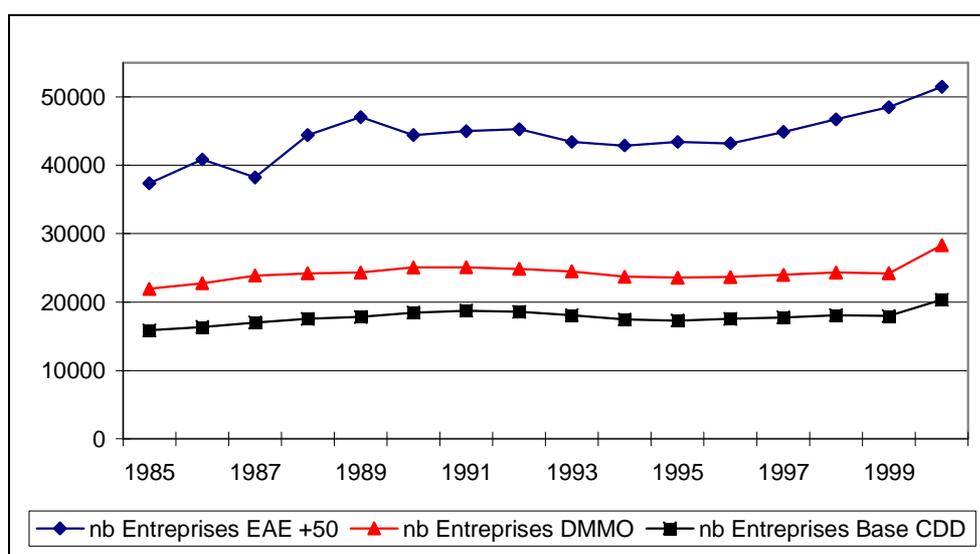
exemple, en 1995, pour une même part des CDD dans les embauches égale à 64 %, le taux de recours va de 0,39 % à 8,82 % selon les entreprises.

La comparaison de différentes méthodes a permis de choisir celle qui permet de reconstruire le plus fidèlement possible le stock de CDD au niveau individuel, tout en s'assurant de la similarité des résultats au niveau agrégé. La confrontation avec les données issues de l'enquête emploi sur les champs les plus proches possibles confirme que la qualité de la méthode retenue est suffisamment bonne pour que l'on retrouve des résultats convergents entre les deux sources. Les différences qui subsistent s'expliquent par la persistance d'un écart entre les deux champs ainsi que par les modalités différentes de recueil des données. Dans le cas de l'enquête emploi, elles sont recueillies au niveau des ménages, alors que les DMMO sont renseignées par les établissements.

3. REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON

En créant cette nouvelle base, nous souhaitons pouvoir apporter de nouvelles informations tant sur l'évolution du recours aux CDD que sur ses déterminants économiques. Par construction, nous ne pouvons prétendre qu'à rendre compte, au mieux, des comportements des entreprises de 50 salariés et plus. Une fois admise cette restriction, l'objet de cette section est de saisir le degré de généralité des résultats que nous mettrons en évidence quant aux comportements des entreprises de 50 salariés et plus.

Graphique 2.7 : **Nombre d'entreprises de notre base et comparaison avec celui des EAE (restreintes aux entreprises de 50 salariés et plus) et des DMMO**



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

Etant donnée la perspective adoptée ici, centrée sur les pratiques des entreprises, il est utile de regarder quelle part des entreprises de 50 salariés et plus est prise en compte. Nous prenons comme référence les EAE restreintes à ce champ d'effectif et les DMMO. L'enquête emploi est trop pauvre en renseignements sur les entreprises pour qu'on puisse la prendre pour appui. On se rappellera, néanmoins, que les EAE ont un biais sectoriel quant à l'emploi privé en raison de la non-prise en compte des entreprises du secteur financier.

La base qui sera étudiée par la suite comprend donc, selon les années, de 37 % à 45 % des entreprises de 50 salariés et plus hors agriculture et secteur financier. Comparativement au nombre d'entreprises présentes dans les DMMO (dont le niveau est plus faible que celui des EAE sur le même champ d'effectif du fait du passage de l'établissement à l'entreprise), la base d'étude des CDD comprend de 71 % à 75 % de ces entreprises (graphique 2.7)¹⁰.

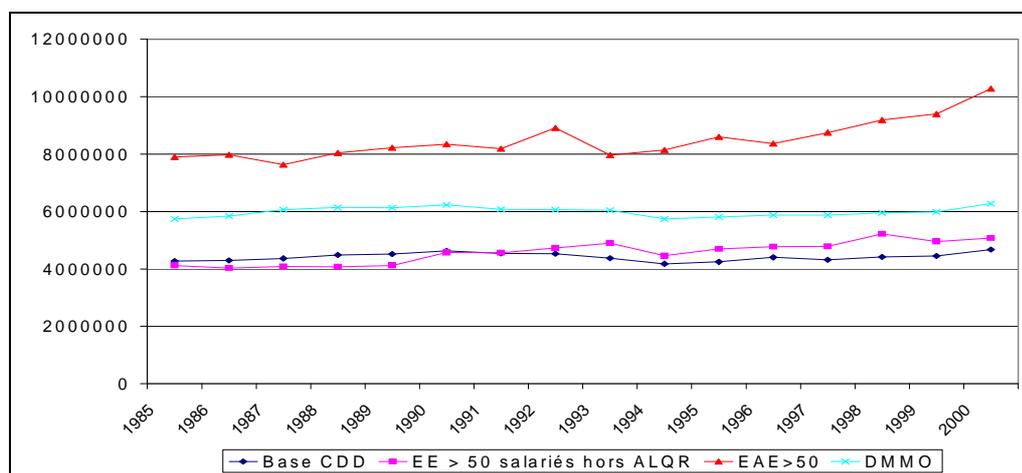
La base d'étude des CDD, ne retenant que les entreprises présentes simultanément dans les deux sources, a une évolution plus lisse et plus proche de la source la plus restrictive (DMMO). Le nombre d'entreprises augmente jusqu'en 1991. Il décroît au début des années 1990 pour reprendre sa croissance en fin de période. On a bien ici le reflet d'une évolution procyclique de la démographie des entreprises.

La représentativité de notre échantillon est un peu meilleure si on l'évalue en termes d'emploi (graphique 2.8). La base d'étude des CDD recouvre en effet entre 47 % et 57 %, selon les années, des emplois des entreprises de 50 salariés et plus hors restriction de champ des EAE. La source la plus restrictive à partir de laquelle nous construisons notre base, les DMMO, représente environ la moitié des emplois du secteur privé. Elle en représente un peu moins en fin de période, car la croissance de l'emploi n'a pas été aussi forte sur le champ des établissements de 50 salariés et plus. De plus, ces établissements ne semblent pas avoir autant bénéficié de la reprise de la fin des années

¹⁰ La forte hausse du nombre d'entreprises dans l'échantillon DMMO en 2000 semble être causée par les changements intervenant cette année-là dans leur exploitation plus que par une augmentation du nombre d'établissements de plus de 50 salariés. La variable « effectif de référence » des DMMO permet de constater que, chaque année, un petit pourcentage d'établissements ayant un effectif inférieur à 50 salariés est tout de même présent dans les DMMO. Alors que ce pourcentage est stable autour de 2 à 3 % de 1996 à 1999, il passe à plus de 5,5 % en 2000, ce qui explique une partie de la hausse du nombre d'établissements et par conséquent du nombre d'entreprises. De même, les fortes hausses de 1988 et de 1997 sont à mettre au compte des changements dans le mode d'enquête et ne reflètent pas une véritable explosion du nombre d'entreprises. La hausse de 1988 est principalement concentrée dans le secteur de la construction, celle de 1997 dans les secteurs du commerce et des services aux entreprises.

1990 que les autres¹¹. On notera que les DMMO, sources de données reconnues pour l'analyse du recours aux CDD, ne comprennent finalement guère plus d'entreprises que la base d'étude que nous avons construite.

Graphique 2.8 : Nombre d'emplois dans l'échantillon et comparaison avec l'enquête emploi et les EAE sur des champs similaires



Sources : Enquête emploi, DMMO, EAE, nos calculs.

Le nombre d'entreprises et le nombre d'emplois dans l'échantillon suivent la même évolution. Ils augmentent jusqu'à la fin des années 1980 puis diminuent au début des années 1990 et augmentent à nouveau en fin de période.

L'évolution de l'emploi dans l'échantillon se distingue de celle observée à partir de l'enquête emploi. Cette dernière connaît aussi une évolution en trois phases, mais la phase du début des années 1990 n'est pas caractérisée par une baisse de l'emploi, mais simplement par sa stabilité et la reprise de la fin des années 1990 y est plus marquée.

¹¹ Il n'est pas possible de comparer directement ce niveau d'emploi à celui d'un sous-échantillon de l'enquête emploi correspondant au même champ. En effet, la question de l'effectif de l'établissement est très mal renseignée dans l'enquête emploi et disparaît même en 1997. Celle de l'effectif de l'entreprise est présente sur toute la période, et mieux renseignée. Le taux de non-réponse reste néanmoins élevé. Lorsqu'on prend le champ des entreprises de moins de 50 salariés dans l'enquête emploi, on obtient un niveau d'emploi relativement comparable à celui des DMMO. Pourtant, le champ retenu est plus large que celui des DMMO, puisqu'il comprend également des établissements de moins de 50 salariés appartenant à des entreprises qui dépassent ce seuil.

L'enquête emploi tendrait donc à sous-estimer l'emploi dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le taux élevé de non-réponse à la question de l'effectif apparaît être le responsable de cette sous-estimation. La progression de l'emploi reste plus forte dans l'enquête emploi que dans les DMMO.

Les établissements de moins de 50 salariés appartenant à des entreprises de 50 et plus auraient donc bénéficié davantage de la reprise de l'emploi que les autres, à moins que ce soient les établissements de 50 et plus, non pris en compte dans le calcul faute d'absence de réponse. Un tel écart peut aussi trouver sa source dans une différence de perception de l'effectif de l'unité entre les salariés qui répondent à l'enquête emploi et les employeurs qui remplissent les DMMO.

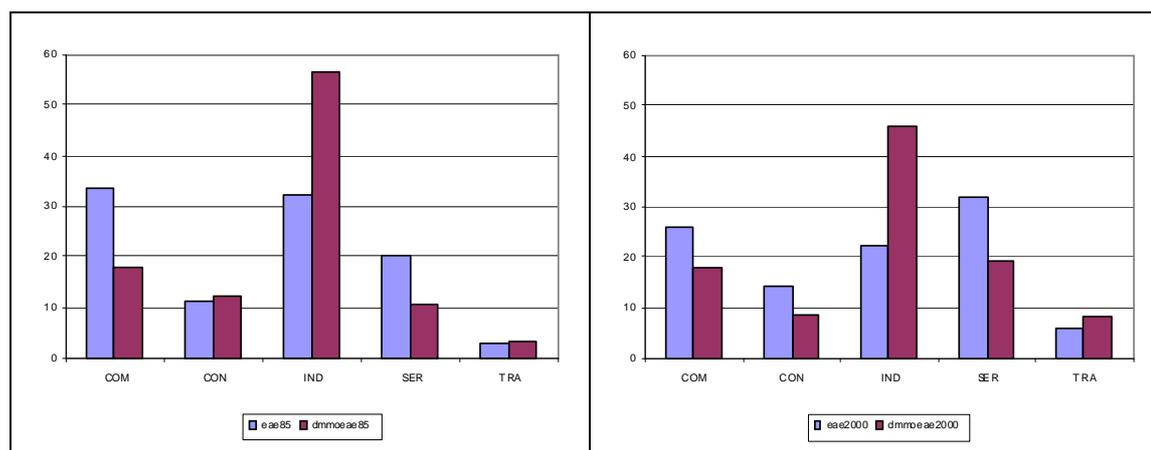
Cette différence tient au champ des DMMO dont on a vu qu'il se caractérisait par une plus faible progression de l'emploi.

Reste à saisir ses spécificités en termes de structure par secteur et par taille.

4. CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

Etant donnée la diversité des pratiques entre secteurs, le point central pour saisir la portée des résultats obtenus tient aux spécificités sectorielles par rapport à l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus¹². On peut tout d'abord en donner un élément d'appréciation à partir de la comparaison de la répartition des entreprises par secteur de la base d'étude aux EAE restreintes aux entreprises de 50 salariés et plus (graphique 2.9)¹³.

Graphique 2.9 : Répartition des entreprises par secteur a) en 1985 et b) en 2000



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

La base d'étude surestime largement l'industrie et sous-estime surtout le commerce et les services. Ce biais s'est même plutôt renforcé entre 1985 et 2000 avec le mouvement de désindustrialisation et de tertiarisation de l'économie. Mais tant du point de vue de l'emploi (*cf.* annexe 2) que de celui de la part des entreprises, le mouvement de réduction de l'industrie et d'augmentation des services est de même amplitude que celui observé sur le champ des entreprises de 50 salariés et plus des EAE. En revanche,

¹² Outre la non-prise en compte des secteurs non renseignés dans les EAE, restriction représentant moins de 10% de l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus, et beaucoup moins sur le champ des 50 salariés et plus.

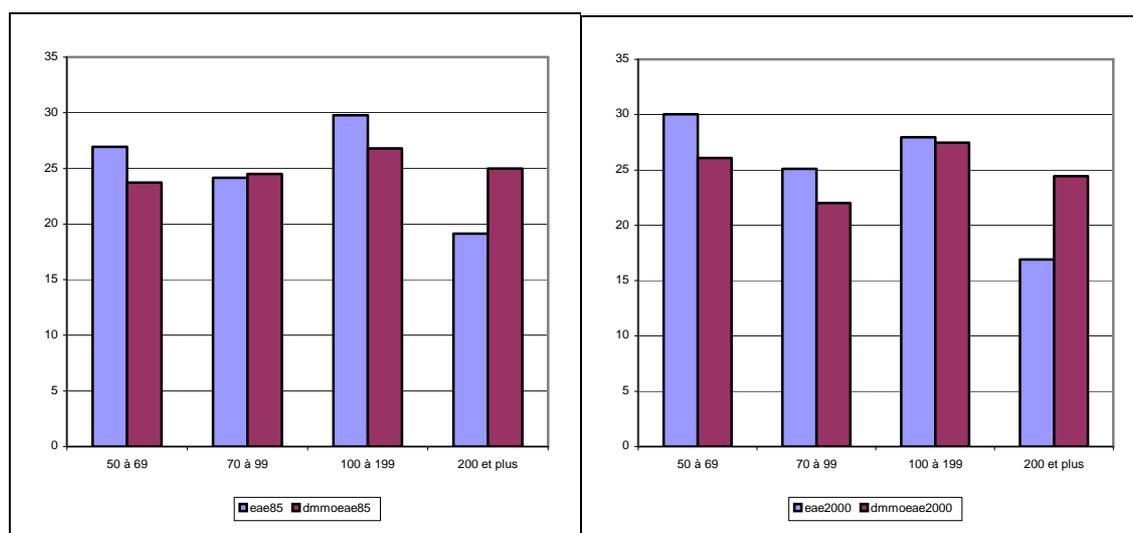
¹³ On trouvera dans l'annexe 2, les répartitions par taille et par secteur des emplois.

l'évolution du secteur des transports dans la base d'étude va dans le sens inverse de celle observée pour les EAE. Mais ce mouvement est très faible.¹⁴

En termes d'effectifs salariés, quatre classes d'effectifs ont été retenues : de 50 à 69 salariés, de 70 à 99, de 100 à 199 et une dernière classe : 200 et plus. Comparativement à la forte hétérogénéité sectorielle, les entreprises éliminées se répartissent assez équitablement entre les trois catégories d'effectifs inférieurs à 200 salariés et, surtout, cette répartition a peu évolué sur la période (l'annexe 2 permet d'identifier la structure par taille et par secteur de l'emploi des entreprises de 50 salariés et plus hors agriculture et secteur financier).

L'analyse des biais sectoriels relatifs à la taille est plus simple. Par construction, ce sont nécessairement les plus petites entreprises qui sont sous-représentées (graphique 2.10).

Graphique 2.10 : Répartition des entreprises par taille a) en 1985 et b) en 2000



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

Chacune de ces trois classes regroupe environ un quart des entreprises, et la répartition évolue peu entre 1985 et 2000. On retrouve néanmoins le léger mouvement de réduction de la taille des entreprises bien connu et il est de même nature et de même amplitude sur les deux sources.

¹⁴ L'annexe 3 permet de saisir la répartition par taille et par secteur des entreprises des EAE de 50 salariés et plus qui sont absentes de la base d'étude des CDD.

Finalement, la base constituée pour explorer le recours des entreprises aux CDD représente environ 40 % des entreprises de 50 salariés et plus, hors secteurs non renseignés dans les EAE, et plus de 50 % des emplois. Du fait des critères de taille des DMMO et des spécificités sectorielles en termes de taille des entreprises, elle est caractérisée par une surreprésentation de l'industrie et une sous-estimation du secteur des services et de celui du commerce. Malgré tout, le phénomène de tertiarisation – et dans une moindre mesure de la tendance à la réduction des effectifs – est apparent et d'amplitude comparable à ce qui est mis en évidence au niveau macro-économique. Néanmoins, ces faiblesses de représentativité au niveau sectoriel de la base d'étude des CDD que nous avons constituée ne sont gênantes que comme instrument d'analyse de la dynamique agrégée du recours aux CDD. Ce n'est pas l'objet de ce travail de recherche centré sur l'analyse des pratiques des entreprises et de leur dynamique. Enfin, par comparaison avec les DMMO, source reconnue et constamment mobilisée pour l'étude des CDD, la dynamique du stock total de CDD est proche et la différence de niveau n'excède jamais 0,75 point (soit 0,15 %), ce qui nous semble de nature à donner du crédit aux résultats obtenus par la suite.

CONCLUSION

Le constat de l'absence de données sur les stocks de CDD par entreprise, disponibles de façon régulière sur une longue période, constitue un obstacle à l'étude du comportement de recours des entreprises aux CDD. Afin de surmonter cet obstacle, nous avons créé une nouvelle base de données à partir d'informations partielles (les flux de conversion de CDD en CDI n'étant pas disponibles) sur les flux de CDD contenues dans les DMMO.

Les résultats obtenus, concernant la part des CDD dans l'emploi au niveau agrégé, confrontés au même indicateur observé au moyen de l'enquête emploi sur un champ similaire, sont satisfaisants. La fusion des stocks de CDD et de quelques autres variables issues des DMMO concernant l'emploi, avec les données comptables issues des EAE est nécessaire pour analyser le comportement des entreprises. Elle se traduit néanmoins par une nouvelle restriction de champ de l'échantillon, certains secteurs (notamment dans les services) n'étant pas enquêtés par les EAE.

Enfin, l'industrie est surreprésentée dans cet échantillon par rapport à l'ensemble du secteur privé, sans que le processus de tertiarisation ne soit pour autant masqué. Les résultats qui seront tirés de cette base dans les chapitres suivants doivent donc être interprétés, en gardant en tête les biais de sélection (par rapport à l'ensemble du secteur privé) qui découlent de la fusion de deux sources de données non exhaustives. Malgré la perte d'entreprises due à l'appariement des différents fichiers, la base ainsi constituée permet de rendre compte des conditions de la détermination des conditions d'emploi d'environ un tiers des salariés du secteur privé.

Chapitre III

DYNAMIQUE DE RECOURS AUX CDD : L'APPORT DES DONNEES INDIVIDUELLES

La nouvelle base créée, il est à présent possible d'explorer l'évolution des pratiques de recours aux CDD sur la période 1985-2000 et d'apporter des réponses aux questions posées dans l'introduction du chapitre 2.

Ce chapitre vise à apporter meilleure compréhension de la manière dont les comportements microéconomiques produisent la hausse du recours que nous constatons au niveau agrégé, par l'examen de l'évolution de l'hétérogénéité des pratiques de recours et de leur intensité (I), et par l'étude de cette hétérogénéité en fonction de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité (II).

Mais au-delà de cet apport, l'enjeu est de préciser les caractéristiques du recours aux CDD, au regard de la question que nous posons de la validité de la thèse selon laquelle les CDD répondent aux besoins d'ajustement de l'emploi aux variations de l'activité. Sans pour l'instant examiner le lien entre les variations du chiffre d'affaires et celles de l'emploi en CDD, il est possible, grâce à la nouvelle base créée, d'étudier la dynamique du recours au niveau de l'entreprise et de juger de son caractère cyclique ou permanent, en observant au sein de chaque entreprise les pratiques de recours et de cessation du recours, ou bien encore de l'intensification ou de la diminution du recours. Par ailleurs cette base donne la possibilité de rendre compte d'autres dimensions du recours jusque là relativement inexplorées : la durée des contrats et les taux de conversion de CDD en CDI à l'intérieur de l'entreprise qui peuvent rendre compte de la dimension plus ou moins d'intégration à l'entreprise que joue le CDD. Ainsi l'examen de la dynamique des diverses dimensions du recours aux CDD (III) doit permettre de progresser dans la mise à l'épreuve de l'hypothèse du besoin d'ajustement, mais aussi d'une hypothèse

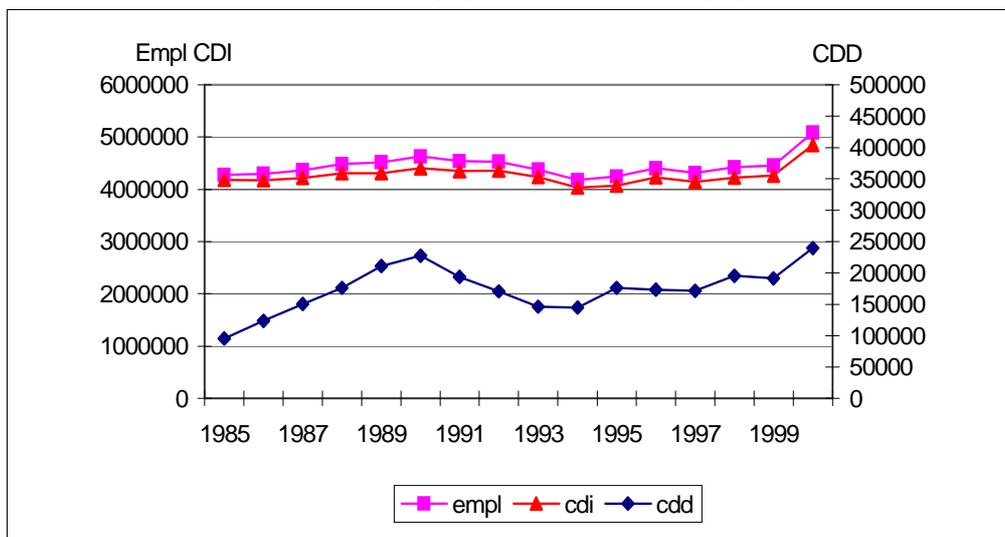
souvent complémentaire selon laquelle le CDD serait malgré tout pour les salariés un moyen d'intégration à l'entreprise.

1. LE RECOURS AUX CDD : UNE PRATIQUE QUI S'EST LÉGEREMENT DIFFUSÉE ET PLUS NETTEMENT INTENSIFIÉE

L'analyse que nous proposons n'est pas celle du stock global des CDD mais du comportement, qui sous-tend cette évolution macro-économique, de recours aux CDD par les entreprises. Deux indicateurs permettent de rendre compte de l'évolution du recours aux CDD : la part des entreprises qui recourent aux CDD (1.1) et l'ampleur ou l'intensité du recours aux CDD par entreprise (1.2). Cette évolution tient-elle plutôt à une diffusion de cette pratique au sein des entreprises, ou à une intensification du recours d'une même portion des entreprises ? Pour affiner l'analyse de l'évolution produite par ces deux indicateurs, nous regarderons ensuite les changements dans la distribution (1.3) et la dynamique des quartiles (1.4).

La dynamique du stock de CDD telle qu'elle est mise en évidence dans l'enquête emploi fait apparaître en premier lieu un caractère procyclique. Il semble utile, avant de s'engager dans l'analyse de l'évolution des comportements en matière de recours aux CDD, de se donner quelques repères de l'évolution conjoncturelle, saisis aussi bien au travers de l'évolution de l'emploi (graphique 3-1) que du chiffre d'affaire global de l'ensemble des entreprises de notre base d'étude des CDD (graphique 3-3).

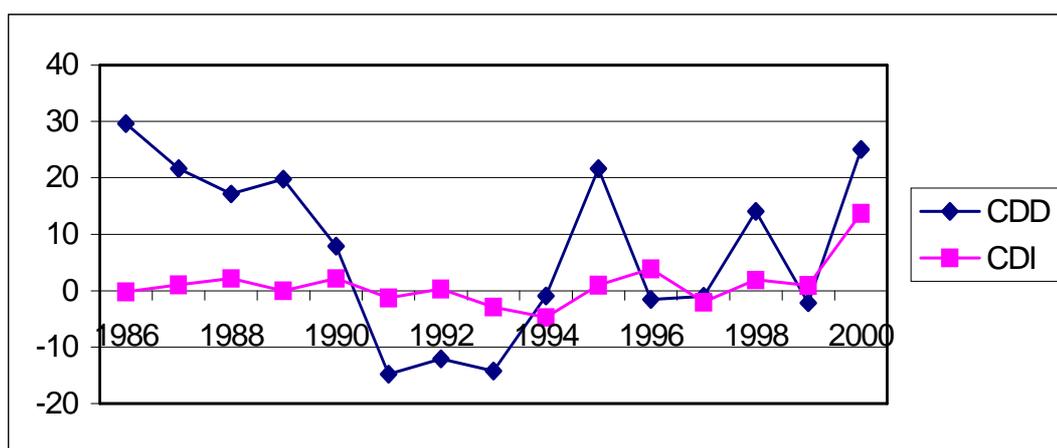
Graphique 3-1 : **Évolution de l'emploi total, des CDI et des CDD sur l'ensemble de la base entre 1985 et 2000**



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

L'évolution plus marquée du stock de CDD global par rapport à celle des CDI ou de l'emploi total ne tient pas qu'à un effet d'échelle. Les taux de croissance annuel du stock de CDD et CDI ne sont pas totalement synchrones, mais – surtout – ils n'ont pas la même ampleur, comme le graphique 3-2 le fait nettement apparaître.

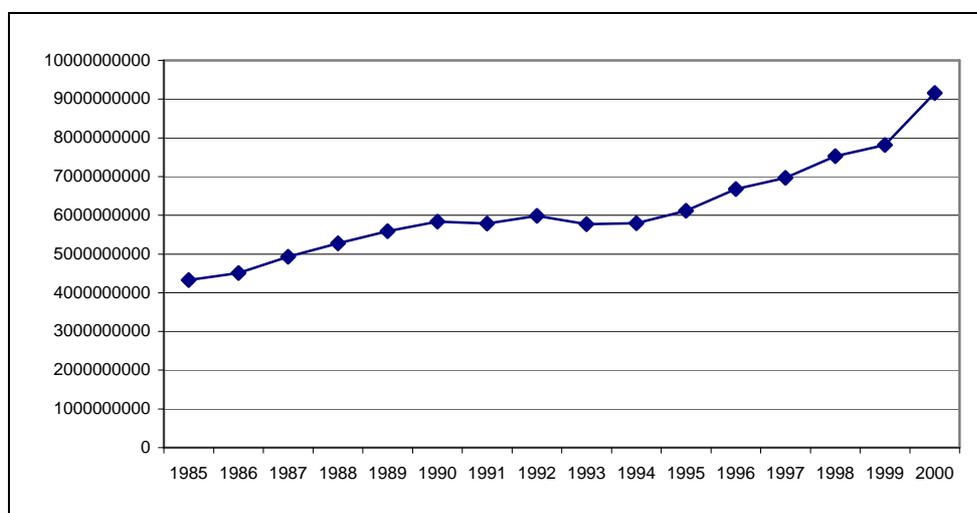
Graphique 3-2 : Taux de croissance des stocks de CDD et de CDI



Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Pour le reste, on retrouve pour le stock de CDD, comme celui des CDI, les trois étapes bien connues des fluctuations macro-économiques des deux précédentes décennies : croissance à la fin des années quatre-vingt, récession au début des années quatre-vingt-dix et reprise en fin de période. L'évolution du chiffre d'affaire en volume offre un autre indicateur des fluctuations de l'économie.

Graphique 3-3 : Evolution du CA en milliers de francs constants (base 100 en 1995) entre 1985 et 2000, sur l'ensemble de la base



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

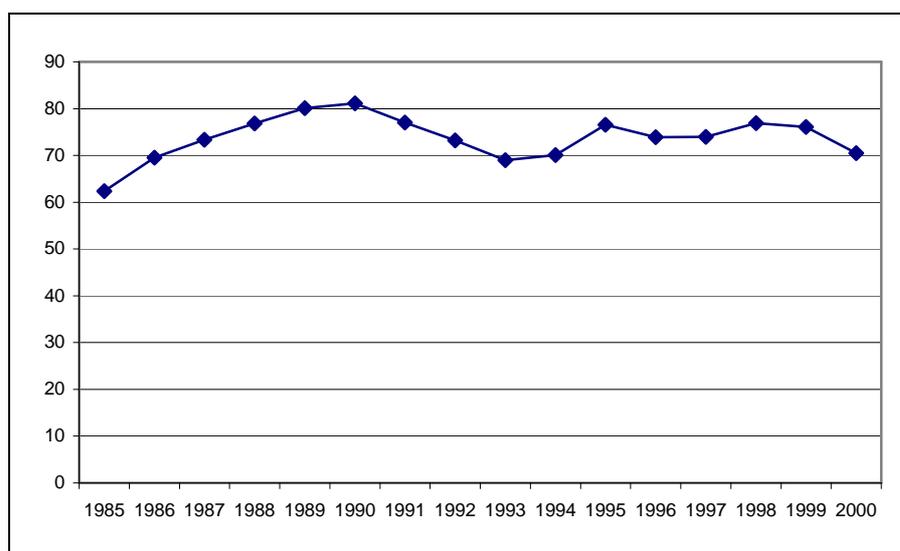
On retrouve là aussi le mouvement en trois temps déjà repéré au niveau de l'emploi à un détail près : la reprise est plus marquée et elle semble démarrer non plus en 1997 mais en 1995, l'emploi s'ajustant avec retard.

1.1. Évolution de la part des entreprises qui recourent aux CDD

L'indicateur utilisé pour saisir la propension à recourir aux CDD rapporte le nombre d'entreprises qui recourent aux CDD à l'ensemble des entreprises présentes dans la base chaque année. Le graphique 3-4 retrace son évolution entre 1985 et 2000 pour l'ensemble des entreprises de la base d'étude des CDD.

Pendant toute la période, le recours aux CDD est une pratique très répandue : le recours aux CDD concerne chaque année plus des deux tiers des entreprises sauf la première année. Si l'on se contente de comparer le début et la fin de période, on constate une hausse : la part des entreprises qui recourent aux CDD est passée de 63 % à 70 % sur l'ensemble de la période. Cependant, c'est en 1990 et non en 2000 que l'on trouve la propension à recourir aux CDD la plus élevée, 82 %¹. Au total, en 2000, moins d'un quart des entreprises ne recourent pas aux CDD. Et cette proportion est restée relativement stable depuis 1995.

Graphique 3-4 : **Part des entreprises qui recourent aux CDD (en %)**



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

¹ L'évolution est la même que l'on retienne le champ de l'ensemble des entreprises ou seulement les entreprises pérennes, c'est-à-dire – ici – présentes les 16 années dans l'échantillon.

Hormis en fin de période, l'allure générale de la courbe tend à faire apparaître la dépendance conjoncturelle de cette pratique : l'évolution de la part des entreprises qui recourent aux CDD est bien de même nature que celle de l'emploi total. Tout comme l'emploi total, l'évolution de la part des entreprises reste modérée : si on retire le pic de 1989-1990 et la première année, elle évolue finalement entre 69 % et 77 %. Ceci semble amoindrir l'idée selon laquelle il y aurait de plus en plus d'entreprises qui recourent aux CDD chaque année. L'accroissement du recours aux CDD ne tient sans doute pas tant à une diffusion de cette pratique sur les deux dernières décennies qu'à une augmentation de l'évolution de l'intensité du recours.

1.2. Intensification : évolution du taux moyen de recours aux CDD

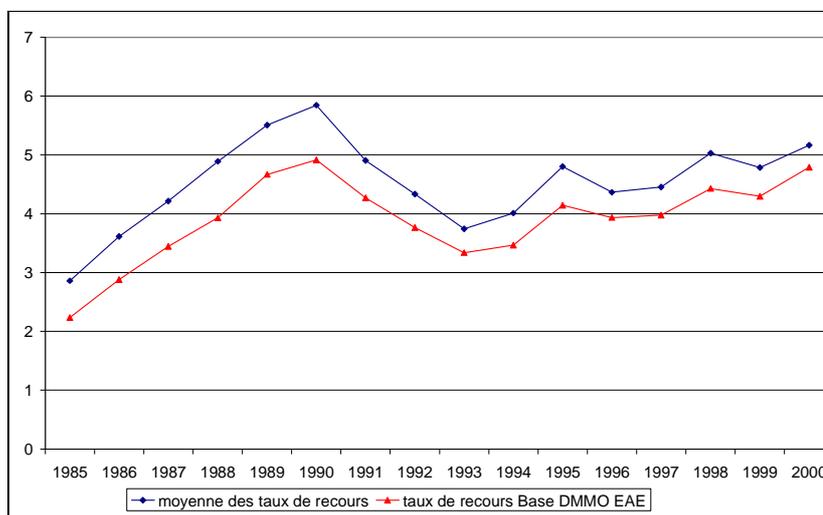
La représentation habituelle que l'on a du taux de recours aux CDD est celle issue de l'*Enquête Emploi* : il s'agit d'un taux de recours au niveau agrégé (nombre de CDD / nombre d'emplois), ce qu'on appelle un rapport de masses. Or, il s'agit ici de comprendre la dynamique des comportements individuels à partir de l'analyse des décisions prises au niveau de l'entreprise.

Même si les entreprises sont de tailles inégales et que certaines décisions auront plus de conséquences que d'autres, l'analyse des comportements individuels nécessite d'accorder le même poids à chaque comportement. L'indicateur synthétique que nous avons retenu ici pour résumer ces comportements individuels est la moyenne. Le graphique 3-5 retrace l'évolution de la moyenne des taux de recours individuel aux CDD définie comme le rapport du nombre de CDD au nombre d'emplois dans l'entreprise.

Lorsqu'on prend l'ensemble des entreprises, on peut comparer le taux de recours moyen au taux de recours agrégé. Si les niveaux diffèrent, en revanche les profils d'évolution sont très similaires, amplifiant les mouvements conjoncturels de l'activité économique : hausse jusqu'en 1990, baisse de 1990 à 1993, et remontée à partir de 1994. L'écart tend à se réduire au cours du temps, notamment du fait d'une baisse plus accentuée du taux de recours moyen au début des années 1990. La différence entre les deux courbes s'explique par le jeu des pondérations. Le taux de recours agrégé n'est en effet rien d'autre que la moyenne, pondérée par l'emploi de chaque entreprise, des taux de recours. L'écart entre les deux courbes s'explique donc simplement par le fait que les

entreprises qui ont peu recours comptent relativement plus de salariés, ce qui tend à abaisser le taux de recours agrégé.

Graphique 3-5 : **Evolution du taux de recours agrégé et de la moyenne des taux de recours aux CDD**

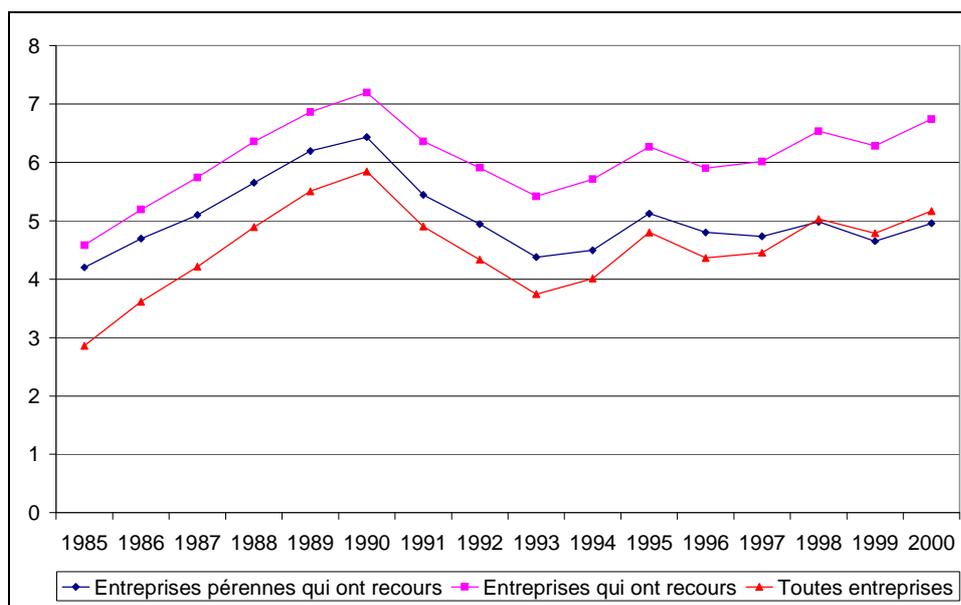


Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Afin d'étudier plus spécifiquement l'intensité du recours aux CDD, il est possible de ne retenir que les entreprises qui y recourent. Le problème est que ce champ évolue chaque année en intégrant des entreprises qui commencent à y faire appel et que, de fait, l'évolution constatée comporte encore un effet généralisation. Si l'on veut exclure complètement un tel effet, il faut travailler sur les entreprises pérennes, présentes sur les 16 ans (graphique 3-6)².

Le fait de passer de l'ensemble des entreprises aux seules entreprises qui ont recours aux CDD se traduit logiquement par une hausse du niveau du recours, mais ne change pas vraiment la dynamique. Lorsqu'on ajoute une deuxième restriction – seulement les entreprises pérennes – on obtient un taux plus faible, mais qui reste supérieur au taux sur l'ensemble des entreprises, sauf en fin de période où les courbes se croisent. Ainsi, la dynamique est plus sérieusement modifiée. Si on retrouve les deux principaux points d'inflexion en 1990 et en 1993, en revanche la remontée de la fin des années 1990 est beaucoup plus faible.

² Les entreprises qui sont présentes dans l'échantillon chaque année de 1985 à 2000 sont au nombre de 4 423. La répartition sectorielle est quasiment identique à celle de l'ensemble de l'échantillon mais les grosses entreprises sont surreprésentées. Les spécificités de cette base sont présentées dans la section 5.

Graphique 3-6 : **Taux de recours moyen aux CDD selon 3 champs**

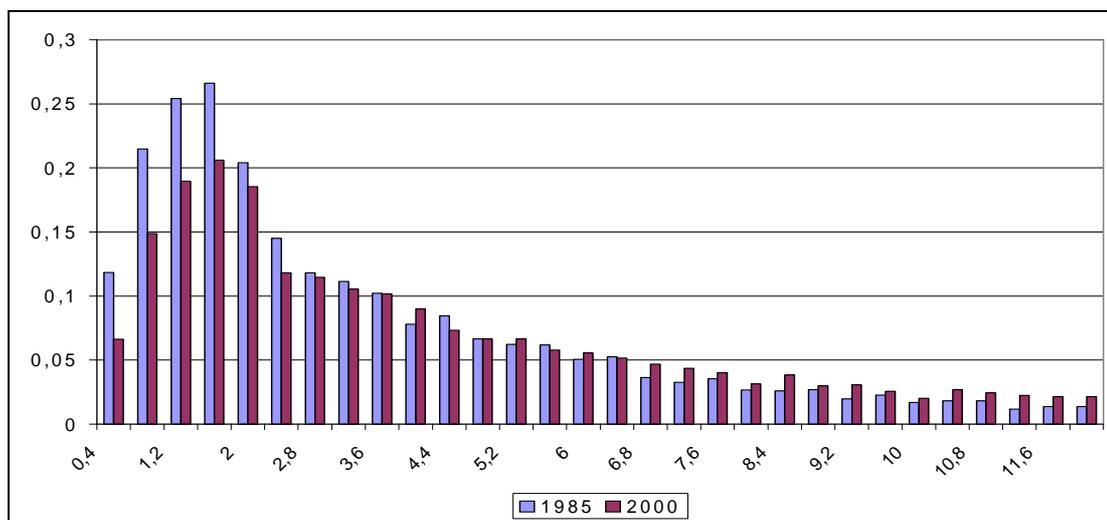
Source : DMMO, EAE, nos calculs.

Si l'on se contente de regarder la moyenne, jusqu'au milieu des années 1990, l'évolution des comportements semble plus liée à la conjoncture que relever véritablement d'un recours intensifié sur la période, du moins si l'on regarde les entreprises pérennes. Mais en fin de période, la dépendance conjoncturelle est moins évidente. La compréhension de l'évolution globale suppose donc certainement de se saisir d'autres indicateurs que la moyenne, compte tenu d'une importante dispersion des comportements.

1.3. Modification de la distribution du taux de recours sur la période

La comparaison de la distribution des taux de recours entre 1985 et 2000 (graphique A-15) permet de voir si les évolutions de la moyenne résultent essentiellement du comportement de quelques firmes qui tireraient par exemple la moyenne vers le haut ou si cette évolution est bien le produit d'un changement de comportement de toute la population.

Graphique 3-7 : Distribution du taux de recours aux CDD en 1985 et 2000



Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

Champ : Entreprises de la base DMMO-EAE dont le recours est non nul.

Entre 1985 et 2000, le mode ne change pas, il est toujours situé autour de 2, c'est-à-dire un niveau de recours relativement faible, inférieur au taux moyen. Mais la concentration autour du mode apparaît plus faible en 2000. En revanche, une proportion croissante des entreprises a un taux de recours élevé, supérieur à 5 %, alors que la part des entreprises dont le taux de recours est inférieur à 2 s'est nettement réduite. La seule portion de la distribution qui paraît peu modifiée correspond aux valeurs intermédiaires, entre 2,5 et 4,5 %. Il y a donc bien un déplacement de l'ensemble des comportements que masque en partie l'analyse en termes de moyenne.

De manière plus synthétique,

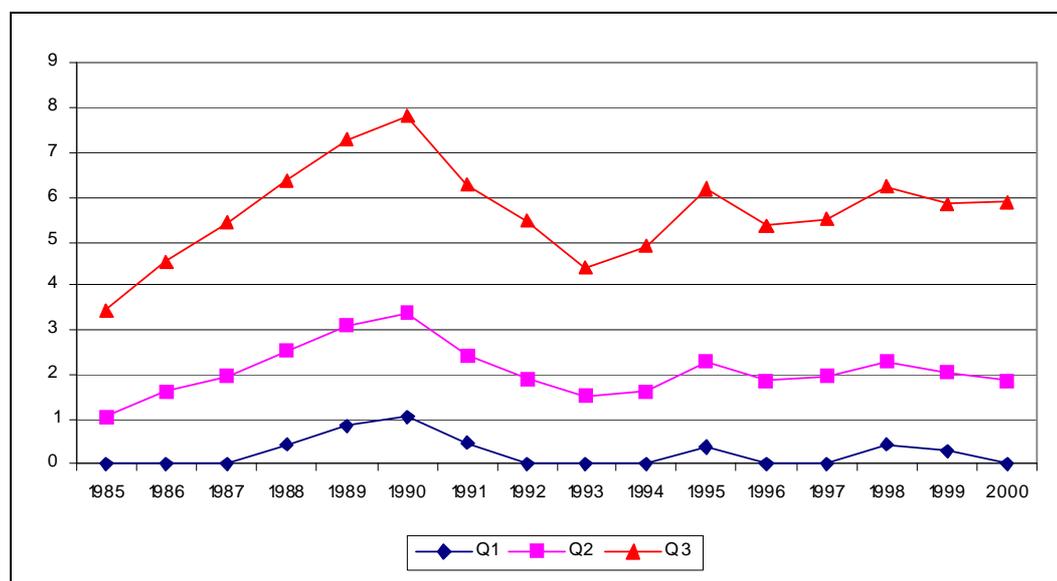
- en 1985 : 85,96 % des entreprises avaient un taux de recours inférieur à 6 % et 93,35 % inférieur à 10 % ;
- en 2000, ces pourcentages sont respectivement de 75,47 % et 85,47 %.

Les taux les plus élevés deviennent donc une pratique plus courante. En particulier le fait qu'en 2000 près de 15 % des entreprises mobilisent *via* des CDD plus de 10 % de leur main-d'œuvre pose la question du respect des règles dérogatoires du recours aux CDD.

1.4. Evolution par quartile

L'analyse en termes de quartile apporte un éclairage complémentaire en permettant en particulier de mieux saisir l'évolution pendant toute la période (graphique A-16).

Graphique 3-8 : Quartiles du taux de recours aux CDD



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

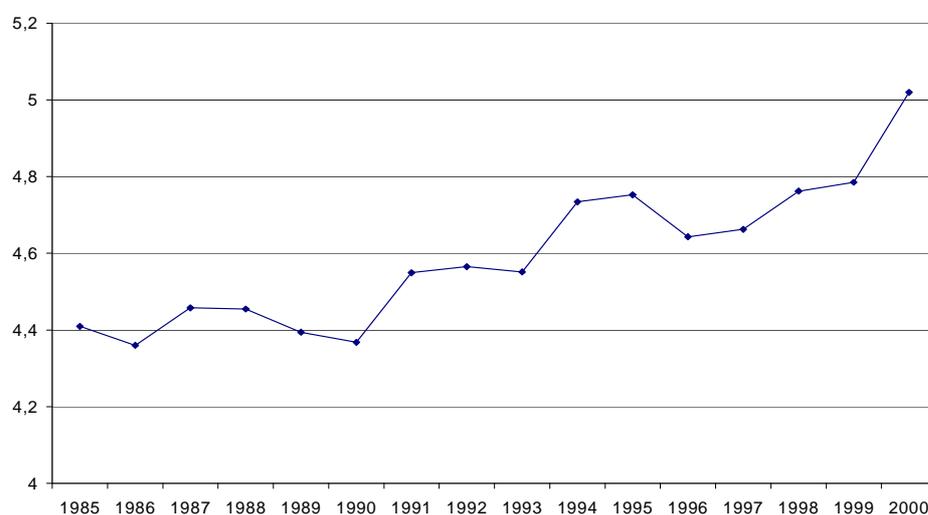
Trois constats peuvent être faits :

1- On retrouve le résultat perceptible dans l'analyse de la distribution où l'on voyait la queue de distribution s'épaissir entre 1985 et 2000 : 75 % des entreprises avaient un taux de recours inférieur à 3 % en 1985, alors qu'en 2000, ce taux est de près de 6 %. C'est en analysant la dynamique des comportements individuels que l'on pourra saisir s'il s'agit d'un recours intense que la plupart des entreprises pratique en fonction de l'activité, ou si ces taux élevés sont le fait des mêmes entreprises qui usent des CDD comme d'un mode de gestion de leur main-d'œuvre que l'on pourrait qualifier de structurel.

2- On retrouve aussi le résultat sur le recours nul ou très faible qui, même en fin de période demeure une pratique assez courante : il y a chaque année 25 % des entreprises dont le recours est inférieur à 1 % et même nul dans les phases de récession. Là aussi, l'analyse des trajectoires doit permettre de saisir si cette population est totalement renouvelée chaque année ou si ce non-recours relève d'une stratégie de ressources humaines qui les amène à se détourner du recours aux CDD.

3- L'évolution des différents quartiles, sauf le premier, a le même profil que celui observé sur l'ensemble de l'échantillon. Mais la dépendance conjoncturelle marque non seulement le niveau de recours mais aussi l'hétérogénéité des pratiques. Dans la phase de croissance de la fin des années 1980, le niveau de recours correspondant au troisième quartile et celui correspondant au niveau médian diffèrent d'environ 4 points ; mais celui-ci se réduit à 3 points pendant la récession pour retrouver l'écart précédent lors de la phase de croissance de la fin des années quatre-vingt-dix. Mais si l'on regarde l'évolution du ratio interquartile (troisième/premier), le constat est celui d'une augmentation sur toute la période, hors le pic de récession (graphique 3.9).

Graphique 3-9 : **Ratio interquartile de la variable pcdd**



Sources : DMMO EAE, nos calculs.

Finalement, la hausse de la part des entreprises qui recourent est modérée tandis que l'intensité moyenne du recours est plus marquée. Le premier indicateur semble relativement stable tandis que le second a un profil davantage marqué par la conjoncture. L'analyse en termes de distribution et en termes de quartile témoigne du caractère généralisé de la hausse du recours, mais il donne aussi le sentiment que l'explication de l'accroissement du recours aux CDD, constaté au niveau agrégé, est à rechercher avant tout dans l'augmentation du nombre d'entreprises qui ont les usages les plus intenses du CDD. Avant d'en venir à l'analyse de la disparité des comportements individuels, nous cherchons à saisir si les facteurs d'hétérogénéité les plus communs que sont la taille et le secteur fondent des différences de pratiques.

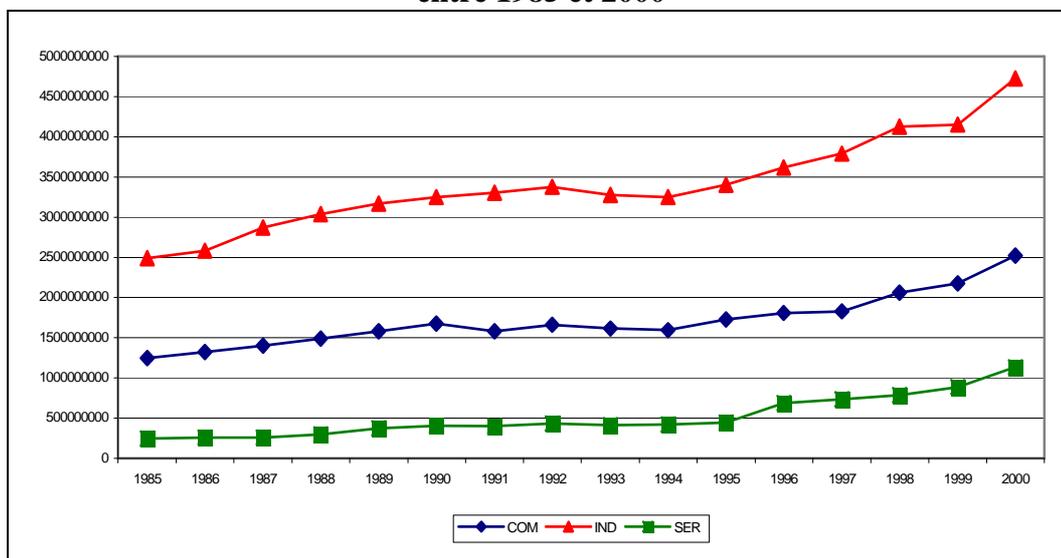
2. L'HETEROGENEITE DE L'EVOLUTION DES PRATIQUES DE RECOURS AUX CDD : EFFET TAILLE ET EFFET SECTORIEL

Si l'on sait depuis longtemps que le recours aux CDD est à la fois plus courant et plus intense dans le secteur des services que dans l'industrie, et plus intense pour les plus petites entreprises, on ne sait rien sur l'évolution de l'hétérogénéité entre les secteurs ou par taille. Cette section étudie les différences d'évolution selon ces dimensions de secteur (2.1) et de taille (2.2) et affine la connaissance des disparités qui leur sont imparties par une analyse des effets de structure (2.3).

2.1. Effet sectoriel

Les entreprises qui ne recourent pas aux CDD le font-elles pour des raisons conjoncturelles ou est-ce une logique cohérente avec la nature de leur activité ? Cette pratique s'est-elle développée de manière spécifique à chaque secteur ? Tel est l'objet de cette section. Etant donnée la dépendance conjoncturelle observée sur l'ensemble de l'échantillon, on prendra appui pour cette analyse sur l'évolution du chiffre d'affaires qu'ont connue les différents secteurs (graphique 3-10).

Graphique 3-10 : Evolution du chiffre d'affaires en francs constants par secteur entre 1985 et 2000



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

L'évolution des chiffres d'affaires des secteurs de l'industrie et du commerce ne diffère que du point de vue des niveaux et l'on retrouve toujours les mêmes trois grandes étapes. Le secteur des services donne à voir une phase de croissance plus

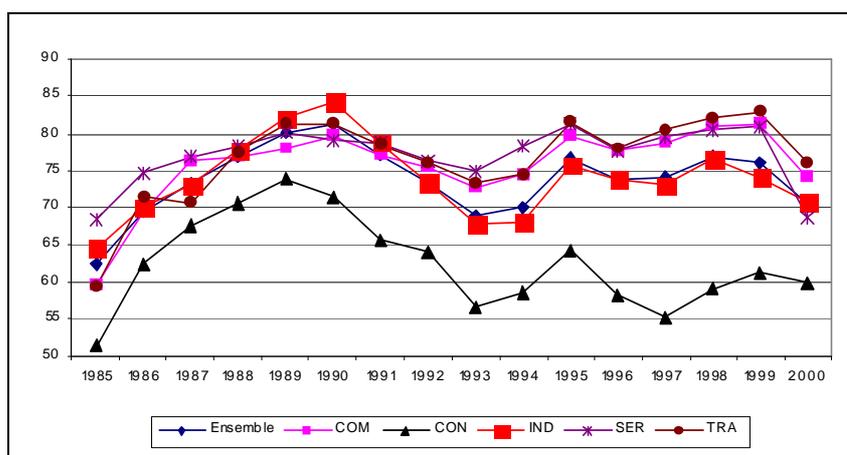
marquée en 1996 ; or, cette date correspond à un changement de génération des EAE ; un tel changement est toujours susceptible d'introduire des biais dans la définition des variables et des secteurs³.

Du point de vue de l'évolution de la part des entreprises qui recourent aux CDD (graphique 3-11), on retrouve en premier lieu la nature conjoncturelle de cet indicateur. De ce fait, pour étudier l'évolution, il nous faut prendre appui sur la comparaison avec l'ensemble de l'échantillon. La base d'étude des CDD fait apparaître que le caractère généralisé du recours aux CDD dans le secteur du commerce en 2000 n'était pas de ce niveau en 1985 : la part des entreprises qui recourent aux CDD en 1985 est plus faible que celle observée sur l'ensemble de l'échantillon (inférieure de 3 points) alors que cette part lui est de 4 points supérieure en 2000. Comme les effets de biais sectoriels imputables à la construction de la base sont plutôt faibles et quasi constants pour ce secteur, on peut réellement considérer qu'il y a eu une logique d'expansion de la pratique du recours aux CDD dans le commerce. Le secteur où la logique d'expansion est la plus forte est celui du transport. Mais celle-ci a eu lieu dès la première année (1986). Les réformes essentielles qui ont eu lieu dans ce secteur aussi bien au milieu des années 1980, avec la libéralisation, qu'au milieu des années 1990, avec le contrat de progrès, rendent difficile l'analyse de ce secteur. C'est dans le secteur des services, que la logique d'expansion est la moins perceptible alors que la dépendance à la conjoncture paraît la moins marquée.

Du point de vue des niveaux, on observe une nette différence avec la construction où la part des entreprises qui recourent est de plus de 10 points inférieure sur toute la période. Cette faiblesse tient certainement à l'existence du contrat de chantier, qui est une alternative aux CDD (et au CDI), spécifique à ce secteur, à un recours plus intense à l'intérim et à la sous-traitance et, sans doute, de manière polaire et plus marginale, à l'existence de pénuries d'emploi chroniques.

³ L'activité économique dans le secteur de la construction n'a connu de reprise que la dernière année tandis que dans les transports, le CA n'a fait qu'augmenter sauf entre 1996 et 1997 où a été repensée la nomenclature des activités de transport. Nous n'avons pas représenté l'évolution pour ces secteurs dans le graphique compte tenu de la faiblesse relative du niveau de leur chiffre d'affaires.

Graphique 3-11 : Pourcentage d'entreprises qui ont recours aux CDD par secteur

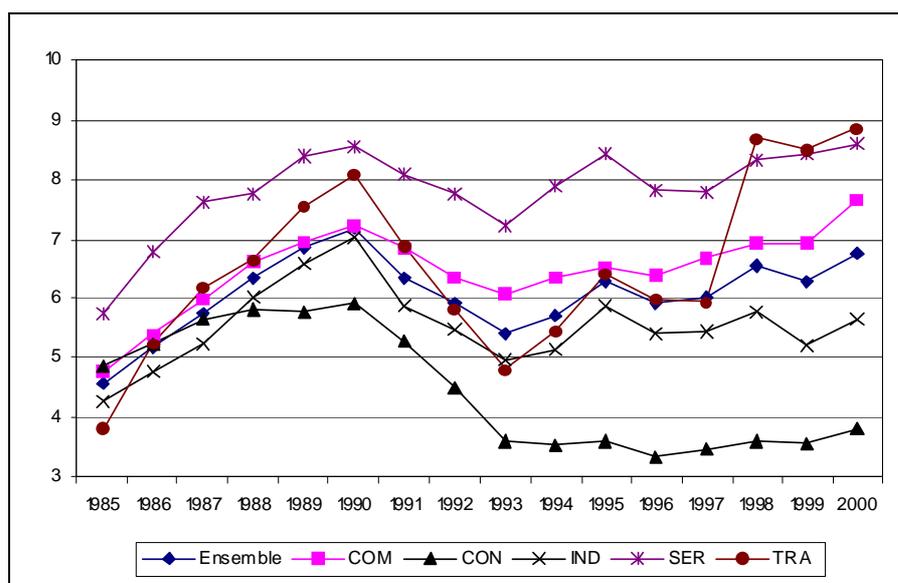


Source : DMMO, EAE, nos calculs.

Aucun autre secteur ne se distingue nettement. L'hétérogénéité sectorielle, faible au demeurant, doit sans doute plus généralement au recours à d'autres pratiques alternatives aux CDI comme en témoigne la part un peu plus importante du non-recours dans l'industrie et la part plutôt plus élevée dans le commerce et les services contrairement à ce qui était observé en 1985.

Si le recours aux CDD est plus fréquent en fin de période dans le commerce, le transport et les services (si on exclut la dernière année), est-il aussi plus intense dans ces secteurs (graphique 3-12) ?

Graphique 3-12 : Moyenne du taux de recours aux CDD par secteur



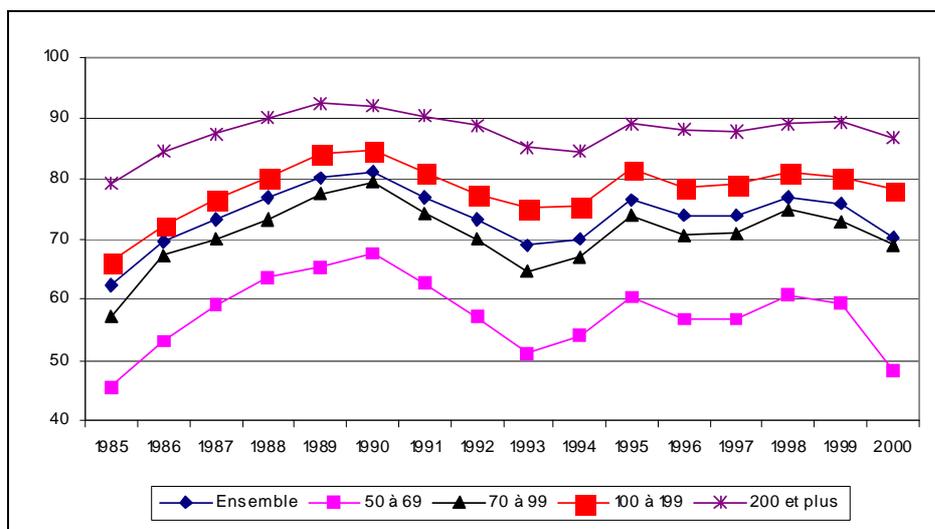
Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

Champ : Entreprises qui ont recours aux CDD.

Conformément à l'évolution de l'activité économique sur les deux dernières décennies, on peut distinguer deux phases dans l'évolution du recours aux CDD entre 1985 et 2000. La première phase est une phase de hausse généralisée de 1985 à 1990. Le recours, même s'il est déjà plus élevé dans les services que dans l'industrie, augmente de manière à peu près parallèle dans les deux secteurs. A partir de 1991, les dynamiques sectorielles se différencient : les baisses sont plus importantes dans l'industrie et les hausses plus élevées dans les services. Sur la dernière décennie, l'industrie a contribué à la baisse de la moyenne des taux de recours. A l'inverse, les services ont contribué d'une manière double à la hausse. D'une part, la moyenne des taux de recours a augmenté dans ce secteur, d'autre part, ce secteur a vu son poids s'accroître dans l'échantillon. Toutefois, sur l'échantillon au cours des années 1990, la baisse provenant de l'industrie a été plus forte que la hausse issue des services, ce qui fait que la moyenne des taux de recours a finalement baissé au cours de cette décennie.

Le travail sur les moyennes s'avère plutôt décevant pour deux raisons : l'aspect conjoncturel rend difficile la compréhension des sources d'augmentation du recours constatée à l'échelle macro-économique et les modifications de structure sectorielle compliquent l'analyse des courbes par secteur en référence à la moyenne sur l'ensemble de l'échantillon car ces évolutions s'expliquent aussi par les changements de structure. Pour isoler ces différents effets, on a reconstruit des distributions grossières par secteur. Les trois graphiques (graphiques 3-13) indiquent la part des entreprises qui ne recourent pas, recourent à un taux inférieur à 10 % et à un taux supérieur à 10 % dans chaque secteur en début et fin de période mais aussi en fin de récession. Nous laissons de côté ici les deux secteurs qui requièrent un travail plus approfondi des contextes législatifs qui encadrent leurs pratiques (construction) et/ou de leur réglementation sociale (transport).

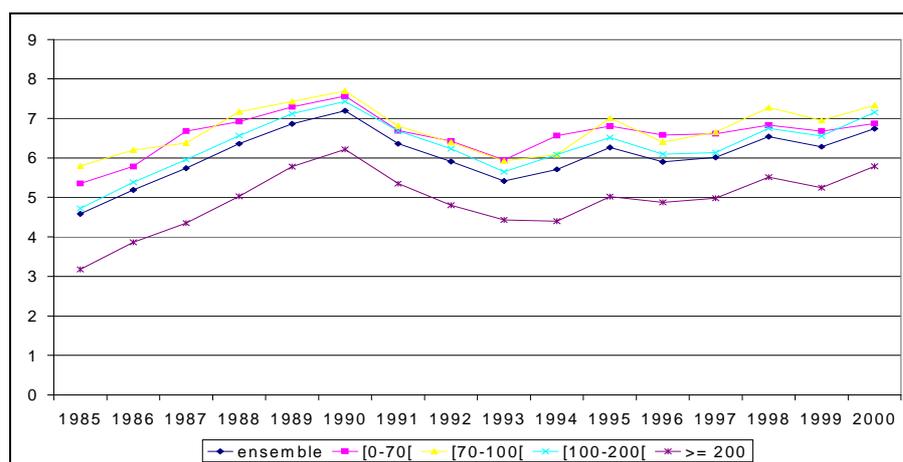
Graphique 3-14 : Part des entreprises qui recourent aux CDD selon la taille entre 1985 et 2000



Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

La part des entreprises qui recourent (graphique 3-14) est d'autant plus élevée que l'entreprise est grande ; l'écart est particulièrement élevé entre les plus petites et les autres et les écarts ne semblent pas s'être atténués ou amplifiés sur la période. Qu'en est-il de l'intensité ? Le graphique 3-15 retrace l'évolution de cet indicateur pour chaque taille d'effectif.

Graphique 3-15 : Taux de recours aux CDD selon la taille de l'entreprise – 1985-2000



Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

Champ : Entreprises qui ont recours aux CDD.

Alors que le recours aux CDD est d'autant plus fréquent que la taille de l'entreprise est élevée, l'intensité du recours apparaît à l'inverse d'autant plus élevée que la taille de

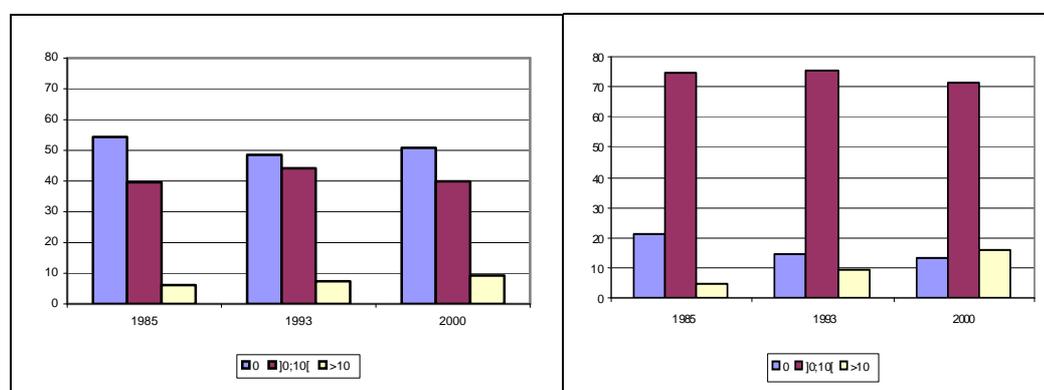
l'entreprise est faible. Si la hiérarchie de l'intensité du recours n'est pas claire entre les entreprises de 50 à 69 salariés et celles de 70 à 100 (car elle varie selon les années), en revanche pour toutes les autres tailles, on voit clairement apparaître un effet négatif de la taille sur l'intensité du recours, qui paraît même d'autant plus important que la taille est élevée.

On peut, comme pour l'analyse des effets sectoriels, tenter d'isoler l'effet conjoncturel et la logique de réduction d'effectif, en se donnant des repères à partir d'une distribution en trois modalités pour les entreprises les plus petites et les plus grandes (graphique 3-16).

Graphique 3-16 : **Taux de recours aux CDD en 1985, 1993 et 2000 selon la taille**

a) Entreprises de 50 à 59 salariés

b) Entreprises de plus de 200 salariés



Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Sur l'ensemble de la base, les entreprises les plus grandes ont une propension plus élevée à recourir aux CDD (graphique 3-14). C'est parce qu'on a tenté d'isoler l'effet diffusion (généralisation du recours aux CDD) de l'effet intensification (augmentation du taux de recours), en calculant la moyenne du taux de recours sur le champ des entreprises qui recourent, que l'on observe dans le graphique 3-15 que l'intensité de recours apparaît plus faible pour les grosses entreprises. Ce n'est plus ce qui apparaît ici parce que en proportion des entreprises qui recourent, la part des entreprises qui recourent fortement est beaucoup plus élevée pour les petites que pour les grosses.

2.3. Mesure des effets de structure sur la période

L'évolution des différences sectorielles observées pose la question du rôle qu'a pu jouer par exemple le développement du secteur des services -dont l'usage des CDD s'est généralisé et intensifié sur la période- dans l'évolution du stock de CDD ? Quelle

est la part du changement de comportement à l'intérieur des entreprises ? Quelle est la part due à une modification de structure de la population des entreprises ? Pour répondre à ces questions, on propose ici d'isoler la part de l'évolution qui provient de l'évolution du tissu productif -caractérisé par le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Ainsi on compare l'évolution qu'a connue le taux de recours constaté à celle qu'il aurait connu si la structure du tissu productif n'avait pas changé. La différence entre les deux est ce qu'on appelle l'effet de structure. Le tableau A-1 synthétise les résultats de cette décomposition.

Sur la période 1985-2000, la modification de la structure sectorielle de l'économie est responsable de près de 18 % de la hausse du recours. Afin d'analyser plus précisément l'évolution du mode de progression des CDD, il est nécessaire de décomposer en sous-périodes. Nous reprenons le découpage déjà réalisé en trois phases, d'après les inflexions conjoncturelles.

L'effet de structure ne joue quasiment pas entre 1985 et 1990. Il joue à partir de 1990 et surtout à partir de 1993. Entre 1990 et 1993, il joue en sens inverse de l'évolution générale à la baisse. Il freine cette baisse *via* la hausse du poids du secteur des services qui a un recours plus élevé aux CDD.

Tableau 3.1 : Effets de structure de la variation de l'intensité du recours aux CDD

		Commerce	Construction	Industrie	Services	Transports	Total	Part de la variation due à chacun des effets en %
1985-2000	Variation de l'intensité du recours dans le secteur	0,61	-0,01	0,81	0,31	0,16	1,88	81,18
	Effet de structure	-0,01	-0,09	-0,38	0,53	0,38	0,44	18,82
	Total	0,60	-0,10	0,43	0,85	0,53	2,31	
	Part de la variation due au secteur en %	26,09	-4,37	18,55	36,65	23,09		
1985-1990	Variation du taux	0,51	0,21	1,78	0,30	0,13	2,94	98,38
	Effet de structure	0,03	-0,03	-0,27	0,19	0,13	0,05	1,62
	Total	0,54	0,18	1,51	0,50	0,26	2,99	
	Part de la variation due au secteur en %	17,94	6,05	50,71	16,62	8,69		
1990-1993	Variation de l'intensité du recours dans le secteur	-0,24	-0,25	-1,32	-0,18	-0,15	-2,14	102,00
	Effet de structure	-0,02	-0,02	-0,03	0,08	0,03	0,04	-2,00
	total	-0,26	-0,28	-1,35	-0,10	-0,12	-2,10	
	Part de la variation due au secteur en %	12,14	13,10	64,40	4,65	5,72		
1993-2000	Variation de l'intensité du recours dans le secteur	0,33	0,04	0,41	0,22	0,23	1,23	86,21
	Effet de structure	-0,01	-0,05	-0,15	0,23	0,17	0,20	13,79
	Total	0,32	-0,01	0,27	0,45	0,39	1,43	
	Part de la variation due au secteur en %	22,62	-0,45	18,75	31,45	27,64		

Ainsi le rôle des évolutions sectorielles dans la hausse du recours aux CDD évolue au cours de la période. Si, entre 1985 et 1990, l'industrie est responsable de plus de la

moitié de la hausse du recours, elle n'en explique plus que 18,75 % entre 1993 et 2000. A partir de 1993, la hausse est davantage tirée par les services, pour moitié par un accroissement de l'intensité de recours dans ce secteur.

Nous avons également cherché à tester le rôle éventuel d'un changement dans la structure des entreprises par taille. Mais cet effet reste très marginal tout au long de la période.

Ainsi la progression du recours aux CDD rend compte avant tout d'une évolution des comportements, mais, sur l'ensemble de la période, les évolutions sectorielles expliquent tout de même 20% de l'évolution constatée. On a là une explication des différences observées entre le taux de recours agrégé calculé sur notre base d'étude par comparaison avec celui des DMMO et de l'enquête emploi (*cf.* graphique 2-3).

L'observation des comportements de recours aux CDD a donc permis de mettre en évidence leur forte hétérogénéité : recours plus fréquent et plus intense dans le commerce et les services que dans l'industrie, et plus fréquent dans les grandes que dans les petites entreprises. Elle a également révélé l'hétérogénéité des moyens par lesquels les CDD se sont diffusés au cours de la période 1985-2000. Dans un premier temps, l'effet généralisation du recours a primé sur celui d'une augmentation de son intensité (jusqu'au début des années 1990). Au cours des années 1990, la hausse provient plus d'une augmentation de l'intensité de recours. Mais cette dernière tient aussi aux effets de recompositions sectorielles en faveur des services et du commerce et au déclin de l'industrie. Enfin, les changements de comportements opérés sur la période en matière de recours, eux-mêmes très hétérogènes, semblent relever plus d'une expansion des recours élevés que d'une augmentation des taux de recours par le plus grand nombre des entreprises. L'analyse des comportements individuels de recours doit permettre de conforter ou réfuter cette hypothèse.

3. COMPORTEMENTS DES ENTREPRISES DANS LEUR USAGE DES CDD DANS LA DUREE

Le fait de pouvoir suivre les comportements de recours aux CDD sur 16 années, permet d'analyser le comportement de recours sous d'autres dimensions que la part des CDD dans l'emploi à une date donnée. Le suivi des entrées et sorties des salariés de l'entreprise, permet de connaître la durée des CDD ainsi que la proportion de ces derniers qui débouchent sur un CDI dans la même entreprise, ce que nous appellerons taux de conversion. Ces deux dimensions permettent de préciser les logiques de recours des entreprises (3.1). D'autre part l'observation du recours sur les 16 années permet de caractériser la dynamique de ces comportements individuels (croissance et cyclicité du recours individuel) (3.2).

3.1. Durée et conversion des CDD

Il faut distinguer deux types de flux de sorties du stock de CDD : les sorties de l'établissement à la fin d'un CDD et les sorties de CDD pour un CDI dans le même établissement, autrement dit les conversions de CDD en CDI.

Comme nous l'avons déjà signalé, sur la période, la part des CDD dans les flux d'entrée n'a pas augmenté en tendance contrairement à la part des fins de CDD dans les flux de sortie.

A côté de l'analyse des comportements, la question de la durée et des taux de conversion en CDI, deux dimensions du recours peu analysées jusqu'à présent⁴, permet de mieux comprendre les facteurs déterminants de la dynamique agrégée du stock des CDD dans l'économie. L'analyse de la dynamique du stock de CDD passe aussi par l'observation des flux d'entrées et de sorties du stock de CDD. L'augmentation de la part des CDD dans le stock d'emploi est-elle due à une hausse de la part des CDD dans les entrées, à une augmentation de la durée des CDD, à une baisse des taux de conversion de CDD en CDI ? Après avoir saisi le mouvement global d'évolution de ces deux caractéristiques de l'usage des CDD, nous tenterons de mieux cerner l'état et la

⁴ Nous ferons état *infra* des études portant sur les transitions des salariés de CDD à CDI. Notons pour ce qui concerne les CDD, l'étude récente de Junod (2006). Cette étude qui exploite la partie française du Panel Européen des ménages se heurte cependant à l'absence de notification du changement de statut lorsque le salarié ne sort pas de l'entreprise. Il s'agit là d'un problème similaire à celui que nous avons rencontré avec les DMMO. Par ailleurs le point de vue adopté n'est toujours pas celui de l'entreprise mais celui des ménages.

dynamique des pratiques individuelles en matière de conversion (3.1.1) et de durée (3.1.2).

3.1.1. Taux de conversion

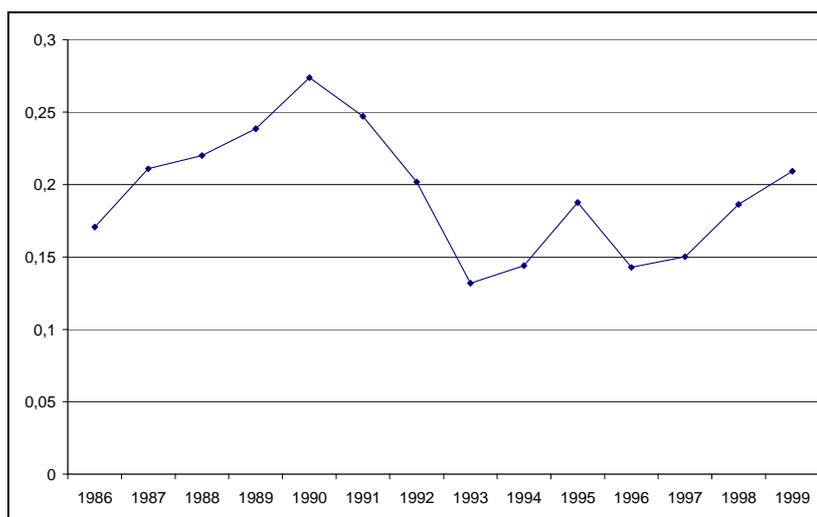
Les conversions de CDD en CDI ne sont pas renseignées par les DMMO. Cependant, la méthode retenue ici pour passer des flux aux stocks de CDD permet de calculer implicitement le nombre de conversions. En effet, la variation du stock de CDD⁵ est égale à la différence entre les entrées en CDD, d'une part, et les sorties pour fin de CDD et conversions, d'autre part.

$$\Delta CDD = (E_{CDD} - S_{CDD} - CONV)$$

$$CONV = E_{CDD} - S_{CDD} - \Delta CDD$$

Avec E_{CDD} : Entrées en CDD, S_{CDD} : Sorties pour fin de CDD, $CONV$: Conversions de CDD en CDI.

Graphique 3-17 : Taux de conversion CDD/CDI sur l'ensemble de l'échantillon 1986-1999



Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

Le graphique 3-17 indique le taux de conversion global, établi sur l'ensemble des CDD de la base d'étude. Pour calculer ce taux de conversion, on rapporte la somme des conversions aux entrées en CDD.

Le taux de conversion connaît lui aussi des variations procycliques. Il augmente à la fin des années 1980 avec la reprise, puis diminue au début des années 1990 avec le ralentissement de la conjoncture, et enfin repart à la hausse à partir de 1996, sans

⁵ Pour la variation du stock de CDD, on prend non plus les stocks au mois de mars, mais au mois de janvier, étant donné que les entrées et les sorties de CDD ont été comptabilisées sur les années civiles.

toutefois atteindre le maximum de 1991. Il apparaîtrait en 2000 plus élevé qu'en début de période mais de peu.

A structure des entrées (entrée dans l'entreprise en CDD ou en CDI) donnée, plus les taux de conversion sont faibles, plus le poids des CDD dans l'emploi augmente. En effet, la baisse des conversions réduit le flux d'entrées en CDI. Ainsi la baisse en tendance du taux de conversion peut expliquer une partie de la tendance à la hausse de la part des CDD dans l'emploi.

La question du passage de CDD à CDI a souvent été analysée du point de vue des trajectoires des salariés au moyen du calcul de probabilités de transition de CDD à CDI à partir de l'enquête emploi. C'est, en particulier, la méthode employée par Bloch et Estrade (1999) qui s'interrogent sur la capacité des formes particulières d'emploi à constituer un marche-pied vers les emplois stables. Les auteurs calculent la probabilité de transition des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, stages, contrats aidés) vers les emplois stables de 1992 à 1998. Cette probabilité connaît une tendance à la baisse : de 35% en 1992, elle passe à 29% en 1998. Cancé et Fréchou (2003), de leur côté, évaluent à un tiers la part des salariés en CDD en 2001 étant en CDI en 2002. Junod (2006) estime une probabilité d'accès au CDI pour les salariés en CDD à deux tiers, mais cette fois sur une période de trois ans. Cependant dans ces travaux, le CDI n'est pas forcément dans la même entreprise que le CDD. Il ne s'agit donc pas d'un taux de conversion mais d'une probabilité de transition de CDD et CDI qui inclut les conversions mais aussi les transitions d'un emploi en CDD à un emploi en CDI quelle que soit l'entreprise. Cela donne néanmoins la borne inférieure des taux de conversion : le taux de conversion des CDD en CDI au sein des entreprises est forcément inférieur à un tiers.

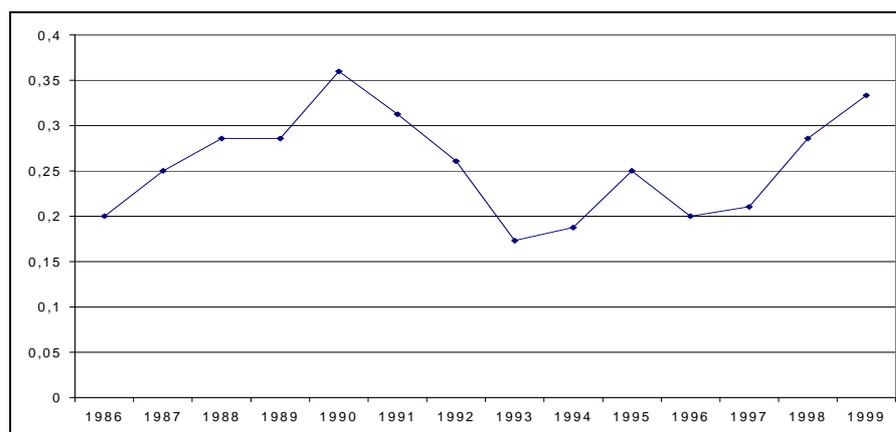
D'autres calculs de taux de conversion ont été proposés. Abowd, Corbel et Kramarz (1998), travaillent sur la différence entre entrées et sorties en CDD rapportée aux entrées en CDD. La différence entre les deux indicateurs est la prise en compte de la variation du stock de CDD. L'indicateur qu'ils proposent s'appuie sur l'hypothèse d'une absence de croissance du stock de CDD. Or, sur la plupart des années de la période 1985-2000, le stock de CDD connaît une augmentation. Cet indicateur produit ainsi une surévaluation du taux de conversion. Considérer que l'intégralité de l'écart entre les entrées et les sorties de CDD correspond à des conversions de CDD en CDI,

c'est interdire toute hausse du stock de CDD. Les auteurs ont calculé la moyenne de cet indicateur sur l'ensemble des établissements de leur échantillon pour la période 1987-1990. Le chiffre qu'ils obtiennent, 36,8 %, est surestimé par la non prise en compte de la croissance du stock sur la période, laquelle est justement très importante, et même maximale, sur cette période comme nous l'avons vu (cf. graphique A-10).

En outre, ils travaillent sur la moyenne des taux de conversion par établissement. Or, une chose est de mesurer la moyenne des taux de conversion par établissement, une autre est de calculer un taux de conversion sur l'ensemble de l'échantillon en rapportant l'ensemble des conversions à l'ensemble des entrées en CDD de tous les établissements de l'échantillon. Seul le second indicateur peut être interprété comme une mesure de la part des CDD qui sont convertis en CDI. La comparaison des deux indicateurs réalisée ici, permet de constater que, sur la période 1985-2000, le second est toujours nettement plus faible que le premier. La part des CDD convertis en CDI serait ainsi plus proche d'un cinquième que d'un tiers. Cette faible part, et sa réduction sont de nature à ralentir la progression du stock de CDI.

Pour étudier les comportements individuels des entreprises, on établit cette fois le ratio des CDD convertis en CDI rapportés aux entrées en CDD à chacune des entreprises. C'est l'évolution de ce ratio individuel qui permet de caractériser la manière dont les entreprises usent des CDD. On observe qu'en 2000 50 % des entreprises ont un taux de conversion inférieur à 34 %. Ainsi, lorsqu'on prend la médiane des taux de conversion par entreprise, on obtient un indicateur plus élevé, mais qui connaît les mêmes tendances procycliques.

Graphique 3-18 : Médiane des taux de conversion CDD/CDI par entreprise

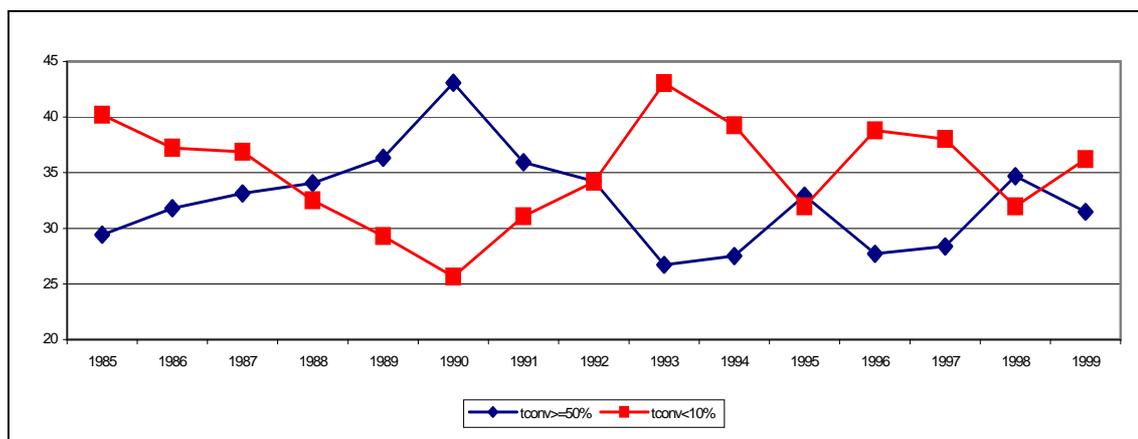


Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

La question de la conversion des CDD en CDI est aussi centrale dans le rôle qu'on attribue aux CDD dans l'analyse de l'organisation de la gestion de la main-d'œuvre. Le CDD est-il un nouveau port d'entrée des marchés internes ? Cette hypothèse correspond à l'analyse des CDD comme opportunité de disposer par ce recours d'une période d'essai allongée par rapport aux normes du droit du travail. Pour être confortée, elle requiert que la diffusion des CDD s'accompagne d'un taux de conversion élevé de CDD en CDI, en cohérence avec la faiblesse des ruptures de contrat en fin de période d'essai. Le taux de 20 % en moyenne que nous obtenons, et le fait que 50 % des entreprises ont un taux de conversion inférieur à 33 % en 2000 montre qu'il n'en est rien.

On peut se donner quelques éléments supplémentaires pour réduire la dimension conjoncturelle qui semble marquer la dynamique du taux de conversion en regardant l'évolution de la part des entreprises qui convertissent le plus en moyenne (50 % et plus) et celles qui le font le moins (10 % et moins) (graphique 3-19).

Graphique 3-19 : **Part des entreprises qui ont un taux de conversion supérieur à 50 % et inférieur à 10 %**



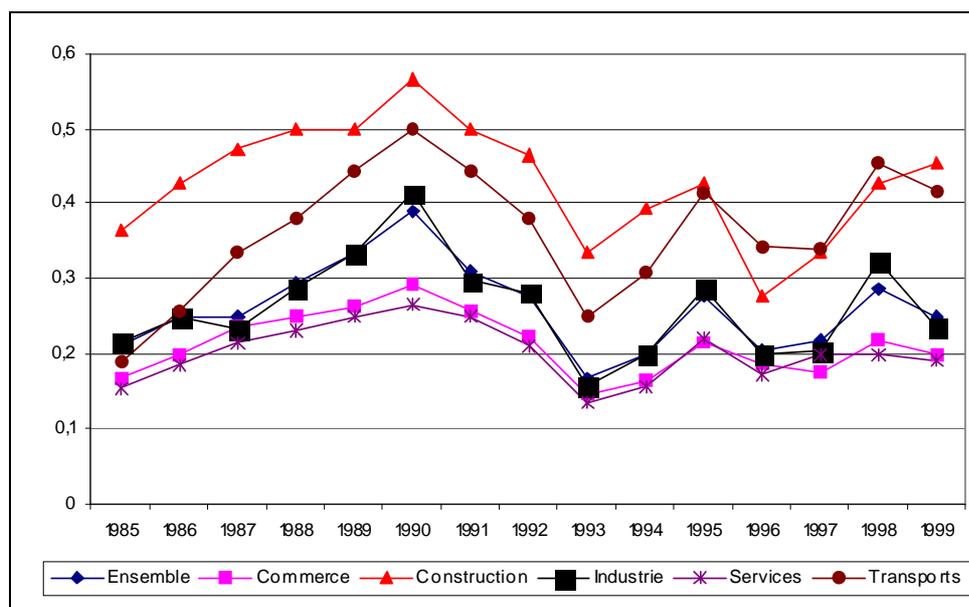
Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Ici prévaut bien le sentiment que l'amplitude des conversions est déterminée par l'évolution macro-économique de l'activité. Les forts taux de conversion sont d'autant plus pratiqués que la conjoncture est favorable. Dès qu'elle se retourne, les CDD retrouvent leur usage de variable d'ajustement et débouchent de moins en moins sur un CDI. Mais cette dépendance conjoncturelle semble ici aussi s'atténuer en fin de période.

Il reste maintenant à regarder s'il existe des spécificités sectorielles en matière de conversion.

Le graphique 3-20 cherche à cerner si la propension à convertir les CDD en CDI est propre à certains secteurs. On observe que les courbes de taux de conversion sont presque en miroir de celles de l'intensité du recours par secteur. Le taux de conversion est plus faible dans les secteurs qui ont le plus recours aux CDD (services, commerce) et plus élevé pour ceux dont l'usage est restreint (transport et construction). On retrouve à nouveau le phénomène de détachement de la conjoncture en fin de période, en particulier pour les services qui connaissent pourtant à ce moment-là une forte hausse de leur activité économique (cf. graphique 3-10) sans qu'elle ne se traduise par une hausse du taux de conversion comme cela avait été le cas en début de période. Ce constat vaut aussi, bien que plus modestement, pour l'industrie et le commerce.

Graphique 3-20 : Médiane des taux de conversion par secteur

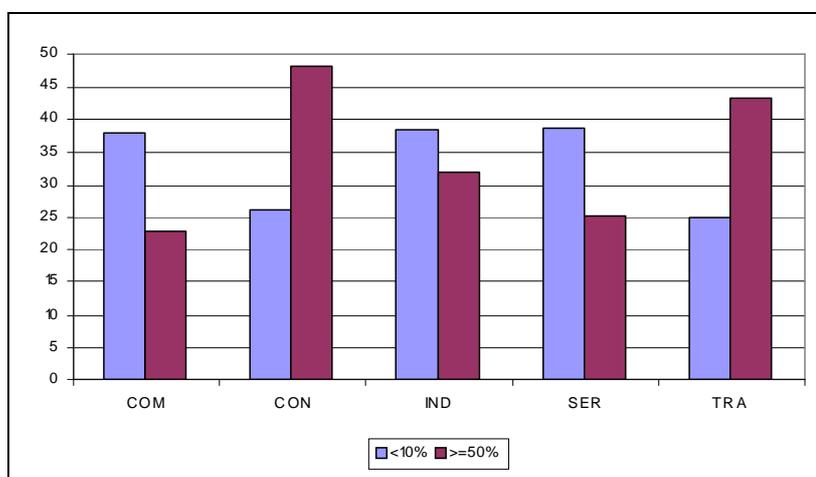


Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

Sur l'année 2000, on peut tenter de saisir les spécificités sectorielles en comparant pour chaque secteur la part des entreprises qui convertissent beaucoup (taux supérieur à 50 %) ou peu (10 %) (graphique 3-21).

On constate à nouveau les spécificités des secteurs du transport et de la construction. Pour les trois autres secteurs, aucune disparité véritable n'est constatée quant à la part des entreprises qui ont un faible taux de conversion. En revanche, les taux de conversion plus élevés sont plus le fait de l'industrie que des deux autres et c'est dans le secteur du commerce que les taux de conversion les plus élevés sont les moins courants.

Graphique 3-21 : Répartition des entreprises selon le taux de conversion par secteur en 2000



Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Si on désagrège l'échantillon par taille, on constate que, contrairement à ce que l'on aurait pu imaginer, les grandes entreprises sont celles qui offrent les perspectives d'intégration les plus faibles à leurs salariés en CDD. La part des entreprises qui ont un taux de conversion inférieur à 10 % est quasiment identique quelle que soit la taille, et même en fait quel que soit le secteur (environ 35 %). Comme pour la désagrégation par secteur, la disparité des comportements affecte les taux de conversion élevés. Il n'y a que 25 % des entreprises de 200 salariés et plus à avoir un taux de conversion de plus de 50 % alors que cette part va de 37 % pour la taille la plus petite à 32 % pour la plus élevée⁶.

3.1.2. Durée des CDD

Outre la hausse des entrées en CDD, et la réduction des taux de conversion, la hausse du stock de CDD peut provenir d'une augmentation de la durée des CDD. Ces différentes modalités de progression des CDD dans l'emploi traduisent des évolutions différentes de l'usage du CDD. On peut opposer la hausse des mouvements de main-d'œuvre et la baisse des taux de conversion à l'augmentation de la durée des CDD. Dans le premier cas, la hausse des CDD provient d'une rotation toujours plus poussée de la main-d'œuvre, sans perspective d'intégration dans l'entreprise pour les salariés embauchés sur ce type de contrat. Dans le second cas, il s'agit d'un usage s'inscrivant davantage dans la durée. Si une augmentation de la durée des CDD signifie pour les salariés un maintien prolongé dans la précarité, elle peut tout de même être considérée comme préférable de leur point de vue à une hausse du taux de rotation sans conversion en CDI. On peut penser que, dans une perspective de stabilisation de la trajectoire des salariés, il est préférable d'être embauché trois mois sur un CDD dans une même entreprise plutôt que trois fois un mois dans trois entreprises différentes. Dans le même temps, plus la durée est longue, plus se trouve interrogé le critère du caractère temporaire de l'activité inscrit dans le droit du travail pour pourvoir un poste par ce type de contrat.

⁶ Cela explique, par ailleurs, pourquoi le taux de conversion sur l'ensemble de l'échantillon (c'est-à-dire pondéré par le nombre d'entrées en CDD et donc approximativement la taille de l'entreprise) est plus faible que la médiane des taux de conversion.

A structure des entrées inchangée, plus la durée des CDD augmente par rapport à la durée des CDI, plus la part des CDD dans l'emploi augmente. Dans notre base, par construction, on dispose, pour chaque CDD, d'une date de début et d'une date de fin qui nous permettent de construire la durée totale moyenne des CDD présents dans l'entreprise.

Si l'on constate bien une hausse de la durée moyenne des CDD au cours de la période 1985-1990, qui correspond encore au mouvement conjoncturel, les années 1990 se caractérisent au contraire par une tendance à la baisse qui semble marquer une augmentation du degré d'autonomie par rapport à la conjoncture. On peut voir ici, outre la logique conjoncturelle, l'effet des différentes lois qui se sont succédé au cours de cette période dans la réglementation du recours aux CDD.

- L'ordonnance de 1986 a fait passer la durée maximale d'un CDD de un an à deux ans,
- la loi de 1990 a ramené cette durée à 18 mois⁷.

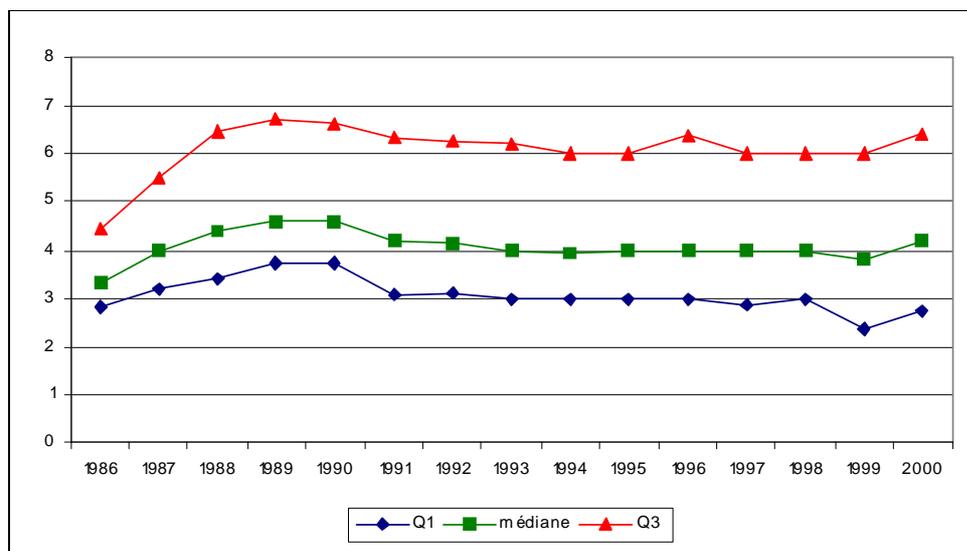
Sans pouvoir réellement étayer l'hypothèse d'une influence de la loi sur la détermination de la durée moyenne, on est frappé par la relative stabilité de cette durée à partir de 1990.

On peut se donner quelques indices de la dispersion de l'usage des CDD à partir de l'évolution des quartiles de la durée moyenne (graphique 3-22).

On retrouve aussi la grande stabilité de la durée moyenne à partir du début des années 1990. L'écart important entre les deux derniers quartiles provient de l'étendue possible des durées entre la médiane de 4 mois et la durée maximale (18 ou 24 mois selon les années).

⁷ Pour saisir l'effet de la loi, il faudrait travailler sur la distribution des durées et sur les entreprises qui se placent à la limite de la durée maximale. Mais nous n'avons pas pu construire la distribution des durées des CDD par entreprise.

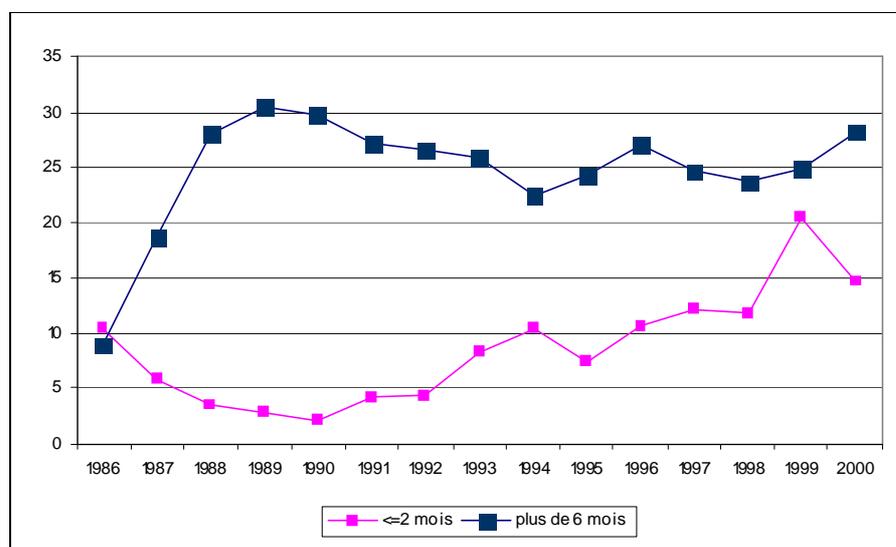
Graphique 3-22 : **Quartiles de la durée moyenne des CDD par entreprise (en mois)**



Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Contrairement à ce qui est souvent avancé, les durées très faibles ne sont que peu répandues (par différence à la durée des missions d'intérim). Quelle que soit la période, ce sont les durées supérieures à 6 mois qui prévalent (autour de 25 %) plutôt que les plus courtes, inférieures à 2 mois (environ 10 %), sauf en toute fin de période où la part des entreprises dont la durée moyenne est inférieure à 2 mois grimpent à 20 % en 1999 et à 15 % en 2000, comme en témoigne le graphique 3-23 .

Graphique 3-23 : Répartition des entreprises selon la durée moyenne de leurs CDD (en %)



Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Comme pour le taux de conversion, la durée moyenne est la plus faible dans les secteurs qui ont le plus recours aux CDD (services). Ainsi, les secteurs qui ont le plus recours aux CDD sont aussi ceux qui en font l'usage le plus précaire : faible durée des contrats et faible taux de conversion. De plus, si on observe une légère augmentation en tendance des taux de conversion, la durée moyenne ne connaît pas d'augmentation.

3.2. Trajectoires individuelles de recours aux CDD

L'intensification du recours aux CDD que nous avons mise en évidence ne signifie pas qu'elle est le produit d'une augmentation continue du recours aux CDD par chacune des entreprises concernées ou du moins par la majorité d'entre elles. Comment les entreprises se comportent-elles vis-à-vis des CDD ? En usent-elles de manière erratique ? Les 25 % d'entreprises qui ne recourent pas, ou très peu, aux CDD sont-elles les mêmes chaque année, révélant qu'une part des entreprises ne se saisissent pas de ce dispositif juridique ou cela manifeste-t-il le non-renouvellement des contrats en raison de la faiblesse de l'activité ou au contraire de croissance durable ? C'est ce que laisserait penser aussi bien l'encadrement juridique de son usage que l'hypothèse commune de la littérature théorique selon laquelle le recours aux CDD permet un ajustement aux fluctuations de la demande. L'objectif est ici d'apporter quelques éléments de réponse en caractérisant les dynamiques individuelles de recours. Il s'agit donc de construire des

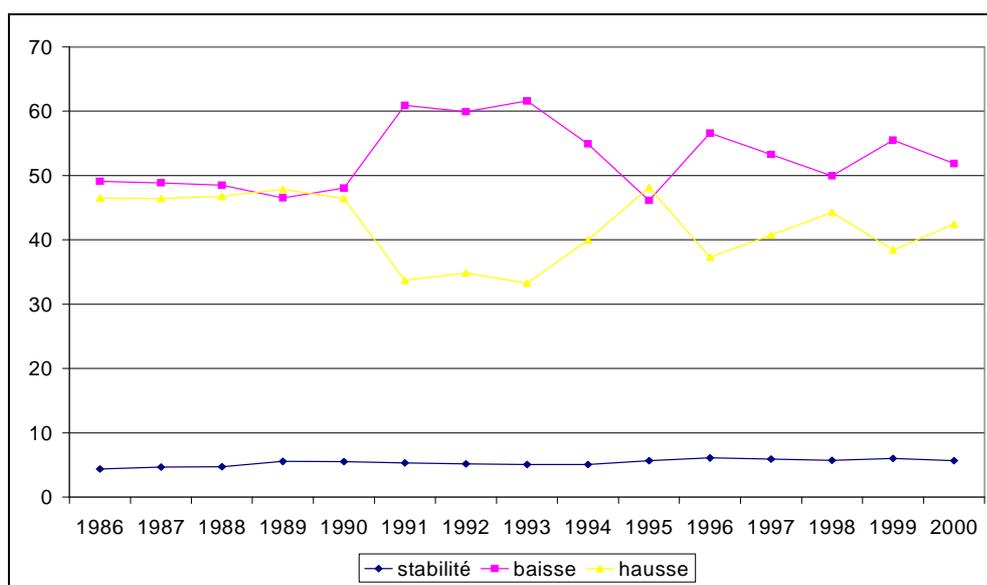
indicateurs qui caractérisent les profils de recours aux CDD de chaque entreprise sur l'ensemble de la période.

Un tel travail nécessite de se restreindre, pour l'essentiel, au champ des entreprises pérennes. On commencera par montrer l'absence de progression continue (3.2.1), puis on dressera une première typologie permettant de cerner le caractère plus ou moins temporaire du recours aux CDD (3.2.2) pour caractériser ensuite de manière plus fine les trajectoires de recours en termes de cycles (3.2.3) et aboutir à une typologie en croisant deux critères (4.2.4).

3.2.1. L'augmentation de la part des CDD n'est pas le produit d'un accroissement continu de son recours

L'augmentation du recours aux CDD n'est pas le résultat d'une progression uniforme de cette forme d'emploi dans toutes les entreprises. On observe même que, la plupart du temps, le nombre d'entreprises dont le recours diminue est supérieur au nombre d'entreprises dont le recours augmente. On obtient des résultats similaires que l'on travaille sur la base des entreprises pérennes ou sur l'ensemble des entreprises. Mais, au sein des entreprises non pérennes, on observe que, parmi celles qui sortent de la base au cours de la période, la part de celles qui connaissent annuellement une baisse du recours est plus élevée que parmi celles qui y entrent (graphique 3-24).

Graphique 3-24 : Répartition des entreprises (en %) selon les variations annuelles de leur taux de recours aux CDD 1986-2000



Source : EAE, DMMO, nos calculs.

Champ : ensemble des entreprises.

Sur l'ensemble de la période, lorsque l'on se restreint aux entreprises présentes les 16 années, le résultat n'est pas profondément changé.

Lorsqu'on regarde plus précisément comment se différencient les entreprises dans l'évolution de leur recours, on observe que c'est dans les secteurs des transports, des services et du commerce que l'on trouve les proportions les plus élevées d'entreprises dont le recours est croissant entre 1985 et 2000 : 63 % dans les transports, 62 % dans les services, 60 % dans le commerce.

3.2.2. Absence de recours et recours permanent

Parmi l'ensemble des entreprises de l'échantillon, 36 % ont recours aux CDD toutes les années où elles sont présentes (recours permanent), ce taux est de 26 % pour les entreprises pérennes. Parmi ces entreprises qui ont un recours permanent, on note une surreprésentation des entreprises de commerce et de services tandis que l'industrie et la construction sont sous-représentées.

Si l'on considère également les entreprises qui n'ont pas recours toutes les années, mais qui ne cessent plus d'y recourir à partir de la première année où elles commencent à faire usage des CDD, alors, parmi les entreprises pérennes, le recours permanent passe de 26 à 31 %. Le fait que près du tiers des entreprises ont un recours permanent aux CDD pose cette fois encore la question du respect de l'encadrement juridique du recours aux CDD.

Au sein des entreprises pérennes, quasiment aucune (seulement une vingtaine sur plus de 4 000) n'a jamais eu recours aux CDD durant la période d'observation, contre 10 % pour l'ensemble des entreprises. Mais pour l'essentiel (à 75 %) de ces 10 %, il s'agit d'entreprises qui ne sont restées qu'un ou deux ans dans l'échantillon.

3.2.3. Constance du recours

Dans la base des entreprises pérennes, 8,24 % des entreprises ont un comportement stable autour d'un recours de faible intensité, c'est-à-dire correspondant à un taux de recours qui ne dépasse pas 3 % sur l'ensemble des 16 années⁸. Le commerce est particulièrement sous-représenté dans ce sous-échantillon de comportements stabilisés

⁸ 22.68% des entreprises ont un recours systématiquement plus faible que 5 %, 4.24 % inférieur à 2 % et il est inférieur à 1 % pour seulement 1% des entreprises pérennes.

autour d'un faible recours. C'est le secteur de la construction qui est surreprésenté et ce sont les grosses entreprises qui représentent l'essentiel de l'échantillon (60 % contre moins de 40 % dans l'échantillon des pérennes).

Le recours à un niveau élevé n'est pas un comportement stable sur la période. Le tableau 3-2 le fait clairement apparaître.

Tableau 3-2 : Répartition des entreprises ayant un recours toujours supérieur à x% (1985 à 2000)

Taux de recours supérieur à x%	0	1	2	3	4	5	6
Part des entreprises (en %)	25,8	11,98	6,17	3,89	2,59	1,79	1,39

Lecture : 25,8 % des entreprises ont un taux de recours toujours supérieur à 0% entre 1985 et 2000.

Seul, 1,39 % des entreprises a un recours systématiquement supérieur au niveau du dernier quartile en 2000. De fait, seul, 1,88 % des entreprises reste toujours dans le dernier quartile et 0,27 % des entreprises reste toujours dans le premier quartile (sachant que le seuil critique qui le définit est souvent nul).

Finalement, si on additionne la part des entreprises qui ont un recours systématiquement inférieur à 2 % et celles qui ont un comportement systématiquement supérieur à 6 %, ces trajectoires stables ne correspondent qu'à 5,63 % de l'échantillon.

Au contraire, le plus grand nombre connaît d'importantes fluctuations de son taux de recours et 57,33 % des entreprises passent au moins une fois du premier au dernier quartile ou du dernier au premier. Si 1 % des entreprises a un taux de recours toujours supérieur à 10 %, 57 % des entreprises ont un taux de recours qui n'est jamais supérieur à 10 % et 71 % des entreprises un taux de recours supérieur à 10 % une fois au plus.

3.2.4. Sens de la variation

Si l'on se contente de comparer le taux de recours des entreprises en 1985 et en 2000, on observe un accroissement pour la majorité d'entre elles : 51,75 %. Mais on observe un effet « taille » (mesurée par le nombre de salariés en 1985) : le taux de recours n'est majoritairement croissant que dans les plus grandes et les plus petites entreprises. Il n'est croissant que dans 48,73 % des entreprises de 70 à 99 salariés et 48,66 % des entreprises des entreprises de 100 à 199 salariés. En termes de secteur d'activité, on retrouve le commerce, les services et les transports comme secteurs dans lesquels le recours est majoritairement croissant, tandis que dans l'industrie et les transports, il est majoritairement décroissant, traduisant peut-être la préférence pour l'intérim.

Mais comment se caractérise le profil de recours à l'intérieur de la période. Si près de 52 % des entreprises augmentent leur recours entre 1985 et 2000, cette hausse est-elle continue ?

Pour commencer, examinons le nombre d'années où le recours augmente.

- Aucune entreprise n'a augmenté son stock de CDD plus de 11 années, donc aucune entreprise n'a un profil strictement croissant de recours.

- Environ 80 % des entreprises connaissent 5 à 8 années de hausse pendant les 16 années où elles sont présentes dans la base.

- Alors qu'au niveau global, on compte à peu près autant d'entreprises qui connaissent moins de 7 années de hausse que d'entreprises qui en connaissent 7 ou plus, la désagrégation par secteur d'activité fait apparaître un clivage entre les secteurs de l'industrie et de la construction d'une part, et les services, le commerce et les transports d'autre part. Au sein des premiers, les entreprises connaissant moins de 7 hausses sont majoritaires, alors que c'est l'inverse au sein des seconds. La taille a aussi un effet : plus les entreprises comptent de salariés (nombre de salariés en 1985), plus elles sont nombreuses à avoir connu 7 années de hausse et plus : seulement 39 % des entreprises de 50 à 69 salariés contre 55 % des entreprises de 200 salariés et plus.

Le comportement de recours aux CDD présente quelques aspects de cessation transitoire de recours. Plus de la moitié des entreprises cessent moins de deux fois leur recours aux CDD.

- La taille (effectif en 1985) apparaît corrélée négativement au nombre de cessations du recours : plus l'entreprise a une grande taille, plus la probabilité qu'elle cesse moins de deux fois son recours aux CDD est élevée (39 % pour les entreprises de 50 à 69 salariés contre 69 % pour les entreprises de 200 salariés et plus).

- Les secteurs dans lesquels les cessations de recours sont les plus fréquentes sont la construction (63 % des entreprises de ce secteurs connaissent plus d'une cessation de recours) et l'industrie (48 %), alors que dans les services, il est beaucoup plus rare de connaître une telle cessation (27 %).

Ainsi, la plus grande fréquence des cessations de recours dans les petites entreprises, et dans les entreprises industrielles et de la construction peut expliquer le résultat mis en évidence au paragraphe précédent selon lequel ces mêmes entreprises connaissent moins de hausses de leur recours aux CDD.

Pour finir, nous proposons de caractériser plus précisément les trajectoires de recours des entreprises en croisant deux variables : le sens de variation et le nombre de cycles dans la dynamique du recours. On appelle cycle une alternance croissance-décroissance ou l'inverse. Pour ne retenir que deux modalités pour chaque variable, on distingue seulement les entreprises ayant un recours décroissant ou stable et celles ayant un recours croissant. Pour ce qui est des cycles, la première modalité rassemble les entreprises connaissant moins de 5 cycles, et la deuxième celles connaissant 5 cycles et plus.

On obtient alors quatre catégories d'entreprises :

- (1) celles dont le recours reste stable, ou décroît plutôt continûment (elles représentent 31,51 % de l'échantillon),
- (2) celles dont le recours augmente et de façon plutôt continue (34,34 %),
- (3) celles dont le recours reste stable ou décroît de façon très discontinue (15,87 %).
- (4) celles dont le recours augmente souvent mais de façon très discontinue (18,28 %).

Tableau 3-3 : Typologie des profils de recours

	Recours décroissant ou stable	Recours croissant
Moins de 5 Cycles	31,51 % (1)	34,34 % (2)
5 cycles et plus	15,87 % (3)	18,28 % (4)

Les secteurs surreprésentés dans chacune des catégories sont les suivants :

- pour la catégorie (1), il s'agit de l'industrie et de la construction,
- pour la catégorie (2) : transports, commerce, services,
- pour la catégorie (3) : construction, industrie, transports,
- et pour la catégorie (4) : commerce, services, transports.

Concernant la taille, on trouve une surreprésentation des entreprises de taille moyenne (70 à 199 salariés en 1985) dans les catégories (1) et (3). A l'inverse, on

observe une surreprésentation des entreprises de taille extrême dans les catégories (2) et (4).

Les entreprises qui connaissent la hausse de leur recours la plus élevée sont celles qui appartiennent à la catégorie (2). Le taux de variation médian est de 157 % dans la catégorie (2) contre 136 % au sein de la catégorie (4), et bien entendu négatif dans les catégories (1) et (3). La part importante des entreprises qui ont une dynamique croissante et plutôt stable (2) témoigne que la hausse globale du recours sur l'ensemble de la période s'explique aussi par la dynamique des comportements individuels. Car une logique de recours presque continûment croissant n'est pas marginale (plus d'un tiers des entreprises).

Finalement, l'image que l'on pourrait donner du profil de recours des entreprises est pour le moins contrastée. L'échantillon pourrait en effet être grossièrement divisé en trois parties quasiment égales. La première regroupe les entreprises qui ne font qu'accroître leur recours et qui peuvent de la sorte substituer progressivement les CDI par des CDD. La deuxième regroupe celles qui semblent se détacher progressivement de cette pratique. Le dernier tiers correspond à l'image que l'on donne habituellement de cette pratique : une réponse des entreprises aux fluctuations de leur environnement. Pour mieux saisir les logiques à l'œuvre et comprendre les sources de cette hétérogénéité, la suite de notre analyse se focalisera sur les déterminants du recours aux CDD.

CONCLUSION

Le développement du recours aux CDD sur la période 1985-2000, en France est plus largement le résultat d'un phénomène d'intensification que de diffusion à une proportion plus grande d'entreprises. Ce phénomène d'intensification s'est effectué de manière hétérogène, notamment en fonction du secteur et de la taille de l'entreprise.

Les dimensions temporelles, durée des contrats, taux de conversion, trajectoire de recours, permettent d'aller plus loin dans la caractérisation des comportements et de leur évolution. On note à la fois une tendance à la réduction de la durée des CDD et à la baisse du taux de conversion des CDD en CDI au cours des années 1990, après une

période de hausse à la fin des années 1980. On a ici les signes d'un affaiblissement de la dimension d'intégration à l'entreprise que pourrait jouer le CDD.

L'étude des trajectoires de recours au fil des seize années que nous observons fait apparaître une que si un tiers des entreprises fait bien usage cyclique du recours aux CDD, en revanche pour un autre tiers il s'agit d'une pratique en quasi constante expansion, alors que pour le dernier tiers cette pratique décline au cours de la période. Pour deux tiers des entreprises le simple examen des trajectoires de recours ne permet pas de mettre en évidence un comportement de recours cyclique sur l'ensemble de la période, laissant pointer l'idée d'une différenciation des stratégies de gestion de la main-d'œuvre entre d'une part des entreprises qui finalement délaisseraient les CDD et d'autres qui au contraire tendraient à substituer toujours davantage leurs emplois en CDI par des emplois en CDD, tout cela relativement indépendamment des variations de l'activité. Ce sont ces deux hypothèses alternatives, celle du besoin d'ajustement et celle de choix structurel de gestion de la main-d'œuvre que le reste de cette thèse se propose de préciser et de confronter de manière empirique.

Chapitre IV

L'ARBITRAGE ENTRE CDD ET CDI DANS LES THEORIES ECONOMIQUES : ENTRE BESOINS D'AJUSTEMENTS ET RAPPORTS DE FORCE

Si l'on s'en tient à la typologie rudimentaire des trajectoires que nous venons d'esquisser, deux logiques distinctes s'opposent : d'un côté, un usage que nous avons qualifié de cyclique et qui recouvre les trajectoires où alternent hausse et baisse du taux de recours ; de l'autre, un comportement de hausse – ou de baisse – plus résolu.

Cela renvoie aux deux analyses polaires des motifs de recours aux CDD que relayent le débat public aussi bien que la littérature économique. L'une explique le recours aux CDD par le besoin d'ajustement des effectifs en fonction des conditions de production, l'autre voit ce recours comme un mode de gestion de la main-d'œuvre plus structurel et rendu possible par le chômage de masse.

Au terme des précédentes sections, nous avons accumulé des indices qui peuvent nourrir chacune de ces deux thèses. La dépendance conjoncturelle de l'intensité de recours, les comportements de cessation de recours, le renouvellement fréquent des populations de chaque quartile, même au sein de la base des entreprises pérennes, donnent du crédit à la thèse du besoin d'ajustement de l'emploi aux fluctuations de l'activité. Mais l'atténuation de cette dépendance en fin de période, le fait que près du tiers des entreprises y recourent tous les ans, la part de plus en plus importante des entreprises qui mobilisent plus de 10 % de leurs salariés par ce type de contrat, et l'existence de trajectoires individuelles stables de recours aux CDD à des niveaux parfois élevés viennent alimenter la thèse d'un mode de gestion de la main-d'œuvre

structurel marquant les possibilités de désengagement des employeurs vis-à-vis de leurs salariés, indépendamment de leurs difficultés économiques éventuelles.

L'objectif de ce chapitre est de présenter les fondements théoriques offerts par la littérature pour ces deux explications polaires. La difficulté de ce travail tient au fait que l'analyse des CDD en tant que telle est plutôt récente, datant pour l'essentiel des années quatre-vingt-dix, tandis que ses enjeux, nous l'avons vu dans le premier chapitre, prennent racine dans deux siècles d'histoire du travail. Tout en mettant l'accent sur la littérature propre à l'analyse des CDD, nous avons donc choisi d'élargir notre analyse aux approches qui, sans nécessairement parler précisément des CDD, permettent d'étayer l'une ou l'autre de ces deux logiques.

La première logique du recours aux CDD repose sur un besoin de plus en plus impérieux d'être en mesure de rompre la relation à tout moment. Les causes seraient alors à rechercher du côté de l'augmentation de l'incertitude liée à l'activité économique. Nous verrons dans la première section comment cette explication du recours aux CDD est au cœur de la littérature néoclassique fondée sur les coûts d'ajustements. La deuxième logique met l'accent sur les fondements plus structurels du recours aux CDD, et la capacité des employeurs à imposer ce type de contrat. La seconde section dresse un panorama des approches susceptibles de la soutenir.

1. LE CDD, UN MODE DE GESTION CONJONCTUREL PERMETTANT L'AJUSTEMENT AUX FLUCTUATIONS DE LA PRODUCTION : L'APPROCHE NEOCLASSIQUE

L'introduction de différents types de contrats dans un même modèle est relativement récente. Elle date de l'époque du développement des contrats à durée limitée dans la plupart des pays occidentaux à la fin des années quatre-vingt. Auparavant, la question de la supériorité des contrats de long terme sur les contrats de court terme a été au cœur d'une bonne partie des travaux de la théorie de l'agence appliquée au marché du travail (Hart et Holmström, 1987). Limitée à une approche micro-économique où la question du chômage ne se posait pas du fait du cadre concurrentiel, l'essentiel de cette littérature tendait à faire des incertitudes inhérentes à la relation de travail le motif même de cette supériorité. Mais la question de l'explication du recours aux CDD s'inscrit aujourd'hui dans la problématique de la lutte contre le chômage et est donc posée résolument

comme un problème macro-économique. De ce fait, nous avons choisi de limiter, pour l'essentiel, notre présentation des discussions théoriques au sein du courant néoclassique de la durée de la relation de travail aux perspectives macro-économiques. L'argument en est que cette question ne peut être traitée indépendamment de celle du chômage, ce qui requiert de se placer d'emblée dans une problématique macro-économique. Nous proposons de travailler en deux temps. La première section fait un détour par la prise en compte de la question de la durée de la relation de travail dans les modèles macroéconomiques néoclassiques. La seconde section se focalise sur ce qui apparaît comme le cadre prédominant de la littérature néoclassique pour l'analyse des CDD : le modèles de demande de travail en environnement incertain.

1.1. Du modèle originel à la prise en compte des coûts d'ajustement et de l'environnement incertain

L'enrichissement de la représentation de la relation de travail par la théorie néoclassique a été d'importance sur les cinquante dernières années. Si la question n'avait pas de sens dans la représentation purement marchande du modèle d'origine (1.1.1.), l'existence des coûts d'ajustement a été discutée dès le début des années soixante et a été l'occasion de mieux saisir la rationalité pour l'employeur de conserver intact le volume de travail qu'il mobilise malgré les variations de l'activité (1.1.2.). La prise en compte des préférences des salariés pour la stabilité de leur revenu est un autre élément qui peut pousser l'employeur à concevoir un horizon de la relation de travail plus lointain de celui d'un contrat *spot* dans la mesure où l'inscription de la relation dans la durée peut lui permettre de proposer un contrat d'assurance implicite au salarié, cela implique une préférence pour l'embauche continue d'un même salarié plutôt que pour l'embauche successive de salariés différents (1.1.3.). De même, l'existence de coût d'ajustement de l'emploi peut également amener l'employeur à préférer retenir des salariés en leur proposant un salaire plus élevé que le salaire concurrentiel, plutôt que de subir ces coûts de rotation (1.1.4.). Plus récemment, deux types de modélisation se sont avérés particulièrement propices à la prise en compte de la durée des relations salariales. Il s'agit des modèles d'appariement qui fournissent un cadre nouveau à la prise en compte des coûts d'ajustement sur les décisions de création et de destruction d'emploi (1.1.5.) et des modèles de dynamique de demande de travail qui intègrent des coûts d'ajustement (1.1.6.).

1.1.1. Le modèle néoclassique de base

Dans le modèle néoclassique standard originel, les contrats de travail sont des contrats spots, qui ne durent qu'une période. Du point de vue de l'employeur, si un choc de productivité ou une variation du salaire réel le conduit à réduire ou à augmenter le niveau d'emploi, il réduit simplement le nombre de contrats spots, sans se préoccuper de garder ou non certains des salariés de la période précédente. Du point de vue des salariés, le passage d'une entreprise à une autre est neutre puisque le salaire réel d'équilibre s'applique sur tout le marché. Si un choc agrégé conduit à une baisse du niveau d'emploi, cela se traduira par une baisse du salaire réel et les travailleurs sans emploi seront ceux qui refusent de travailler pour ce salaire réduit.

Dans ce cadre, il est impossible d'envisager une relation de long terme ni même des décisions de licenciements. L'échange entre le vendeur et l'acheteur de la force de travail est un échange instantané, dont le non-renouvellement ne génère aucun coût. Il n'existe pas de contrat qui s'étale dans la durée, il n'est donc pas possible d'envisager des coûts de rupture de ce contrat. Par ailleurs, tous les travailleurs étant homogènes et le marché du travail étant à l'équilibre, l'acheteur ne subit aucun coût (ni coût de formation, ni coût de recrutement, ni coût de recherche du bon travailleur) à échanger avec un travailleur différent à chaque période, plutôt qu'à échanger avec un même travailleur.

L'absence de coût de rotation des emplois est ainsi à l'origine de cette incapacité originelle de la théorie néoclassique à prendre en compte l'inscription de la relation de travail dans le temps. En effet, si le remplacement d'un travailleur par un autre faisait supporter un coût à l'entreprise, elle aurait intérêt à stabiliser au moins une partie de la main-d'œuvre. On pourrait alors se poser la question de recrutements supplémentaires et celle des licenciements, c'est-à-dire de la rupture d'une relation stable, au risque de devoir supporter plus tard un nouveau coût de recrutement. Mais d'autres caractéristiques de la relation de travail peuvent justifier l'existence de contrats de long terme et ainsi poser la question des licenciements.

Ainsi, à partir des années 1960, plusieurs théories ont rationalisé l'existence de relations salariales de long terme en faisant l'hypothèse de l'existence de tels coûts de rotation des emplois.

1.1.2. Le travail comme facteur quasi fixe (W. Oi, 1962)

Dès 1962, la prise en compte des coûts d'embauche et de formation a conduit OI à admettre que les employeurs n'ont pas intérêt à ajuster la quantité de travail mobilisée à toute variation de l'activité. Le travail n'est plus une marchandise comme une autre dont la variation du prix permet d'équilibrer le marché. Il présente des coûts fixes de remplacement. Cela a pour conséquence que la demande de travail comporte des rigidités. Un choc négatif de demande qui devrait conduire à une baisse de la demande de travail ne va pas avoir d'effet sur celle-ci si son ampleur est insuffisante. Il est dans une certaine mesure préférable de conserver un salarié même si la demande diminue dans la mesure où le licenciement ferme la porte à un allongement de la durée d'amortissement des coûts fixes, qui pourrait réduire le coût du salarié sur le long terme. Même si l'entreprise connaît une baisse momentanée d'activité, il peut être plus avantageux pour l'employeur de conserver le salarié plutôt que de le licencier car son maintien dans l'emploi fera économiser des coûts fixes futurs de recrutement et de formation. Dans ce cas la demande de travail n'étant pas modifiée, le salaire ne va pas s'ajuster, et l'emploi non plus.

Mais les coûts d'ajustement ne sont pas la seule raison qui peut motiver les employeurs à atténuer les effets des fluctuations de la production pour les salariés. L'asymétrie de position vis-à-vis du risque entre employeur et salarié fournit un autre argument.

1.1.3. La théorie des contrats implicites (Azariadis, 1975, Baily, 1974, Gordon, 1974)

Initialement conçue pour rendre compte de phénomènes de rigidité des salaires coexistant avec le chômage, la théorie des contrats implicites (Azariadis, 1975, Baily, 1974, Gordon, 1974) suppose l'inscription de la relation salariale dans la durée par la prise en compte de l'aversion des salariés pour les variations de revenu.

Les employeurs profitent de cette aversion pour proposer aux salariés un contrat d'assurance implicite contre ces variations. Ils garantissent un salaire constant aux salariés quel que soit l'état de la conjoncture. En raison de l'aversion pour le risque des salariés, les employeurs peuvent fixer un salaire constant plus faible que la productivité

marginale espérée des salariés. La différence est la prime d'assurance payée par le salarié à l'employeur.

Ici l'inscription dans la durée de la relation de travail est précisément ce qui permet à l'employeur de réaliser cet amortissement des fluctuations de l'environnement économique. Avec des contrats *spots*, le salaire versé serait à chaque période égal à la productivité. Dans une relation de long terme, l'employeur peut verser aux salariés un salaire indépendant de l'état de la conjoncture, mais qui en moyenne est inférieur à la moyenne de la productivité sur toute la durée de la relation de travail. Avec ce type de contrats, ce sont les profits qui fluctuent, ce qui est sans importance pour des employeurs supposés neutres vis-à-vis du risque. Ces derniers ne se préoccupent que du niveau moyen des profits, lequel est plus élevé qu'avec des contrats *spots* puisque le salaire versé est plus faible en moyenne.

Une dimension temporelle est ainsi au fondement de cette théorie. Mais elle ne discute pas vraiment de la durée des contrats. Malgré tout, comme dans la théorie du travail comme facteur quasi fixe, il ne s'agit plus seulement de prendre en compte l'utilité des salariés et le profit présents mais aussi les niveaux futurs d'utilité et de profit. Le fait que les niveaux d'utilité et de profits futurs interviennent dans la détermination présente des conditions d'emploi est un premier pas dans l'analyse de l'inscription de la relation salariale dans la durée.

Dans la théorie du travail comme facteur quasi fixe, c'est la fixité des coûts qui pose la question du temps, au travers de la durée de leur amortissement, elle est une raison pour l'employeur de maintenir la relation le plus longtemps possible. Ici c'est l'incertitude des salariés sur leurs revenus futurs qui incite les employeurs à s'engager sur la stabilité des salaires tout en faisant payer cette stabilité au moyen d'une prime (qui réduit le salaire en moyenne). Dans le premier cas, les coûts fixes agissent comme une rente et incitent l'employeur à prolonger la relation et à assumer les risques de baisse de la demande. Dans le second, la stabilité de leurs revenus est achetée par les salariés et les risques sont reportés sur les profits de l'employeur.

Dans la théorie des contrats implicites, le désir de stabilité de la relation émane d'abord des salariés qui ont une aversion pour le risque. Assurer la stabilité de la relation permet alors à l'employeur de proposer un contrat implicite d'assurance au salarié. Le désir de stabilité de la relation peut aussi émaner directement de l'employeur

qui préfère stabiliser ses salariés plutôt que d'avoir à subir des coûts de rotation en cas de démission de certains d'entre eux. C'est ce renversement de perspective que nous allons examiner avec les modèles de salaire d'efficience fondés sur les coûts de remplacement des salariés.

1.1.4. Modèles de salaire d'efficience fondés sur le coût de remplacement des salariés (coût de turnover)

Les modèles de salaire d'efficience ont pour point commun de justifier le versement systématique d'un salaire supérieur à la productivité, par une influence positive du salaire lui-même sur la productivité du travail.

L'une des approches de la théorie du salaire d'efficience met au cœur de l'analyse les coûts de *turnover* (Salop, 1979). La durée de la relation de travail est alors implicitement prise en compte.

L'idée de base de ce modèle est que le remplacement des travailleurs réduit la productivité globale du travail, par exemple à cause du délai de formation ou d'adaptation des entrants. La productivité est alors réduite par les coûts correspondant au *turnover* des salariés. Un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre permet aux employeurs de retenir les salariés et par conséquent d'améliorer la productivité globale du travail dans l'entreprise. Mais si toutes les entreprises adoptent ce comportement, il en résulte un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre concurrentiel et, par conséquent, une partie de l'offre de travail ne peut être satisfaite et se retrouve au chômage. Les salariés en poste sont ainsi incités à rester dans leur emploi. Une démission comporte à présent le risque de se retrouver au chômage et donc d'avoir une utilité plus faible.

Ici il s'agit essentiellement de comprendre le rôle incitatif joué par le salaire dans la lutte contre les départs volontaires des salariés. Les avantages d'une relation salariale de longue durée sont d'emblée postulés pour les employeurs au moyen des coûts de remplacement des travailleurs en poste, les mêmes que l'on trouvait déjà chez Oi (1962). Il s'agit de comprendre comment les employeurs incitent les salariés à leur rester fidèles, alors que dans les modèles élaborés par la suite, à l'opposé, c'est pour le salarié que la longue durée paraît avantageuse et qu'il s'agit de comprendre pourquoi malgré tout cela peut aussi être un avantage pour l'employeur.

1.1.5 Modèles d'appariement (Mortensen et Pissarides, 1994)

La prise en compte de la coexistence de chômage et d'emplois vacants, mais également de la coexistence de destructions et de créations d'emplois, a conduit à une analyse du marché du travail en termes d'appariements et de flux. Dans cette perspective, les flux sont le résultat de l'élaboration et de la destruction constante d'appariements selon la valeur du surplus qu'ils permettent d'obtenir.

Les comportements des agents intègrent des coûts de recherche et de prospection. La probabilité pour une entreprise de pourvoir un emploi vacant dépend de l'état du marché du travail. Elle est d'autant plus forte que le ratio nombre d'emplois vacants / nombre de chômeurs est faible. Ce ratio est généralement appelé « indicateur de tension du marché du travail ». La probabilité pour un chômeur de retrouver un emploi dépend également de cette tension, mais à l'inverse, plus cette tension est forte plus le chômeur a des chances de retrouver un emploi.

Le niveau de l'emploi dépend des créations et destructions d'emplois décidées par les employeurs et de la façon dont se réalise l'appariement entre chômeurs et emplois vacants. L'équilibre entre créations et destructions d'emploi détermine simultanément le salaire (ou la productivité de réserve) et le ratio emplois vacants / chômage. La fonction d'appariement détermine le nombre d'appariements en fonction du nombre de chômeurs et du nombre d'emplois vacants. On en déduit une relation entre chômage et emplois vacants pour un nombre d'appariements donné. C'est ce qu'on appelle la courbe de Beveridge. Le point de cette courbe qui correspond à l'indicateur de tension d'équilibre détermine alors le niveau du chômage et des emplois vacants.

Les décisions de créations et destructions d'emplois dépendent de la tension sur le marché du travail et de la productivité. La relation de création d'emploi est une relation décroissante entre le seuil de productivité au-dessous duquel l'emploi est détruit (où il y a donc licenciement) et l'indicateur de tension sur le marché du travail. La tension sur le marché du travail est d'autant plus forte que le seuil de productivité au-dessous duquel l'employeur licencie est faible. En effet plus ce seuil est faible, plus l'espérance de durée des emplois est élevée et plus leur valeur augmente, ce qui incite les employeurs à créer davantage d'emplois. La relation de destruction d'emploi est une relation croissante entre le seuil de productivité en dessous duquel l'entreprise licencie et le

niveau de tension sur le marché du travail. Plus ce niveau de tension est élevé, plus les chômeurs retrouvent facilement un emploi et plus leur utilité augmente, plus la valeur de l'emploi est faible. Pour que le surplus lié à l'emploi (surplus qui résulte en partie de la différence entre l'utilité d'un travailleur et l'utilité d'un chômeur) reste positif, il faut donc que le seuil de productivité augmente.

Ce qui détermine la durée des relations salariales ici, ce n'est donc plus la survenue d'un choc de productivité ou de demande au niveau de l'entreprise qui modifie le salaire d'équilibre et aboutit au retrait d'un certain nombre de travailleurs, mais la fixation du seuil de productivité au-dessous duquel les emplois sont détruits. Ce seuil est une variable d'ajustement du modèle. Les coûts de licenciement et les coûts d'embauche interviennent dans sa détermination. En particulier, les coûts de licenciement ont un effet négatif sur ce seuil et augmentent ainsi l'espérance de durée des relations. Il existe bien des chocs de productivité dans ces modèles, mais ce sont des chocs individuels (l'individu étant ici le salarié). La poursuite de la relation dépend de la comparaison du niveau de productivité après le choc, au seuil de productivité de réserve. S'il est inférieur, l'emploi est détruit. Ainsi deux paramètres conditionnent la durée de la relation salariale : l'évolution de la productivité individuelle du salarié et la détermination du seuil de productivité de réserve.

La prise en compte de l'hétérogénéité productive des salariés et du rôle des tensions sur le marché du travail dans la réalisation des appariements entre salariés et employeurs a pour conséquence que le seuil de productivité en dessous duquel les emplois sont détruits, est déterminé de façon endogène. En intervenant dans la détermination de ce seuil, les coûts de recherche et de prospection ainsi que les coûts de licenciement ont un effet sur la durée des relations salariales.

Si le modèle d'appariement fait bien apparaître les effets des coûts d'ajustements sur le taux de rotation des emplois, l'incertitude au centre de l'analyse concerne la productivité du salarié. La question de la durée de la relation de travail se pose différemment lorsque l'on met en avant l'incertitude des conditions de production. C'est ce que met en avant le modèle le plus souvent mobilisé pour l'analyse des effets de la protection de l'emploi : le modèle de demande de travail intertemporel en environnement incertain.

1.1.6. Modèles dynamiques de demande de travail avec coûts d'ajustement de l'emploi

De nombreux modèles dynamiques de demande de travail postulent désormais l'existence de coûts d'ajustement de l'emploi, notamment de coûts de licenciement. En particulier ces modèles s'interrogent sur les effets des coûts de licenciement sur l'emploi (Bentolila, Bertola, 1990), lesquels sont posés comme exogènes.

L'intégration de coûts d'ajustement de l'emploi dans un programme d'optimisation dynamique a des conséquences sur la demande de travail des entreprises qui découle de la maximisation intertemporelle de la somme actualisée des profits anticipés. Les coûts d'ajustement ralentissent les désirs d'ajustement aux variations de l'activité. Le seuil de productivité au-dessous duquel l'entreprise licencie est inférieur au seuil de productivité au-dessus duquel elle embauche. Il y a ce qu'on appelle une zone d'inaction telle que les conditions de production peuvent évoluer sans que l'employeur n'embauche ou ne licencie. Ainsi un choc de productivité négatif n'aboutit pas forcément à un licenciement. Formulé dans un cadre différent de celui de Oi (1962), c'est finalement la même idée que l'on retrouve ici : la durée de la relation de travail est la condition d'amortissement des coûts de rotation de l'emploi face à l'incertitude de l'environnement économique.

L'intérêt de relations de longue durée apparaît à partir du moment où les agents commencent à prendre en compte dans leurs calculs le changement des conditions d'échange et de production dans le futur. Ces changements ne sont plus perçus comme des chocs exogènes auxquels les agents s'ajustent immédiatement, mais comme des risques qu'ils prennent en compte dans leurs calculs économiques. Dans quelle mesure le changement de ces conditions met-il en péril la relation salariale dans laquelle ils sont engagés ? Que cela passe par l'existence de coûts fixes, ou par le souhait d'une stabilisation des revenus ou encore par l'état du marché du travail, divers motifs incitent à la poursuite de la relation malgré le changement des conditions d'échange ou de production. Un des agents ou les deux acceptent alors d'assumer les risques de réduction du surplus, liés à ces changements. C'est l'employeur dans la théorie des contrats implicites, mais en contrepartie d'une prime retenue sur le salaire du travailleur. C'est le salarié dans la théorie du salaire d'efficience, car il est soumis à un risque de chômage s'il souhaite changer d'emploi, mais en contrepartie d'un salaire plus élevé que le salaire d'équilibre concurrentiel. Dans le premier cas, la stabilité est achetée par

le salarié, dans le second cas elle est achetée par l'employeur. On observe donc une certaine symétrie entre ces deux modèles, liée au fait que dans un cas (contrats implicites) c'est le salarié qui est à l'origine de la demande stabilité de la relation et dans l'autre c'est l'employeur (salaire d'efficience).

Ces modèles font apparaître des éléments de nature à permettre la compréhension de l'inscription de la relation salariale dans des contrats s'étalant dans le temps à la différence des échanges habituels qui s'effectuent par des contrats *spots*. Mais ces modèles ne sauraient constituer des théories de la durée des relations salariales. Le CDD s'étale dans le temps tout comme le CDI ; or ces modèles n'intègrent pas de distinction entre les contrats de travail selon leur durée. C'est seulement la prise en compte récente de l'existence de contrats de travail, se distinguant du point de vue de leurs coûts d'ajustement, qui amène à préciser la manière dont l'incertitude de l'environnement économique se traduit sur la durée de ces contrats de travail.

1.2. Les fluctuations de la production comme fondements du recours aux CDD

Après avoir rappelé les différentes hypothèses susceptibles de rendre compte de la durée de la relation de travail dans le cadre de la théorie néoclassique, nous présentons ici les représentations et résultats théoriques d'une littérature néoclassique qui a émergé au début des années 1990 autour de la question des motifs et des effets du recours aux CDD. De fait, les modèles néoclassiques qui s'intéressent à la relation salariale distinguent, depuis lors de plus en plus fréquemment, deux types de contrats de travail, dont l'un est de plus faible durée que l'autre. Nous n'avons retenu pour ce travail que les modèles qui s'inscrivent dans la ligne des deux derniers cadres théoriques explorés ci-dessus et aptes à intégrer la question de la durée de la relation de travail : les modèles de demande de travail intertemporelle en environnement incertain qui ont fourni la plus grande part de la littérature sur ce sujet et les modèles d'appariement, plus récemment mobilisés en particulier autour de la question de l'accès aux CDD¹.

La distinction des deux types de contrats prend des formes diverses selon les modèles. Les formes d'incertitude introduites afin d'engendrer un arbitrage entre deux contrats dont les coûts de rupture sont inégaux diffèrent elles aussi selon les modèles. De la

¹ Ce faisant c'est essentiellement le modèle de salaire d'efficience que nous négligeons.

combinaison de ces distinctions entre CDD et CDI et des formes d'incertitude, il découle de multiples manières de se représenter l'arbitrage que réalise l'employeur entre ces deux contrats.

Après avoir examiné les caractéristiques des CDD mis en avant par cette littérature, nous détaillons comment les différents types et manières de prendre en compte l'incertitude déterminent le fondement de l'arbitrage entre CDD et CDI.

1.2.1. Les différentes représentations de la distinction entre CDD et CDI

Qu'est-ce qui distingue un CDD d'un CDI ? Si le cadre juridique en France est clair, les modèles théoriques que nous étudions ici ne cherchent qu'à capturer les différences utiles pour la question de l'emploi. Seul le différentiel des coûts d'ajustement semble faire consensus dans cette littérature.

Une caractéristique commune à tous les modèles est la différence de coûts de licenciement en CDI et en CDD. Systématiquement les modèles supposent l'existence de coûts de licenciement en CDI. Pour ce qui est des CDD, soit les coûts de licenciement sont inexistantes, soit ils sont plus faibles. La forme de ces coûts de licenciement ou d'ajustement est variable. Ces coûts peuvent être fixes par licenciement ou bien s'accroître avec le niveau de l'emploi (Maurin, 2000, Bentolila et Saint-Paul, 1992, Saint-Paul, 1996).

Cela tend d'emblée à faire du CDD un contrat préféré au CDI par les employeurs. Se pose alors la question de savoir pourquoi les employeurs recourent tout de même au CDI. On peut commencer par distinguer deux types de réponses : l'une reposant sur la coercition, l'autre sur l'incitation. Soit le CDD apparaît comme le contrat optimal, et son usage n'est restreint que par la loi, soit le CDI possède un avantage sur le CDD, ce qui fait qu'il peut exister un arbitrage entre les deux types de contrats.

Le modèle proposé par Cahuc et Postel-Vinay (2002), comme celui de Blanchard et Landier (2001), accorde la possibilité de convertir des CDD en CDI. Dès lors, embaucher un salarié en CDD n'empêche plus d'envisager une relation de longue durée. L'embauche en CDD devient alors optimale. Ainsi chez Blanchard et Landier toutes les embauches se réalisent en CDD, ce qui n'empêche pas que certains CDD arrivant à leur terme soient convertis en CDI, tandis que chez Cahuc et Postel-Vinay, malgré cette

optimalité du CDD, une partie des embauches se fait tout de même en CDI, car l'usage du CDD est limité par la loi. Un autre modèle prend en compte des contraintes fixées par la loi (Nunziata et Staffolani, 2001), la contrainte prend ici la forme d'un seuil maximal pour le ratio entre emplois temporaires et emplois permanents.

Dans la plupart des autres modèles, l'employeur réalise un arbitrage en tenant compte des avantages et des inconvénients de chaque type de contrat. Au-delà de l'inconvénient du CDI déjà mis en évidence (coûts de licenciement plus élevés), il est possible de mettre en évidence trois types d'avantages du CDI sur le CDD. Le premier repose sur une productivité plus élevée pour les salariés embauchés en CDI, le deuxième sur la durée potentiellement plus élevée du CDI qui s'avère avantageuse lorsqu'on introduit dans ces modèles des coûts de recrutement (ou encore des coûts de fin de CDD). Enfin en l'absence d'écart de productivité et de coûts d'embauche, l'intérêt du CDI pour l'employeur peut provenir d'un salaire plus faible associé aux CDI.

Ecart de productivité

La productivité est souvent supposée être plus élevée en CDI qu'en CDD (Bentolila, Saint-Paul, 1992). Mais deux explications s'opposent sur le sens de la causalité :

- seuls les salariés les plus productifs ont accès au CDI (Blanchard et Landier, 2001, Cahuc et Postel-Vinay, 2002). Cette productivité supérieure est dans certains cas le résultat d'un processus de sélection plus poussé (Varejão et Portugal, 2003)
- la productivité des salariés s'accroît avec la durée de la relation par des effets d'apprentissage (Maurin, 2000) ou bien par un effort de formation de la part des employeurs vis-à-vis des seuls salariés en CDI (Bentolila, Saint-Paul, 1992), les employeurs étant incités à ne transmettre des qualifications spécifiques qu'aux salariés qui ont vocation à rester dans l'entreprise.

On a là deux explications radicalement différentes de l'origine de la segmentation qui provient de la façon dont on considère que la productivité se détermine. A une vision essentialiste de la productivité, qui considère celle-ci comme un attribut des

individus, s'oppose une conception dynamique, selon laquelle la productivité peut augmenter dans le temps grâce à des effets d'apprentissage ou de formation.

Dans le premier cas, la segmentation prend sa source dans l'essence même des travailleurs qui ont des capacités productives différentes. Les productifs seront embauchés en CDI, car leur productivité plus élevée compense les éventuels coûts de licenciement que l'employeur aura à subir. Sous l'hypothèse de coûts d'embauche indexés sur la productivité des salariés, les plus productifs seront embauchés en CDI parce que la durée plus longue de ce type de contrat est propice à l'amortissement de coûts d'embauche plus élevés. Dans les deux cas, les moins productifs seront embauchés en CDD.

Dans le second cas, l'employeur a intérêt à embaucher en CDI tous les salariés qu'il ne pense jamais avoir à licencier, et à recruter les autres en CDD (Maurin, 2000). La part des CDD dans l'emploi dépend alors uniquement des fluctuations de l'activité économique. Le nombre de CDI est déterminé par le niveau d'emploi nécessaire dans les phases basses du cycle.

Une part importante (Carcillo, 2000, Pucci et Valentin 2005, Wasmer, 1999) des modèles fait l'hypothèse d'une absence de différentiel de productivité selon le type de contrat et d'une parfaite substituabilité des deux types de contrats dans la fonction de production de l'entreprise. En général cette hypothèse est assumée en expliquant qu'il y a autant d'arguments pour considérer que la productivité serait plus élevée en CDI que d'arguments pour soutenir l'inverse du point de vue de l'effet incitatif de la fin de contrat. Ce qui est avancé c'est que si le salarié peut être motivé à donner le meilleur de lui-même dans l'espoir de voir le CDD renouvelé ou converti en CDI. Il peut à l'inverse être démotivé par l'excès de pression, ou encore être peu enclin à s'investir dans une entreprise à laquelle rien ne l'attache vraiment.

Amortissement des coûts d'embauche

La seconde raison pour laquelle les employeurs recourent aux CDI est l'absence de limitation de la durée de la relation. Dans le cas du CDD, la restriction de la relation dans le temps impose en effet d'embaucher de nouveaux salariés à l'issue de chaque période. Cela implique des coûts de recrutement et d'adaptation à l'emploi (ou formation à l'entrée). Dans le cas du CDI, ces coûts ne sont supportés qu'une seule fois,

et peuvent ainsi être amortis sur une plus longue période. Ainsi, dans ces modèles plus les coûts d'embauche sont élevés et plus l'employeur a intérêt à recourir à des CDI.

Plus précisément, plusieurs cas sont possibles : coûts d'embauche identiques en CDD et en CDI, coûts d'embauche uniquement en CDI ou uniquement en CDD, coûts d'embauche différents en CDD et en CDI (Wasmer 1999, Pucci et Valentin, 2005...). Les coûts d'embauche en CDI sont amortis par la productivité marginale du salarié sur une période plus longue, ce qui donne un avantage au CDI si les coûts d'embauche sont identiques pour les deux types de contrats. S'il n'y a pas de coût d'embauche en CDD ou si ce coût est plus faible qu'en CDI (Wasmer 1999), cet avantage est moindre. Malgré tout, il se peut qu'il soit suffisant pour compenser l'inconvénient représenté par des coûts de licenciement plus élevés. Le CDI peut alors devenir un contrat optimal. Toutefois cet avantage peut ne pas perdurer au fil des embauches. Avec une hypothèse de productivité marginale décroissante, le profit marginal d'un CDI est amené à décroître. La productivité du salarié, même sur une plus longue période, devient alors insuffisante pour compenser les coûts d'embauche. Le CDD devient alors le contrat optimal (Pucci et Valentin, 2005).

L'amortissement des coûts d'embauche par la productivité future du salarié se retrouve aussi chez Wasmer (1999). Dans ce modèle, le CDI est un contrat optimal à partir d'un certain seuil de taux de croissance. Lorsque le taux de croissance passe en dessous de ce seuil, l'obtention d'un même niveau de productivité nécessite de poster un nombre d'emplois vacants plus élevé, ce qui augmente les coûts d'embauche. Même si les coûts d'embauche existent en CDD comme en CDI, la hausse est plus importante pour les CDI dans la mesure où, par hypothèse, le coût unitaire d'un emploi vacant est plus élevé en CDI qu'en CDD.

Ecart de salaire

Le salaire est en général supposé être identique en CDD et en CDI². Lorsqu'on le suppose plus élevé en CDI qu'en CDD, c'est en contrepartie d'une productivité plus élevée (modèles Insider/Outsider, salaire d'efficience, Bentolila et Dolado, 1994, Güell,

² On pourrait s'attendre à une hypothèse de salaire plus élevé en CDD qu'en CDI dans la mesure où le salaire d'un salarié en CDD intégrerait une prime de précarité. Cependant, dans la plupart des modèles l'existence d'une telle prime est souvent traitée en dehors du coût salarial, comme une composante des coûts de rotation de la main-d'œuvre : coût d'embauche ou coût de rupture.

2000). Le modèle de Saint-Paul de 1996 se singularise en supposant un salaire plus faible en CDI qu'en CDD. Comme Wasmer (1999), il s'inscrit dans l'hypothèse de productivité identique. Mais aucun coût d'embauche n'est introduit. Ce qui fait l'intérêt du CDI cette fois c'est la rémunération plus faible des salariés embauchés sous cette forme de contrat et qui compense les coûts de licenciement que l'employeur aura éventuellement à supporter. Contrairement à la plupart des modèles, l'intérêt du CDI ne réside pas dans la fidélisation des salariés qui permet d'économiser des coûts de rotation ou d'améliorer la productivité des salariés, mais simplement dans un coût salarial plus faible.

1.2.2. Les différentes manières d'introduire l'incertitude et la variété des fondements du recours à ces deux formes d'emploi

Après avoir présenté la manière dont CDD et CDI se différencient dans les modèles et avoir mis en évidence la possibilité d'arbitrage entre ces deux types de contrat, dans la mesure où aucun ne concentre à lui seul tous les avantages, il s'agit à présent d'examiner de quelle manière l'introduction de l'incertitude dans ces modèles intervient sur l'arbitrage.

Incertitude sur la demande ou sur la productivité de l'entreprise

L'incertitude sur la demande provient du fonctionnement d'une économie décentralisée dans laquelle les entreprises ne sont pas assurées de leurs débouchés et peuvent désirer réduire le volume de leur emploi lorsque la demande qui leur est adressée est insuffisante.

Dans différents modèles, la demande ou la productivité sont soumises à des chocs aléatoires qui font passer l'entreprise entre deux états : favorable, défavorable (Bentolila et Saint-Paul, 1992, Bentolila et Dolado, 1994, Saint-Paul, 1996, Maurin, 2000, Pucci et Valentin, 2005, Nunziata et Staffolani, 2001). Dans d'autres, l'entreprise doit prendre ses décisions d'embauche de manière séquentielle, d'abord sans connaître le niveau de sa demande, puis en embauchant des salariés supplémentaires si nécessaire, une fois le niveau de la demande connu (Zylberberg, 1981). Dans les deux cas, le résultat est le même : alors qu'une partie des salariés est embauchée de façon stable, pour l'autre partie, le contrat de travail ne dure que le temps d'une reprise. Dans certains modèles, il

faut noter l'absence de licenciement. Les salariés qui n'ont pas vocation à être embauchés de façon permanente sont employés en CDD et remerciés en fin de période si un mauvais état de la conjoncture survient. Les autres salariés restent embauchés de façon permanente dans l'entreprise. Le résultat est proche de celui présent chez Piore (voir *infra*), le dualisme sur le marché du travail résulte de la division de la demande en une partie stable et une partie instable.

Alors que dans ces modèles, le CDI apparaît comme le contrat optimal en ce qu'il permet le meilleur amortissement des coûts d'embauche, l'incertitude qui pèse sur la demande implique une durée des contrats plus faibles pour une frange de salariés que l'employeur doit pouvoir remercier en cas de baisse de la demande. La coexistence de CDD et de CDI tient au fait qu'aucun des deux contrats ne reste optimal en toute circonstance. Si le CDI est généralement considéré initialement comme le contrat optimal du fait de la durée d'amortissement des coûts de rotation, la décroissance de la productivité marginale du travail, réduit son avantage dans l'amortissement des coûts de rotation, à mesure que l'emploi augmente. Il en résulte la possibilité d'une coexistence entre les deux types de contrats.

Le modèle proposé par Maurin (2000) fait reposer le recours aux CDD sur l'incertitude de l'environnement. En environnement certain, toutes les embauches se font en CDI, le recours aux CDD n'intervient qu'en environnement incertain pour des entreprises qui anticipent une conjoncture favorable (cet état favorable n'ayant pas vocation à durer du fait de l'incertitude de l'environnement). En effet, l'acquisition par le salarié d'une productivité plus élevée grâce au CDI et la possibilité d'amortir les coûts d'embauche sur une plus longue période représentent un avantage absolu pour cette forme contractuelle. Le passage en environnement incertain réintroduit un atout pour le CDD : le fait de pouvoir se séparer des salariés sans coût, lorsqu'un choc de productivité négatif est anticipé. Au-delà d'un certain volume d'embauche les coûts de licenciement ne sont plus aussi facilement amortis et viennent neutraliser l'avantage d'une productivité plus élevée en CDI. Le CDD qui ne comporte pas de tels coûts de licenciement devient alors le contrat optimal. Plus l'avantage du CDI en termes de productivité est faible, plus vite ce seuil est atteint.

Dans le modèle proposé par Pucci et Valentin (2005), à partir du moment où le niveau seuil d'optimalité du CDD (en termes d'emploi) est atteint, plus l'ampleur des chocs est élevée, plus la variation du stock de CDD est grande.

La différenciation dans la durée des contrats peut aussi être traitée de façon plus exogène. Ainsi, dans Wasmer (1999), rien n'est indiqué sur la nature prévisible ou non de la demande. Mais on distingue des emplois de court terme que nous assimilerons à des CDD et des emplois de long terme que nous assimilerons à des CDI qui se différencient par l'ampleur du taux de séparation qui leur est associé, ce taux étant plus élevé pour les CDD que pour les CDI. Autre différenciation : les coûts d'embauche sont plus élevés en CDI qu'en CDD. L'intérêt du CDI est de permettre un amortissement des coûts d'embauche plus élevés sur une plus longue période. Mais plus le taux de croissance est élevé, moins les entreprises ont besoin de poster d'emplois vacants. Comme le coût de recherche unitaire par emploi vacant est plus élevé en CDI qu'en CDD, la réduction du nombre d'emplois vacants à poster, diminue davantage les coûts d'embauche en CDI qu'en CDD. Par conséquent plus le taux de croissance est élevé, plus la différence entre les coûts d'embauche entre CDD et CDI s'estompe, ce qui ne fait qu'accroître l'intérêt du CDI. La part des CDD n'est pas exogène, dans la mesure où le taux de croissance et les taux de séparation interviennent dans sa détermination. Le taux de croissance intervient alors négativement. Plus le taux de croissance est élevé plus les employeurs préfèrent le CDI, dans la mesure où l'écart entre les coûts d'embauche en CDD et en CDI devient plus faible.

L'arbitrage entre CDD et CDI dépend aussi dans ce modèle du taux de séparation, autrement dit de la durée de chaque type de contrat. Plus l'écart entre les deux est élevé plus cela favorise le CDI. Ainsi une plus grande stabilité du CDI (*via* une durée plus élevée de ce contrat) n'est pas de nature à renforcer le recours au CDD, au contraire, elle renforce l'avantage du CDI.

Incertitude sur la productivité individuelle des salariés

L'incertitude peut également provenir des caractéristiques ou du comportement individuel des salariés. Soit la productivité individuelle des salariés est soumise à des chocs aléatoires : le contrat du salarié en CDD n'est alors pas transformé en CDI, ou le salarié en CDI est licencié si sa productivité devient insuffisante. Soit la productivité du

salarié nouvellement embauché n'est pas connue avec certitude au moment de l'embauche mais révélée seulement au bout de la première période (Blanchard et Landier, 2001, Verajão et Portugal, 2003). Dans ce cas la fonction du CDD est de constituer une période d'essai, à l'issue de laquelle la productivité du salarié est révélée. Selon le niveau de cette productivité, le salarié est embauché en CDI ou bien est remercié.

Dans le modèle de Blanchard et Landier (2001), toutes les embauches se réalisent en CDD. La part des CDD dans l'emploi va donc dépendre du taux de conversion des CDD en CDI. Le choix de conversion intervient après un choc de productivité qui marque la fin du CDD. Soit l'employeur met fin à la relation et doit payer des coûts de rupture, soit il intègre le salarié en CDI. A partir du moment où la productivité du salarié est suffisante, l'employeur a intérêt à intégrer le salarié en CDI plutôt que de payer les coûts de rupture du CDD. L'intérêt pour l'employeur de convertir des CDD en CDI est d'amortir les coûts d'embauche sur une plus longue période, de ne pas avoir à payer de nouveaux coûts d'embauche, ni des coûts de fin de CDD, si la productivité du salarié en question est suffisante.

La segmentation du marché du travail entre emplois de courte durée et emplois stables est ainsi déterminée par le taux de conversion de CDD en CDI. Ce taux dépend d'une part du seuil de productivité à partir duquel les employeurs décident de convertir un CDD en CDI et d'autre part du nombre de salariés dont la productivité se situe au-dessus de ce seuil, autrement dit de la fonction de répartition des productivités individuelles des salariés. Cette dernière est une donnée du modèle. Par contre le seuil de productivité requis pour la conversion est l'une des deux variables endogènes du modèle qui assurent l'équilibre sur le marché du travail, la seconde étant le niveau d'utilité des chômeurs.

L'équilibre sur le marché du travail est atteint pour les valeurs de ces deux variables telles qu'elles vérifient à la fois la relation d'embauche et la relation de licenciement, lesquelles sont définies comme suit.

La relation d'embauche repose sur le partage de la rente relationnelle due à l'existence de coûts de licenciements sur les emplois d'entrée (ou CDD). La négociation du partage de la rente est régie par un équilibre de Nash qui implique que chaque partie tire le même surplus de la relation. Le surplus pour l'employeur est égal aux coûts de

licenciements. Pour les salariés, il est égal à la différence entre l'utilité d'un emploi d'entrée et l'utilité au chômage. A partir de là, à coûts de licenciements constants, plus l'utilité au chômage est élevée, plus l'utilité d'un emploi d'entrée doit être élevée pour que le surplus apporté par la relation soit aussi important pour les travailleurs que pour les employeurs et que les chômeurs acceptent ces emplois. Or plus le taux de conversion des CDD en CDI est élevé, plus l'utilité des emplois augmente, et ce taux est d'autant plus élevé que le seuil de productivité de conversion est faible. Autrement dit l'abaissement de ce seuil est un moyen pour l'employeur de rendre l'emploi plus attractif lorsque l'utilité des chômeurs augmente. On aboutit alors à une relation décroissante entre le seuil de productivité requis pour la conversion en CDI, et l'utilité de réserve des salariés.

A l'inverse, la relation de licenciement est une relation croissante. De la même manière, plus l'utilité des chômeurs est élevée, plus la valeur d'un emploi d'entrée doit être élevée. Cependant le relèvement de la valeur d'un emploi d'entrée implique un relèvement de la valeur du seuil de productivité à partir duquel l'employeur a intérêt à garder le salarié (l'écart entre un emploi d'entrée et un emploi stable devant être suffisant pour compenser les coûts de licenciement d'un emploi d'entrée).

L'effet d'une baisse des coûts de licenciement en CDD est le suivant. D'après la relation de licenciement, à valeur d'un emploi d'entrée inchangée, une baisse du coût de licenciement nécessite une hausse de la valeur d'un emploi stable, pour que l'employeur ait intérêt à opérer la transformation d'un emploi d'entrée en emploi stable. En effet plus le coût de licenciement en CDD est faible, moins il est coûteux de se séparer du salarié au bout d'une période, pour en embaucher un autre. Par conséquent le seuil de productivité au-dessus duquel l'entreprise convertit l'emploi d'entrée en un emploi stable doit augmenter pour que la valeur d'un emploi stable soit suffisamment élevée au point que l'employeur renonce au licenciement et préfère intégrer le salarié de façon permanente.

La relation d'embauche étant établie, une baisse des coûts de licenciement réduit le surplus total associé à un emploi d'entrée. Par conséquent le surplus des travailleurs est à son tour réduit. A utilité des chômeurs constante, cela passe par une baisse de l'utilité dans un emploi d'entrée qui est obtenue *via* une hausse du seuil de productivité requis pour la conversion.

Que cela passe par l'approfondissement de l'avantage des emplois d'entrée sur les emplois stables ou par la réduction de la rente sur les emplois d'entrée, qui confère un pouvoir de négociation aux salariés, la baisse des coûts de licenciements en CDD aboutit à un relèvement du seuil de productivité requis pour la conversion des emplois d'entrée en emplois stables et par conséquent à une augmentation des licenciements sur les emplois d'entrée et à une réduction des emplois stables.

On a ici deux effets du coût de licenciement des CDD, d'une part il est un frein à l'usage immodéré des CDD, d'autre part il est à la source d'une rente relationnelle dont profitent les salariés pour accroître leurs exigences en ce qui concerne l'utilité d'un emploi d'entrée (notamment *via* les taux de conversion d'emplois d'entrée en emploi stable).

Le coût de licenciement en CDD est donc un déterminant de l'arbitrage entre CDD et CDI dans ce modèle. Une baisse de celui-ci est favorable aux CDD. Le montant des coûts de licenciement en CDD peut donc faire varier les frontières de la segmentation. Mais le principal déterminant de cette frontière est la fonction de répartition des productivités individuelles des travailleurs. Ce qui fait ici qu'un travailleur sera stabilisé ou restera dans des emplois d'entrée, c'est le niveau de sa productivité. Dans les modèles précédents les travailleurs ne se distinguaient pas selon leur productivité. Les frontières de la segmentation étaient déterminées par l'incertitude qui faisait que seule une partie des salariés était stabilisée, mais les caractéristiques individuelles des salariés n'entraient pas en compte dans l'explication de la segmentation. Ce qui freinait la généralisation des emplois stables dans ces modèles était la nécessité de pouvoir mettre un terme rapide à une relation salariale *via* les CDD, malgré le coût de ce type de contrat. Du fait de l'augmentation des coûts d'ajustement avec le nombre d'embauches, le CDD finissait par devenir optimal au-delà d'un certain seuil. Ce qui freine ici la généralisation des emplois stables c'est l'insuffisante productivité de certains salariés et l'obligation d'une embauche initiale en CDD. Ces salariés ne sont pas assez productifs pour que l'employeur prenne le risque de les embaucher de façon permanente, il est moins coûteux pour l'employeur de les licencier et de les remplacer par d'autres salariés que de continuer à les rémunérer pour une productivité insuffisante. L'incertitude sur la productivité individuelle des travailleurs a donc pris la place de l'incertitude sur la

demande ou sur la productivité (saisie au niveau de l'ensemble de l'entreprise) dans l'explication de la segmentation.

On trouve dans le modèle proposé par Cahuc et Postel-Vinay (2002) un rôle similaire des productivités individuelles dans l'explication de la segmentation. Ici les embauches peuvent se faire en CDD ou en CDI, mais la loi limite les cas dans lesquels le CDD est autorisé. La coexistence des deux types de contrats est, comme dans le modèle précédent, en partie due à la législation, par l'obligation de recourir à un certain type de contrat pour les embauches. Chez Blanchard et Landier, cette obligation concernait toutes les embauches, celles-ci ne pouvaient se réaliser qu'en CDD. Ici, l'obligation concerne seulement une part des embauches, laquelle ne peut intervenir qu'en CDI. Le CDD est considéré comme un contrat optimal à la fois par les employeurs et par les salariés dans la mesure où c'est le contrat qui permet de réaliser le surplus maximum à partager ensuite entre employeurs et salariés. Seule la loi vient mettre un frein à son usage en interdisant l'embauche en CDD pour certains types d'emplois et en obligeant à convertir le CDD en CDI au bout d'une certaine durée. Seuls les salariés dont la productivité est suffisante accèdent au CDI.

La frontière de la segmentation est délimitée d'une part par la loi et d'autre part par la distribution des productivités individuelles et la confrontation de ces productivités aux seuils de productivité de licenciement et de conversion de CDD en CDI. La productivité individuelle conditionne d'une part l'accès à l'emploi stable à partir d'un CDD, et d'autre part le maintien dans l'emploi stable. L'emploi stable est d'autant plus important que le taux de conversion de CDD en CDI est élevé et que les CDI durent longtemps. Autrement dit plus la part des salariés dont la productivité se situe au-dessus de ces deux seuils est élevée plus la part des CDI augmente. La part des CDI dans l'emploi dépend ainsi non seulement de la loi (pour ce qui est des embauches initiales), mais aussi de la distribution des productivités, et de la manière dont sont fixés les seuils de productivité critiques.

L'existence de ces seuils de productivité tient au fait que la conversion de CDD en CDI n'est pas automatique et qu'un CDI ne dure pas jusqu'au départ en retraite d'un salarié. La raison en est qu'à chaque période un salarié peut subir un choc de productivité individuel. Ainsi, ce n'est pas parce qu'il a été rentable pour l'employeur de convertir un emploi en CDI qu'il sera rentable d'embaucher ce salarié en CDI au

cours de toutes les périodes ultérieures. Le simple fait d'envisager un choc de productivité négatif amène l'employeur à prendre en compte les coûts de licenciement qu'il aura à subir si jamais ce choc intervient. Par conséquent la productivité du salarié doit être suffisamment élevée pour pouvoir compenser ce coût potentiel. Par ailleurs, la survenue d'un choc de productivité négatif peut entraîner le licenciement. L'incertitude sur la productivité individuelle implique donc le caractère non systématique des conversions de CDD en CDI ainsi que l'absence de garantie sur la pérennité des CDI. L'employeur définit alors des seuils de productivité à partir desquels il a intérêt à garder les salariés en CDI ou à convertir les salariés en fin de CDD en CDI. Ces seuils sont déterminés comme suit.

Dans ce modèle d'appariement, le seuil de productivité critique pour le licenciement est déterminé par l'équilibre entre une relation de création d'emplois et une relation de destruction d'emplois. En effet chacune de ces courbes représente une relation entre le seuil de productivité au dessous duquel l'employeur licencie et l'indicateur de tension sur le marché du travail. La relation de destruction d'emploi est une relation croissante : plus la tension est forte sur le marché du travail, plus l'utilité des chômeurs est élevée (car ils retrouvent plus facilement un emploi) et plus la productivité doit être élevée pour que l'employeur garde le salarié. La relation de création d'emploi est une relation décroissante : plus le seuil de productivité est faible, plus la durée d'un emploi est élevée (ce qui augmente la valeur actualisée d'un emploi), et plus les employeurs vont poster d'emplois vacants et par conséquent plus la tension sur le marché du travail va augmenter.

On peut alors s'interroger sur le rôle du coût de licenciement dans la détermination de ces seuils. Une hausse du coût de licenciement a un effet ambigu. D'une part elle abaisse le seuil de productivité concernant les licenciements : plus le coût de licenciement est élevé, plus l'employeur a intérêt à garder le salarié. A niveau de tension sur le marché du travail donné, plus le coût de licenciement est élevé, plus le seuil de productivité concernant le licenciement doit être faible (si ce n'est pas le cas, cela élève le seuil de conversion de CDD en CDI et donc réduit les conversions, ce qui aboutit à une réduction de la création d'emplois vacants et à une modification de la tension du marché du travail). D'autre part une hausse du coût de licenciement à seuil de productivité de licenciement donné augmente le seuil de conversion des CDD en

CDI et le seuil de rentabilité des CDD ce qui se traduit par une baisse des conversions et une baisse des recrutements en CDD. Au total l'effet sur la part des CDD dans l'emploi est donc ambigu. La baisse des licenciements a un effet négatif, tandis que la baisse des conversions a un effet positif et la baisse des créations de CDD, un effet négatif.

Au-delà de la loi et des coûts de licenciement, la détermination de l'arbitrage entre CDD et CDI provient de la productivité des salariés. Plus les productivités des salariés sont concentrées au dessus des seuils critiques de conversion de CDD en CDI et de licenciement, plus la part des CDI dans l'emploi est élevée.

La non-conversion de CDD en CDI ou le licenciement rapide des salariés en CDI proviennent ici non pas d'un accroissement des coûts d'ajustement avec le nombre de salariés embauchés, qui fait que le CDD finit par devenir un contrat optimal, mais de l'hétérogénéité de la productivité des salariés. L'incertitude qui pèse sur la productivité individuelle des salariés, fait qu'une partie des salariés qui peuvent réussir à être embauchés en CDD ne peuvent espérer décrocher un CDI du fait de leur trop faible productivité, insuffisante pour compenser l'éventualité de coûts de licenciement que l'employeur aurait à subir en cas de survenue d'un choc négatif.

La limite au développement des CDI est ici constituée par la concomitance de l'incertitude sur les productivités individuelles et de l'hétérogénéité de ces productivités. Du fait de l'incertitude, seuls les salariés les plus productifs sont stabilisés en CDI.

Malgré les multiples combinaisons possibles dans les modes de différenciation entre CDD et CDI et dans la manière d'introduire l'incertitude, deux principales explications de la segmentation semblent s'opposer. D'une part des modèles dans lesquels sont introduits des coûts d'embauche ou des coûts de licenciement, ou encore une hypothèse d'apprentissage qui fait que la productivité augmente avec la durée du contrat, font du CDI un contrat optimal. Cependant, à partir du moment où l'entreprise connaît des chocs de productivité ou de demande, la supériorité du CDI sur le CDD est remise en cause avec le volume de l'emploi, que la productivité marginale soit décroissante, ou que les coûts d'ajustement soient croissants. L'employeur a alors intérêt à recourir aux CDD à partir d'un certain niveau d'emploi. Ainsi peuvent coexister dans la même entreprise des CDD et des CDI à cause de la variation des conditions d'arbitrage avec le niveau de l'emploi. D'autre part, des modèles basés sur l'hétérogénéité des salariés conçoivent le dualisme comme la simple résultante des différences de productivité entre

les salariés. Seuls les salariés les plus productifs méritent l'accès à des emplois stables. Comme dans les théories du chômage volontaire, la responsabilité de conditions d'emplois défavorables est mise sur le compte des salariés.

2. LE CDD COMME MODE DE GESTION STRUCTUREL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les décisions des entreprises en matière d'emploi ne sont-elles que le résultat de maximisation intertemporelle d'adaptation à la conjoncture ? Ces choix ne relèvent-ils pas plutôt de stratégies ? Nous entendons ici stratégie au sens de Gazier (1992, p. 320) c'est-à-dire comme un « ensemble de procédures de décision à long terme, hiérarchisant des objectifs multiples et mobilisant des ressources différenciées, anticipant les réactions des partenaires et des concurrents, et articulant les actions dans un cadre donné avec des efforts pour transformer ce cadre ». Dans cette optique, on peut considérer que les choix de recours aux formes particulières d'emploi et notamment aux CDD comportent au moins trois dimensions : temps, coûts, contrôle (Germe, Michon, 1980) et doivent prendre en compte l'interaction avec les salariés, cette interaction ne passant pas seulement par le système de prix.

Les modèles examinés précédemment se sont focalisés sur les dimensions temps et coûts. Afin de prendre en compte la dimension contrôle, un nouvel élément doit être considéré : les rapports à la fois sur le marché du travail entre employeurs et salariés et sur le marché des biens entre différents producteurs. Certes la demande varie et le CDD est un moyen d'ajuster l'emploi aux variations de celle-ci. Mais leur usage n'est-il défini que par les conditions d'arbitrages mises en évidence dans les modèles que nous venons d'étudier ?

Les analyses en termes de segmentation du marché du travail introduisent d'autres dimensions : les rapports de force au sein du tissu productif, les rapports de force entre employeurs et salariés. Nous commençons par présenter la théorie de la segmentation développée par Piore et Doeringer (1971) pour discuter sa pertinence à appréhender le développement du recours aux CDD (2.1.). De la même manière, les lectures radicales (au sens des radicaux américains) de la relation salariale et de la segmentation du marché du travail sont mobilisées afin d'examiner leur capacité à rendre compte du recours aux CDD comme un élément de la stratégie des employeurs pour accroître leur contrôle sur la force de travail (2.2.). Une série de travaux à dominante empirique

(portant essentiellement sur les Etats-Unis et le RU), sans négliger l'hypothèse d'ajustement aux variations de la demande, se caractérise par la recherche d'autres fondements de la croissance des formes particulières d'emploi, notamment la modération salariale, et la faiblesse du pouvoir de négociation des salariés (2.3).

2.1. Le CDD comme caractéristique des emplois du secteur secondaire : en partant de l'analyse de Piore et Doeringer³

La segmentation du marché du travail trouve son origine dans le concept de marché interne. Ce concept permet en effet de comprendre pourquoi des entreprises ont des pratiques de gestion de la main-d'œuvre différentes de celles qui sont attendues dans un modèle concurrentiel du marché du travail. (2.1.1.). Ces pratiques de marché interne ne sont cependant pas généralisées, d'où l'existence d'un dualisme dans le fonctionnement du marché du travail (2.1.2.). Nous discutons enfin le degré de pertinence de cette approche lorsqu'il s'agit de se confronter à la dualité (CDD / CDI) des contrats de travail (2.1.3).

2.1.1. Explication de l'existence de marché interne

A l'origine de la théorie de la segmentation du marché du travail se trouve le concept de marché interne. Ce concept a par la suite été repris par d'autres auteurs, notamment par Williamson qui utilise ce même concept sans en déduire une analyse de la segmentation du marché du travail. Après avoir présenté la définition et la caractérisation du marché interne chez Piore et Doeringer, nous cherchons à lever l'ambiguïté qui pourrait résulter du fait que Williamson utilise le même concept sans en déduire une analyse en termes de segmentation du marché du travail.

Doeringer et Piore (1971) définissent ce concept de la manière suivante :

Une unité administrative, telle qu'une usine, au sein de laquelle l'évaluation et la rémunération du travail sont gouvernées par un ensemble de règles et de procédures administratives (Doeringer et Piore, 1971).

Avec l'existence de marchés internes, c'est la conception néoclassique du fonctionnement du marché du travail qui est rejetée. La rémunération du travail et

³ Pour une présentation détaillée des théories de la segmentation, voir Petit (2002).

l'affectation des travailleurs ne répondent plus aux principes de fonctionnement d'un marché concurrentiel, mais sont régies par des règles et des procédures administratives.

Or les marchés internes ne régissent pas l'affectation et la rémunération de tous les travailleurs. Seules certaines entreprises constituent de tels marchés, et le marché interne ne regroupe pas forcément tous les emplois de l'entreprise. Le reste des emplois est régi de manière beaucoup moins formalisée, avec une référence plus prégnante au marché du travail.

Les choix des entreprises de constituer ou non des marchés internes aboutissent à une structuration duale du marché du travail. On distingue ainsi un segment primaire et un segment secondaire.

Selon Doeringer et Piore, trois facteurs déterminent l'émergence de marchés internes :

- i) la spécificité des qualifications : l'acquisition par les salariés de qualifications spécifiques à l'entreprise incite les employeurs à conserver les mêmes salariés plutôt qu'à s'en séparer fréquemment en prenant le risque de ne pas les retrouver quand ils en auront à nouveau besoin, et de devoir former de nouveaux salariés ;
- ii) la formation sur le tas : une partie des qualifications ne s'acquiert que par transmission de compétences à l'intérieur de l'entreprise des salariés les plus anciens vers les salariés nouvellement embauchés. Les modalités de cette transmission impliquent donc la présence de salariés sur une longue période ;
- iii) les coutumes : l'existence de coutumes propres à l'entreprise nécessite, elle aussi, des délais d'apprentissage qui réduisent l'intérêt des employeurs à recourir à un degré élevé de rotation de la main-d'œuvre.

La notion de marché interne a été reprise notamment par Williamson. Si la spécificité des qualifications réapparaît sous la forme d'un type d'actif spécifique comme un élément fondateur des marchés internes, le raisonnement est différent. L'accent est mis par Williamson (1975) sur l'opportunisme du comportement des salariés dans un contexte de rationalité limitée à partir du moment où la spécificité des actifs engendre une relation de monopole bilatéral. L'intérêt de la stabilisation des emplois ne réside

plus dans les économies de coûts de formation et d'intégration des salariés qu'elle permet de réaliser, mais constitue un impératif face au risque de comportement opportuniste des salariés. Les salariés détenant des qualifications spécifiques disposent en effet d'un pouvoir de négociation considérable. L'intégration de ces salariés à l'entreprise par des contrats de long terme et par l'acceptation de la relation d'autorité qui en est la contrepartie permet d'éviter ces comportements opportunistes ainsi qu'une renégociation permanente des contrats. Comme l'analyse Baudry (1999) : « en définitive pour Williamson, le marché interne du travail représente une réponse institutionnelle au problème de l'opportunisme et encourage un comportement coopératif de la part des employés ».

Notons que la focalisation sur le pouvoir de monopole de l'employé sur l'employeur constitue une limite majeure de cette approche. Tinel (2000, p.179) souligne la sous-estimation du pouvoir de monopole de l'employeur sur l'employé qui vaudra à Williamson des critiques au sein même de la théorie standard (Putterman, 1981 et 1987).

Malgré cette reprise de la notion de marché interne, l'approche de Williamson (1975), à la différence de celle de Piore et Doeringer, n'analyse pas les conséquences de l'émergence de telles institutions sur la structuration du marché du travail, elle reste centrée sur la compréhension des frontières de l'entreprise. Comme le rappelle Tinel (2000, p. 166), l'analyse de la spécificité de la relation salariale chez Williamson s'inscrit dans un programme de recherche sur l'intégration verticale et se veut une réponse aux défis des économistes radicaux américains d'intégrer les notions de hiérarchie et d'autorité dans l'analyse économique. Williamson cherche à expliquer pourquoi l'économie est composée d'entreprises qui emploient des salariés qui sont alors sous l'autorité de l'employeur *via* le contrat de travail, plutôt que de réseaux de producteurs indépendants, reliés par des contrats commerciaux, en l'absence de toute relation d'autorité. Son approche ne permet pas ainsi d'analyser la distinction entre CDD et CDI. Le salarié en CDD comme le salarié en CDI est intégré à l'entreprise et soumis à la relation d'autorité, même si c'est pour une durée plus courte. Le CDD et le CDI ne se différencient guère en termes de réponse aux comportements opportunistes dans la mesure où ils se caractérisent tous deux par l'acceptation⁴ de la relation

⁴ Comme le rappellent très justement Baudry et Tinel (2003), chez Williamson, à travers le concept de subordination volontaire, l'autorité est librement acceptée par les salariés, elle ne résulte pas d'une relation de pouvoir de l'employeur sur le salarié.

d'autorité qui est l'élément essentiel de cette réponse. Pour ces raisons nous continuerons de nous centrer sur l'approche de Piore et Doeringer.

2.1.2. De l'incertitude de la demande au dualisme du marché du travail

La constitution de marchés internes au niveau de certaines entreprises, donne naissance à un dualisme au niveau macroéconomique entre un secteur primaire et un secteur secondaire. Le secteur primaire contient « les opportunités d'emploi les mieux payées, les plus stables et plus attractives et les membres privilégiés de la force de travail » (Piore, 1978). Le secteur secondaire contient généralement « les opportunités d'emploi les plus faiblement payées, les plus instables et les moins attractives » (Piore, 1978). Comment expliquer cette structure duale du marché du travail ?

Nous allons montrer que chez Piore la segmentation des travailleurs passe par deux canaux : les revendications d'une partie des salariés relatives à la stabilité de l'emploi et la capacité de certaines entreprises à stabiliser leur demande ou à reporter son instabilité sur d'autres unités (Piore et Berger, 1980). Pour commencer, Piore (1978) distingue dans la littérature au moins quatre explications du fait qu'une partie des travailleurs soient à l'abri de l'incertitude :

- 1) l'incitation des employeurs à traiter les travailleurs comme du capital, lorsqu'ils investissent dans leur formation (Oi, 1962) ;
- 2) le pouvoir de négociation de certains groupes de salariés qui revendiquent la stabilité de l'emploi (Freedmann, 1976, Piore, 1974). Cet argument a été plus largement développé par la suite par Piore et Berger (1980) ;
- 3) l'existence d'un contrat implicite par lequel les employeurs échangeraient la stabilité de l'emploi et des salaires contre de la modération salariale, du fait de l'existence d'une asymétrie dans l'aversion pour le risque entre employeurs et travailleurs (Azariadis, 1975) ;
- 4) une volonté des employeurs de diviser les salariés (Marglin, 1974, Stone, 1974).

A ce stade, Piore privilégie le deuxième type d'explication, en invoquant dans le cas de la France les conséquences des revendications de mai 1968 qui ont permis à une partie des travailleurs d'obtenir une meilleure stabilité de leur emploi.

Mais par ailleurs Piore affirme que « le dualisme du marché du travail est, à sa source, connecté avec la variabilité et l'incertitude qui semblent inhérentes aux économies industrielles modernes » (Piore, 1978). Il met en évidence un dualisme entre travail et capital, le capital étant un facteur fixe ne pouvant s'ajuster aux variations de la demande et le travail étant le facteur le plus flexible. Il montre ensuite comment une partie des travailleurs partagent dans une certaine mesure « la position privilégiée du capital », alors que les autres sont des facteurs de production « résiduels ». La segmentation dépend alors du processus de division du travail. Selon Piore (1978) La demande de chaque produit se divise en une portion stable et une portion instable. Seules les entreprises qui répondent à la portion stable peuvent développer une technologie et des qualifications spécifiques. Seules ces entreprises stabilisent leurs salariés. La spécificité des qualifications qui était considérée comme un des facteurs à l'origine des marchés internes (Doeringer et Piore, 1971) est alors expliquée par la stabilité de la demande. Selon cette analyse, le dualisme sur le marché des produits détermine le dualisme sur le marché du travail.

L'incertitude est au fondement de chacun de ces deux types d'explication du dualisme. Dans un cas ce sont les revendications politiques des salariés qui aboutissent à la protection d'une partie d'entre eux et au report de l'incertitude sur l'autre partie des travailleurs. Dans le second cas, c'est la capacité des grandes entreprises à s'accaparer la portion stable de la demande qui fonde le dualisme du marché du travail à partir du dualisme du marché des produits.

Les deux interprétations avancées par Piore et Berger (1980) se concilient de la manière suivante. En développant la spécificité des qualifications, l'approfondissement de la division du travail renforce l'intérêt qu'ont les employeurs à stabiliser leur main-d'œuvre, mais en même temps accroît les pressions des salariés à des revendications de stabilité de l'emploi dans la mesure où la spécificité des qualifications qu'ils acquièrent rend plus difficile leur reconversion dans d'autres emplois à l'intérieur d'autres entreprises.

Si, dans l'analyse proposée par Piore, la segmentation entre emplois stables et emplois instables prend sa source dans l'incertitude qui porte sur la demande comme dans les modèles néoclassiques précédemment analysés, elle apparaît ici davantage comme le résultat de stratégies de gestion de l'emploi dans un contexte économique et

social bien précis. L'inégal pouvoir de négociation des salariés, comme l'inégal pouvoir des entreprises à reporter l'instabilité de la demande sont ici des notions essentielles pour appréhender la segmentation.

Pour l'aspect du dualisme qui nous intéresse – celui de la stabilité des emplois, appréhendée par la nature déterminée ou non de la durée du contrat de travail –, l'hypothèse du dualisme du marché du travail calquée sur le dualisme du marché des produits peut paraître en contradiction avec un résultat mis en évidence dans le chapitre 3. Comme nous l'avons montré, si, une année donnée, un quart à un tiers des entreprises ne compte pas de CDD dans leur personnel, il n'existe quasiment aucune entreprise qui n'ait jamais eu recours à ce type de contrat au cours de notre période d'observation (1985-2000). Appréhendés avec ce critère, les emplois secondaires ne semblent pas pouvoir être cantonnés dans un seul groupe d'entreprises, mais sont bien présents dans l'ensemble de la structure productive. Mais l'opposition dans le comportement des entreprises en matière de fidélisation des salariés se conçoit plus en termes de niveau de recours aux CDD qu'en termes de recours ou non à ce type de contrats. Le fait que même les entreprises du segment stable aient recours aux CDD ne signifie pas forcément que l'hypothèse d'un recouvrement de la segmentation des entreprises et de celle des emplois soit à rejeter.

Il faut à ce niveau distinguer la segmentation des entreprises et la segmentation des emplois. Les entreprises du secteur primaire sont celles qui constituent des marchés internes, les autres étant les entreprises du secteur secondaire. Mais il se peut que tous les emplois d'une entreprise du secteur primaire ne soient pas gérés par le marché interne et que celle-ci mobilise également des emplois relevant du marché secondaire. La séparation entre un segment stable et un segment instable peut en effet s'analyser aussi à l'intérieur de l'entreprise. L'examen du cas français permet à Piore de mettre en évidence que les frontières de la segmentation passent parfois à l'intérieur même de l'entreprise au travers « d'institutions qui créent des îlots de flexibilité (et d'insécurité) à l'intérieur de l'entreprise elle-même, telles que les entreprises de travail temporaire ou une distinction entre travailleurs titulaires et travailleurs non titulaires. » (Piore, 1978). On retrouve cette dualité interne chez Atkinson (1984) qui définit le noyau dur et la périphérie au niveau de l'entreprise. Il oppose une flexibilité fonctionnelle qui concerne le centre à une flexibilité numérique qui concerne la périphérie. Si les emplois

périphériques répondent bien à un besoin d'ajustement à la demande, la mise en évidence d'autres moyens de flexibilité au sein du noyau dur a pour conséquence de relâcher le lien qui pourrait exister entre développement des emplois secondaires et instabilité de la demande.

Freyssinet (1982) a également recours à cette opposition entre les emplois du noyau dur et des formes d'emploi plus extérieures. Il analyse les restructurations des grands groupes français dans les années 1970 dans leur dimension de politique d'emploi. Il fait apparaître la nouvelle segmentation du marché du travail qui résulte du mouvement de « grignotage du noyau dur » (p. 108), parallèlement au « recours à des formes d'emplois extérieures et/ou précaires » (p. 117). Il parle ainsi de « gestion unifiée de formes d'emplois différenciées » pour caractériser les stratégies délibérées des groupes. La forme de la partition entre noyau dur et emploi extériorisés et/ou précaires n'apparaît pas liée à la nature de la production des groupes. « L'instabilité ou l'imprévisibilité de la demande ne constitue au mieux que l'une des variables explicatives [du recours à des formes d'emploi précaires] » (Freyssinet, 1982, p.131).

Les emplois secondaires sont-ils une menace ou bien une garantie pour les emplois primaires ? Les emplois secondaires peuvent être conçus comme une source de flexibilité qui permet de continuer à garantir la stabilité et les avantages des emplois primaires, malgré la nécessité des restructurations. Mais ils peuvent également avoir pour fonction de mettre en concurrence les salariés des différents segments entre eux. « Selon les rapports de force et selon les stratégies des firmes et des syndicats, les emplois secondaires peuvent constituer une menace tout autant qu'une condition d'existence pour les garanties d'emploi de travailleurs du marché primaire » (Freyssinet, 1982, p. 132).

Finalement, les travaux sur la segmentation du marché du travail ont permis de faire émerger de nouveaux types de justification potentiels à l'utilisation des CDD : qualification non spécifique, absence de formation sur le tas pour certains emplois et surtout diversité du pouvoir de négociation des salariés et des entreprises. Afin de mieux comprendre l'articulation entre développement des CDD et dualisation du marché du travail, il est utile d'approfondir l'analyse des liens entre CDD et emplois secondaires.

2.1.3. Segmentation du marché du travail et formes particulières d'emploi

Le type de contrat qui encadre la relation salariale n'est bien entendu pas le seul élément par lequel les entreprises différencient leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre mais le contrat de travail semble jouer un rôle structurant particulièrement important dans le cas de la France. Pour Piore (1978), le secteur secondaire s'est développé en France à partir de deux institutions basiques : l'intérim et la sous-traitance. Il est encore un peu tôt pour parler des CDD qui prendront leur essor après l'adoption de la loi de 1979, qui a facilité les possibilités de recours à ce type de contrats. A la différence de l'Italie, où la segmentation des emplois semble davantage coïncider avec la segmentation du tissu industriel, les institutions qui créent des îlots de flexibilité à l'intérieur même de l'entreprise apparaissent comme les principaux vecteurs de la segmentation à prendre en compte (Piore, 1978).

Pour autant, il demeure des spécificités par type d'entreprise qui s'expliquent en partie par les différences en terme d'application du droit en fonction du nombre de salariés présents dans l'entreprise. Une partie du droit du travail, droit du licenciement, institutions représentatives des travailleurs, ne s'applique qu'aux entreprises dont l'effectif excède un seuil juridique spécifique. Cette discrimination dans l'application de la législation sociale peut contribuer à transposer la segmentation du tissu industriel sur la segmentation des emplois selon Piore.

Néanmoins les entreprises de taille élevée ne se caractérisent pas par un recours moins fréquent aux emplois précaires que les entreprises de petite taille (pour ce qui est des CDD, Cf. *supra*, graphique 3-14). Ainsi la segmentation du tissu industriel entre grandes et petites entreprises n'apparaît pas comme un critère suffisant pour déterminer la segmentation des emplois en termes de d'intensité de recours aux contrats de courte durée.

La correspondance entre emplois secondaires et formes particulière d'emplois (FPE) fait tout de même l'objet de débats. On trouve par exemple chez Michon (1982) un refus d'assimiler les formes particulières d'emploi (auxquelles appartiennent les CDD) aux emplois secondaires. En effet dans son étude avec Germe (Germe et Michon 1979) sur les FPE, il montre que tous les salariés titulaires d'une FPE n'appartiennent pas forcément au segment secondaire. Symétriquement, les travaux sur la segmentation du

marché du travail soulignent que les contrats à durée indéterminée peuvent constituer des emplois de type secondaire. Petit (2002) propose une typologie des modes de gestion du travail et de l'emploi en cinq classes en France en 1998. Trois rassemblent les entreprises qui ont une gestion de type secondaire et les deux autres celles qui ont une gestion de type primaire. On vérifie bien que les entreprises de type secondaire ne se caractérisent pas par une absence de recours au CDI. On constate même une absence de recours aux CDD plus élevée dans certaines classes « secondaires » que dans les classes « primaires ».

Cela dit, la manière dont se sont développées les FPE au cours du quart de siècle qui nous sépare de ces travaux précurseurs permet d'évaluer le rôle majeur de celles-ci (et notamment des CDD) dans l'évolution de la segmentation en France depuis les années 1980. D'une part le fossé s'est creusé entre la durée moyenne des CDD et la durée moyenne des CDI. La durée moyenne des CDI est passée de 9 ans à 10,2 ans entre 1982 et 2002, alors que dans le même temps la durée des CDD augmentait de 1,2 à 1,6 an. D'autre part les transitions de CDD à CDI ont eu tendance à se raréfier au cours de la période. D'après nos calculs (cf. chapitre 3, sous-section 3.1.1.), la part des salariés dont le CDD est transformé en CDI au sein de la même entreprise, est passé de 27 à 21% entre 1990 et 2000.

Même si tous les attributs des emplois secondaires ne se cantonnent pas au CDD, la nature du contrat de travail en termes de durée est apparue depuis les années 1970 comme l'un des éléments fondamentaux de dualisation du marché du travail comme processus. En effet, le CDD rend impossible l'acquisition d'ancienneté dans l'entreprise et aboutit de plus en plus rarement à un CDI dans l'entreprise. Son rôle éventuel de marche-pied vers l'emploi stable et la construction d'une carrière au sein d'un marché interne s'est affaibli. Le CDD peut donc être considéré comme une des institutions qui constituent les vecteurs de la segmentation et même de l'accroissement de celle-ci dans la mesure où son développement semble s'accompagner d'un accroissement de l'étanchéité des segments (tout au moins dans le sens segment secondaire vers segment primaire).

Que la segmentation soit appréhendée à un niveau macroéconomique ou au niveau microéconomique, l'instabilité de la demande n'apparaît pas comme une explication suffisante à l'absence de généralisation des marchés internes à la gestion de l'ensemble

de la main-d'œuvre. Au niveau macroéconomique, Piore (1978) met l'accent sur les revendications des salariés en termes de stabilité de l'emploi pour expliquer la stabilisation d'une partie des salariés. On peut ainsi comprendre en négatif que c'est dans les entreprises ou dans les secteurs où les salariés ont le pouvoir de négociation le plus faible, que les emplois non stabilisés (les emplois secondaires) seront les plus développés. De même au niveau microéconomique, la prise en compte de différentes formes de flexibilité (interne/externe) à la disposition des entreprises tend à relâcher le lien qui peut exister entre incertitude sur la demande et emplois secondaires. Cependant des auteurs se sont plus largement affranchis de l'hypothèse de l'instabilité de la demande comme déterminant de l'existence d'emplois secondaires.

2.2. Le CDD comme vecteur de la division du salariat : l'analyse des radicaux⁵

Les auteurs radicaux américains vont plus loin dans le rôle qu'ils confèrent aux rapports de force entre salariés et employeurs pour expliquer la segmentation du marché du travail. Ce rôle des rapports de force est d'abord analysé de manière historique, la segmentation du marché du travail apparaissant comme la structuration du marché du travail caractérisant une étape particulière du capitalisme (2.2.1.), il est ensuite abordé à un niveau microéconomique à travers la théorie de l'échange contesté et le « modèle de salaire d'efficience néo-marxiste »⁶ de S. Bowles (2.2.2.). Il est enfin discuté de la manière dont cette approche développée initialement pour rendre compte du cas des Etats-Unis, peut s'appliquer au cas français (2.2.4.).

2.2.1. La structure du marché du travail d'une étape particulière du capitalisme

Ces auteurs commencent par resituer la segmentation du marché du travail dans une périodisation du capitalisme américain (Edwards, Gordon, Reich, 1982). Ils analysent la segmentation comme une troisième phase dans l'histoire de la division du travail dans le capitalisme américain. Leur analyse est fondée sur l'interaction entre les cycles longs de l'activité économique, les structures sociales d'accumulation et l'organisation du travail et la structure des marchés du travail, des années 1820 aux années 1970.

⁵ Pour une présentation détaillée de ce courant, voir Tinel (2000).

⁶ L'expression est de Tinel (2000).

La phase de prolétarianisation initiale (années 1820 – années 1890) se caractériserait par la diversité des sources de l'offre de travail et l'absence d'un marché du travail homogène. La crise économique à partir des années 1870 aurait incité les employeurs à accroître leur contrôle sur la force de travail et notamment sur les méthodes de production.

Lors de la phase d'homogénéisation (années 1870 – années 1940), les employeurs répondent à ces problèmes de contrôle par la mécanisation, l'usage accru de la ligne hiérarchique et un moindre recours au travail qualifié. Cela a pour conséquence l'augmentation de la part des simples opérateurs dans la main-d'œuvre et la création d'un marché du travail national. Ce mouvement d'homogénéisation, selon ces auteurs radicaux, se serait poursuivi par les fusions qui aboutirent à la création de grands services centralisés du personnel. L'homogénéisation de la force de travail favorise l'unification du mouvement ouvrier à l'échelle nationale et même internationale, au point de constituer une menace pour les employeurs.

La phase de segmentation (années 1920 – années 1970) constitue la réponse des employeurs à l'accroissement du pouvoir de négociation des salariés. Le *turnover* élevé, la résistance des groupes informels amènent certains employeurs à dépasser l'homogénéisation et à rechercher la fidélisation de certains salariés. Certains employeurs commencent à considérer la stabilité de l'emploi comme une condition nécessaire à des relations plus stables entre partenaires sociaux. Un processus de segmentation s'opère d'une part entre un marché primaire et un marché secondaire, d'autre part à l'intérieur du marché primaire entre un primaire subordonné et un primaire indépendant. Ce sont essentiellement les grandes entreprises qui ont développé des marchés internes du travail. Les petites entreprises ont conservé les modes anciens de contrôle du travail. La segmentation de la force de travail permettrait ainsi aux employeurs de diviser les collectifs de travail, d'affaiblir la résistance des travailleurs.

Edward, Gordon et Reich notent que la stabilité de l'emploi nécessite un volume de production stable et par conséquent un niveau de demande stable. Ils observent comment l'ingénierie de la vente est devenue « un complément nécessaire à des politiques plus systématiques de gestion de la main-d'œuvre » (p.172). S'il y a un lien avec l'incertitude sur la demande ici, il n'est pas dans le sens habituellement attendu : les employeurs ont cherché à stabiliser la demande pour assurer la stabilité de l'emploi,

mais ce n'est pas une évolution exogène de la stabilité de la demande qui explique le changement dans les politiques de stabilisation de l'emploi.

Au-delà de cette approche historique, l'analyse de la segmentation s'inscrit dans l'analyse du pouvoir au sein de la relation salariale.

2.2.2. La segmentation des travailleurs : un instrument de contrôle

Dans l'approche marxiste, le rôle de discipline des travailleurs est attribué au chômage qualifié « d'armée industrielle de réserve ». Dans cette perspective, la théorie de l'échange contesté, Bowles et Gintis (1988) mettent l'accent sur le rôle du chômage dans l'exercice du pouvoir de l'employeur. Cependant nous avons vu que la segmentation du marché du travail constitue également un moyen de renforcer le pouvoir de l'employeur. Dans quelle mesure ces deux phénomènes s'articulent-ils ou non pour consolider le contrôle des employeurs sur la main-d'œuvre ?

La théorie de l'échange contesté

La théorie de l'échange contesté est développée par Bowles et Gintis comme une théorie du pouvoir économique. « Un échange est contesté quand un des aspects du bien échangé possède un attribut qui n'est pas évaluable par l'acheteur, est coûteux à fournir et, en même temps, difficile à mesurer ou bien ne se prête pas à la spécification dans un contrat » (Bowles et Gintis, 1988).

L'échange est malgré tout possible du fait du pouvoir que l'acheteur peut exercer sur le vendeur par le biais de la menace de non-renouvellement de l'échange. Cette menace qui incite le vendeur à se conformer aux exigences de l'acheteur, est crédible à partir du moment où le vendeur n'a pas de meilleure alternative. C'est le cas lorsqu'il y a rationnement sur un marché. On distingue alors trois types d'agents : ceux qui se situent du côté court et exercent ainsi leur contrôle, ceux qui se situent du côté long et qui ont pu réaliser un échange et enfin ceux qui sont du côté long et qui n'ont pas pu réaliser d'échange. Les agents du côté long qui se situent en situation d'échange se conforment alors aux exigences des agents du côté court, par crainte de se trouver exclus de l'échange.

Le travail et le capital financier sont deux exemples de marchandises qui sont sujettes à des échanges contestés. Concernant le travail, la présence de chômage dans

l'économie a pour conséquence que le non-renouvellement de la relation est une menace crédible de la part de l'employeur envers le salarié. Cette menace permet à l'employeur d'exercer un pouvoir sur le salarié de manière à accroître l'extraction du travail de la force de travail.

Il nous paraît intéressant d'articuler le cadre théorique de l'échange contesté avec l'analyse radicale de la segmentation du marché du travail. Du point de vue de la théorie de l'échange contesté, le processus de segmentation peut apparaître paradoxal dans la mesure où il s'est réalisé par la constitution de marchés internes et par la protection d'une partie des salariés contre le licenciement qui aboutissent à une réduction de la menace de licenciement pour les salariés en question. De plus, la protection contre les licenciements a été obtenue par les salariés de façon relativement asymétrique, c'est-à-dire sans que leur capacité de démissionner ne soit vraiment restreinte. Une telle asymétrie leur confère une certaine forme de contre-pouvoir en restreignant de façon unilatérale la liberté de l'employeur. La menace du chômage se trouve réduite pour ces salariés sans que, réciproquement, la menace de démission des salariés ne soit réduite pour l'employeur.

Une conciliation possible réside dans le fait de constater que le processus de segmentation tel qu'il est décrit par la théorie radicale, s'est déroulé dans un contexte de relatif plein emploi. On comprend alors le fait que les employeurs ne se soient pas souciés d'une possibilité de renforcement du pouvoir des salariés stabilisés. Finalement la menace du chômage n'a pas un grand rôle dans l'émergence du processus de segmentation. C'est plutôt l'absence de menace du chômage qui aurait incité les employeurs à trouver d'autres techniques pour fragiliser les salariés. On pourrait avoir alors une lecture de la segmentation du marché du travail comme substitut au chômage dans le rôle de réduction du pouvoir de négociation des salariés en période de plein emploi. On serait alors tenté d'en déduire que la segmentation n'est pas (ou est moins) nécessaire en période de chômage de masse. Or nous avons déjà vu dans le chapitre 1, que dans le cas de la France, une telle hypothèse ne semblait pas corroborée dans la mesure où certains indicateurs laissaient plutôt percevoir une augmentation de la segmentation. Nous allons donc envisager les complémentarités entre chômage et emplois temporaires dans les conditions d'exercice du pouvoir de l'employeur. Le modèle de Bowles (1985) nous paraît constituer un cadre tout approprié à cet effet.

Une réinterprétation des théories du salaire d'efficience : vers une complémentarité entre chômage et emplois secondaires

Bowles (1985) propose une lecture de la segmentation du marché du travail fondée sur le rôle de l'unité des travailleurs dans la fonction d'extraction. La fonction d'extraction est un concept qui repose sur la distinction marxiste entre travail et force de travail.

Le caractère indéterminé de l'intensité de l'effort du travailleur se résout dans le conflit qui l'oppose à l'employeur. La fonction d'extraction mesure la conversion de la force de travail en travail effectif en tenant compte d'un certain nombre de paramètres qui influent sur l'intensité de l'effort du travailleur. L'employeur a deux moyens d'intervenir sur cette fonction d'extraction : la surveillance des salariés et l'incitation salariale. Il réalise un arbitrage entre ces deux outils. Toutefois l'unité des travailleurs face à l'employeur réduit l'efficacité de la surveillance. Offrir des salaires différents à des travailleurs qui ont pourtant des productivités identiques est un moyen pour les employeurs de réduire cette unité et d'agir positivement sur la fonction d'extraction. Dans le modèle proposé par Bowles, l'unité des travailleurs intervient de deux manières dans la fonction d'extraction : elle réduit la probabilité de détection de comportement non coopératifs de la part des salariés, elle réduit également la probabilité d'être immédiatement licencié en cas de détection d'un tel comportement. Or les employeurs peuvent agir sur l'unité des travailleurs par leur politique d'embauche et leur politique salariale. La division des travailleurs est de nature à améliorer la surveillance de ces derniers et par conséquent elle joue un rôle positif sur la fonction d'extraction.

Il est possible d'appliquer ce modèle à la dualité des contrats de travail. Le rôle des inégalités de salaire comme facteur de division des salariés peut être remplacé précisément par la dualité des contrats de travail. La dualité des contrats de travail accroît la pression sur les salariés en CDD, elle renforce la probabilité de rupture de la relation salariale pour cette catégorie de salariés. Plus précisément, il s'agit pour les salariés embauchés en CDD d'adopter un comportement susceptible d'amener l'employeur à transformer plus tard leur CDD en CDI. La menace exercée par l'employeur sur le salarié précaire n'est alors pas celle d'un licenciement, comme c'est le cas si l'on suppose que les salariés sont en CDI, mais d'une absence de perpétuation de la relation d'emploi à l'issue du CDD. Ce qui, dans le modèle, repose sur l'hypothèse

qu'à l'équilibre la probabilité de retrouver rapidement un emploi est nettement inférieure à 1. Normalement, c'est le cas si les salariés en CDI sont payés conformément à la fonction d'effort retenue par Bowles. Ajoutons que, dans un tel modèle, la segmentation en CDD/CDI en elle-même ajoute une seconde incitation à ne pas tirer au flanc pour les salariés en CDI. Celle-ci est indirecte. En effet, un employeur a intérêt à embaucher des CDD avec ses salariés en CDI car les CDD, pour les raisons énoncées plus haut, auront tendance à travailler plus dur, toutes choses égales par ailleurs, que les CDI. Ils servent donc, à révéler un haut niveau d'effort à l'adresse de l'employeur dont les salariés en CDI ne peuvent durablement s'écarter sous peine de sanction. Cet effet est auto-renforçant car il est raisonnable de supposer qu'il est *common-knowledge*. Par conséquent, la segmentation CDD/CDI sert à discipliner directement les salariés en CDD et indirectement ceux en CDI.

Le modèle proposé par Bowles est très proche dans son fonctionnement des modèles de salaire d'efficience. Tinel (2000, p. 197) le qualifie d'ailleurs de « modèle de salaire d'efficience néo-marxien ». Dans les deux cas il s'agit pour l'employeur d'augmenter la productivité du travailleur par une différenciation des conditions d'emploi. De tels modèles ont d'ailleurs été mobilisés pour rendre compte du dualisme du marché du travail (Bulow et Summer, 1986, Rebitzer et Taylor, 1991, Güell, 2000). Ainsi, dans le modèle de Güell (2000), la probabilité de transformation des CDD en CDI joue ici le rôle d'incitation pour les salariés en CDD que le salaire joue pour les salariés en CDI.

L'interprétation des modèles de salaire d'efficience et celle du modèle de Bowles sont cependant diamétralement opposées. Dans les premiers, il s'agit de mettre l'accent sur les comportements de tricherie des salariés, dus à l'impossibilité pour l'employeur de les surveiller parfaitement. Il s'agit de trouver les moyens incitatifs pour réfréner de tels comportements et aboutir à une gestion plus efficace de l'emploi. Dans le modèle de Güell (2000), ces incitations reposent sur l'espoir d'obtenir un CDI, pour les salariés en CDD et sur le risque de licenciement pour les salariés en CDI dont le comportement de tire-au-flanc serait démasqué. Par rapport aux modèles traditionnels de salaire d'efficience, le rôle incitatif n'est plus uniquement joué par le salaire, ce modèle est alors compatible avec le plein emploi. Le licenciement n'est alors plus synonyme de chômage, mais il aboutit tout de même à ce que le salarié change d'entreprise et se retrouve embauché en CDD, l'accès direct au CDI n'étant pas possible. Dans la mesure

où pour les salariés en CDD, l'incitation à l'effort n'est plus réalisée par le salaire mais par la perspective d'un CDI, le salaire en CDD retrouve sa flexibilité (d'où le retour au plein emploi), et devient plus faible que le salaire en CDI. Le licenciement d'un salarié en CDI entraîne toujours une dégradation de sa situation et continue donc à constituer une menace.

Dans le modèle de Bowles, la segmentation n'est pas présentée en termes d'efficacité, mais comme un moyen d'accroître le pouvoir de l'employeur. La hausse de la productivité des travailleurs ne résulte pas de l'incitation à ne pas tirer au flanc, mais de l'accroissement de la capacité de l'employeur, du fait de la division des salariés, à surveiller leurs comportements et à sanctionner les salariés insuffisamment productifs. Il s'agit donc plus d'un accroissement du pouvoir de l'employeur dans le contrôle des conditions de production que de la recherche d'organisations de la production plus efficaces. Par ailleurs, contrairement au modèle de Güell, le modèle de Bowles n'admet pas le plein emploi⁷. Le chômage est même comme nous l'avons vu une condition nécessaire du modèle. La protection contre le licenciement des salariés en CDI ne réduit pas le pouvoir de l'employeur dans la mesure où elle est relative et limitée à une partie des salariés. D'une part les salariés non protégés restent toujours aussi sensibles à la menace de chômage, mais de surcroît l'employeur peut renforcer ses exigences envers les salariés qui souhaitent obtenir un emploi stable, lui seul ayant le pouvoir de transformer un emploi temporaire en emploi permanent. Par ailleurs les salariés en emploi stable n'étant jamais complètement protégés du risque de licenciement, en cas de survenue de ce risque, leur perte de bien-être est considérable dans la mesure où ils ont peu de chances de retrouver rapidement un emploi d'aussi bonne qualité que celui qu'ils détenaient. De façon similaire à ce que nous avons vu pour les modèles de salaire d'efficacité, les emplois temporaires remplacent la menace du chômage pour les salariés en emploi permanent. Mais à la différence de ces modèles, cette menace persiste pour les salariés temporaires. Ainsi, malgré la réduction de la menace de licenciement, le pouvoir de l'employeur se retrouve bien renforcé.

Le modèle de Bowles et son articulation à la théorie de l'échange contesté permet d'envisager la persistance d'une segmentation au-delà des périodes de plein emploi. Au-

⁷ Il est notable que certains modèles de salaires d'efficacité permettent également d'illustrer la coexistence entre chômage et segmentation. L'ensemble des salariés est alors soumis à l'application d'un salaire d'efficacité mais deux niveaux de salaires d'efficacité différents sont appliqués, définissant deux segments sur le marché du travail.

delà de l'argument de la division des travailleurs pour accroître la supervision et les sanctions, cette articulation permet de mettre l'accent sur le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de faire varier les perspectives de revenus des salariés par son pouvoir de licencier ou de convertir des emplois temporaires en emplois stables.

2.2.3. Quelle application au cas de la France ?

Dans la mesure où l'approche radicale de la segmentation fait une place de choix au contexte historique, il nous est apparu nécessaire de prendre en compte les spécificités françaises que nous avons eu l'occasion de faire apparaître dans le premier chapitre. Nous discutons ainsi successivement de la transposition de la périodisation du cas des Etats-Unis au cas français, puis de la manière dont l'articulation que nous venons de faire entre théorie radicale de la segmentation et théorie de l'échange contesté peut s'appliquer au cas de la France pour la période récente.

Une périodisation difficilement transposable

L'homogénéité du salariat est discutable dans le cas de la France. Notamment dans la dimension de la durée des contrats de travail. Germe (1978) rappelle l'existence de populations flottantes au XIX^e siècle qui se différencieraient de populations plus durablement stabilisées dans l'entreprise (*Cf. supra* chapitre 1). Beau (2004) a mis en évidence l'existence d'un dualisme des emplois dans le commerce dès la fin du XIX^e siècle. Il faudrait mener des études dans d'autres secteurs pour savoir à quel point ce résultat est généralisable. Mais il semble difficile dans le cas de la France de distinguer une période sans segmentation d'une période avec segmentation. Si les formes de la segmentation se renouvellent au cours du temps, il faut tout de même considérer la constance du phénomène. L'apport des radicaux peut consister à souligner la difficile viabilité d'un système de mobilisation de la main-d'œuvre homogène et sans aucun souci de stabilité de l'emploi. Cette recherche de stabilisation de l'emploi semble être apparue plus précocement en France, avec les stratégies paternalistes. Cela tient à la spécificité de la phase de prolétarianisation, due à l'ancrage persistant d'une partie importante de la population dans le secteur agricole. Le volume des migrations récurrentes entre l'agriculture et l'industrie a conduit certains employeurs à développer

des stratégies paternalistes dès le XIX^e siècle afin de fidéliser leurs salariés (*cf. supra* chapitre 1).

Une persistance de la segmentation malgré le chômage de masse

La réduction du pouvoir de négociation des salariés à cause du chômage de masse a pour résultat que la constitution de marchés internes pour répondre aux revendications du salariat n'est plus aussi nécessaire pour les employeurs. L'Etat cherche cependant à renforcer les garanties en renforçant la législation de protection de l'emploi au fil du développement du chômage⁸. Finalement on constate bien le maintien d'une dualité dans les comportements des employeurs. Elle s'articule notamment par le biais des contrats de travail.

La hausse du chômage depuis les années 1970 en France, en réduisant les alternatives possibles pour les salariés a accru pour l'employeur l'efficacité de la menace de non-renouvellement du contrat (le licenciement). En même temps, la progression du droit du licenciement a compliqué la mise en œuvre d'une telle menace. La facilitation du recours aux CDD à la fin des années 1970 a au contraire intensifié le rythme des menaces. A la fin de chaque contrat, généralement d'une courte durée, la menace peut être mise à exécution sans délai et quasiment sans coût pour l'employeur. Par ailleurs la progression de la part des CDD dans l'emploi constitue également une menace pour les salariés en CDI. En cas de perte d'emploi ils sont exposés non seulement au chômage, mais leurs chances de retrouver un emploi d'aussi bonne qualité que le précédent sont réduites. Cela renforce la capacité de l'employeur à imposer ses volontés sous menace de licenciement. Le recours aux CDD renforce ainsi la relation de pouvoir de l'employeur sur le salarié.

Même si les marchés internes ne fonctionnent plus de la même façon : déclin de la rémunération à l'ancienneté, accroissement de la vulnérabilité aux licenciements, il subsiste toujours une différence dans le degré d'intégration des salariés à l'entreprise *via* le contrat de travail. La durée du contrat de travail fortement influencée par la nature de celui-ci, est la source de profondes inégalités entre salariés. Toute une série de droits

⁸ Il a parfois également été tenté de la réduire, en se prévalant de l'argument selon lequel, une trop grande rigidité des conditions de rupture du contrat de travail freinerait les embauches et constituerait une des causes du chômage. Mais la tendance sur les trois dernières décennies est plutôt au renforcement des protections pour ce qui concerne le licenciement (*cf. supra* chapitre 1, encadré 1.3 pour le cas de la France).

progressent avec l'ancienneté dans l'entreprise (droit à la formation, droit à des indemnités de licenciement...). Par conséquent les salariés qui restent peu de temps dans l'entreprise ne peuvent en bénéficier. Le droit de vote et l'éligibilité aux élections professionnelles supposent une durée de présence minimale dans l'entreprise. Il est par conséquent impossible pour les salariés qui restent peu de temps dans l'entreprise d'être représentés. Il faut noter également la plus grande difficulté encore qu'ont les salariés en CDD pour construire une carrière. Même si la rémunération à l'ancienneté régresse, elle continue à exister et les salariés en CDD ne peuvent en bénéficier.

Les approches en termes de segmentation du marché du travail ont ainsi apporté de nouveaux éléments de réponse à notre questionnement sur les causes du recours aux CDD : au-delà de la spécificité des qualifications, qui incite à stabiliser certains salariés malgré l'incertitude de la demande tandis que l'ajustement de l'emploi aux variations de la demande est réalisée par la rupture des relations avec les salariés les moins protégés, apparaît le rôle des pressions des salariés pour la stabilisation des relations salariales et la limite qu'elles rencontrent. Cette limite réside dans la remise en cause du pouvoir des employeurs qu'elles génèrent. La volonté des employeurs de diviser les salariés pour se réapproprier ce pouvoir apparaît alors comme une nouvelle explication à la segmentation des emplois.

Ainsi, les employeurs qui recourent le plus aux CDD seraient ceux qui sont les moins capables de stabiliser leur demande, par exemple du fait de leur position dans la hiérarchie de l'appareil productif. Ce seraient aussi ceux dont les salariés seraient les moins à même d'exercer une pression pour revendiquer la stabilité de leur emploi. La version radicale de la théorie de la segmentation va encore plus loin dans l'imputation à l'employeur d'un choix délibéré de gestion de la main-d'œuvre qui viserait à diviser les salariés pour accroître son contrôle sur leur travail.

Nous venons de résumer ce que les théories de la segmentation peuvent nous apporter sur les déterminants du recours aux CDD, bien que ce ne soit pas leur objet central. Depuis quelques années cependant, la question du recours aux formes particulières d'emploi et notamment aux CDD est devenue un objet d'analyse en soi. Nous examinons cette littérature dans la sous-section suivante.

2.3. Les conceptions théoriques sous-jacentes aux études empiriques menées sur les formes particulières d'emploi aux Etats-Unis et au Royaume-Uni

Sans revendiquer une appartenance à un courant théorique précis, un certain nombre de travaux à dominante empirique se sont développés depuis la fin des années 1980 afin de mieux comprendre les causes du développement des emplois dits « contingents » aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Ces emplois contingents encore appelés emplois « non standard » ou « arrangements d'emplois flexibles » ont pour caractéristique commune de s'opposer à l'emploi stable à temps plein dans une seule entreprise et de composer les différents éléments du mouvement d'externalisation de l'emploi (à des degrés divers) que ces travaux mettent en évidence. Plus précisément le travail contingent est défini par le bureau des statistiques du travail américain (BLS pour Bureau of Labor Statistics) comme « un travail pour lequel un individu n'a pas de contrat explicite ou implicite pour un emploi de long terme ». Cependant cette catégorie regroupe des situations d'emploi bien différentes allant du travailleur journalier intérimaire au travailleur indépendant en passant par les travailleurs à la demande (*on call workers*), les travailleurs à temps partiel, l'embauche directe pour une courte durée (équivalent fonctionnel du CDD en France), les travailleurs des entreprises sous-traitantes. Par ailleurs le caractère contingent de ces emplois n'est parfois qu'une fiction du côté des entreprises qui mobilisent en permanence des salariés sans jamais s'engager dans une relation de long terme, l'intérim journalier à Chicago en est un exemple poussé à l'extrême (Chauvin, 2006).

Malgré la forte dominante empirique de ces travaux, il est possible d'identifier les conceptions théoriques qui servent aux auteurs à formuler les hypothèses qu'ils testent à travers leurs travaux empiriques. Ce type de littérature concernant la France a déjà été mentionné dans le chapitre 2. Elle est relativement limitée compte tenu du manque de données disponibles.

Ces travaux se déclinent la plupart du temps de la même manière : présentation d'une série d'hypothèses sur le recours aux emplois contingents, test économétrique, présentation des résultats et interprétation. Le recours aux CDD n'est ainsi jamais réduit au simple motif de l'ajustement aux variations de la demande. Au vu de la multiplicité des hypothèses envisagées pour expliquer la croissance des formes d'emploi non standard, Houseman et Osawa (2003, pp. 6-10) proposent de les classer en cinq types de

facteurs : les effets de structure dans l'offre et la demande de travail, la hausse du chômage, la différence de prestations sociales à fournir par l'employeur selon le type de contrat, l'évolution de la législation sur le licenciement, les pressions concurrentielles pour améliorer la flexibilité de la force de travail.

Il apparaît possible d'opérer de nouveaux regroupements pour ne retenir que trois catégories : les hypothèses qui font référence aux caractéristiques générales de l'entreprise (taille, secteur, types d'emplois) (2.3.1.), celles qui conçoivent le recours à ce type d'emploi comme la réponse à un besoin de flexibilité compte tenu des variations de la demande et de la stabilité des autres emplois (2.3.2.), celles qui mettent l'accent sur les rapports de force entre salariés et employeurs en fonction du contexte économique et institutionnel (2.3.3.).

2.3.1. Le rôle des caractéristiques de taille et d'activité de l'entreprise

Deux caractéristiques sont envisagées : la taille de l'entreprise qui peut déterminer sa capacité à mettre en œuvre des stratégies sophistiquées de gestion de l'emploi, son activité et les compétences qu'elle nécessite qui peut déterminer l'ampleur des investissements en formation et apprentissages à réaliser et la nécessité de stabiliser les emplois.

Taille de l'entreprise

L'effet de la taille est envisagé dans plusieurs études (Mangum, Mayall et Nelson, 1985, Abraham, 1988, Davis-Blake et Uzzi, 1993, Uzzi et Barsness, 1998, Kallerberg et Reynolds, 2000, Houseman, 2001.). L'effet attendu est ambigu. Certains auteurs s'attendent à un effet positif dans la mesure où plus l'entreprise emploie de salariés, plus il est probable qu'elle emploie au moins un salarié en emploi flexible (Houseman, 2001) ou encore que les plus grosses entreprises ont plus rationalisé leur système d'emploi et sont plus à même de détecter les conditions dans lesquelles le recours à des travailleurs temporaire est plus efficace (Mangum, Mayall et Nelson, 1985). On peut cependant s'interroger sur ce dernier argument, une plus grande rationalisation du système d'emploi peut faciliter la gestion du recours à certaines formes d'emplois flexibles telles que les CDD (Uzzi et Barsness, 1998). Toutefois cet argument n'est pas valable pour l'intérim, dans la mesure où le recours aux services d'entreprises de travail temporaire trouve en partie son intérêt dans l'externalisation des tâches de gestion des

emplois temporaires. Enfin une meilleure connaissance des conditions d'efficacité du recours à des travailleurs temporaires ne garantit pas un usage plus élevé. Il faudrait expliquer pourquoi une entreprise qui agit de façon non efficiente se tromperait toujours à la baisse par rapport à la stratégie efficiente.

D'autres auteurs s'attendent au contraire à un effet négatif de la taille sur le recours. Pour Davis-Blake et Uzzi (1993), les plus grandes entreprises étant les plus bureaucratiques et ayant des systèmes d'emploi plus développés sont aussi celles qui disposent de davantage de flexibilité interne.

Caractéristiques sectorielles et caractéristiques des emplois

Peu d'hypothèses sont émises sur le rôle du secteur d'activité mais le recours par secteur est analysé dans la plupart des études empiriques. Celles-ci montrent généralement un recours plus élevé dans les secteurs des services (et agricole, quand ce dernier est pris en compte) que dans l'industrie (Houseman, 2001). La variable sectorielle est généralement introduite comme variable de contrôle, mais plus rarement commentée.

Le degré de spécificité des qualifications à l'entreprise apparaît également comme un facteur explicatif du recours aux CDD. L'usage d'emplois flexibles serait plus fréquent pour des emplois qui requièrent peu de qualification spécifique à l'entreprise (Mangum et alii, 1985, Abraham, 1988, Davis-Blake et Uzzi, 1993). On retrouve ici l'argument de spécificité des qualifications déjà présent chez Piore et Doeringer. Les emplois stables, caractérisés par un fort investissement en capital humain seraient réservés aux salariés qui composent le noyau dur de l'entreprise.

Uzzi et Barsness (1998) s'interrogent sur l'effet de l'adoption de nouvelles technologies de l'information sur le recours aux travailleurs contingents. L'enjeu pour les auteurs est de savoir si ces nouvelles technologies accroissent ou contraire diminuent le niveau de qualification requis. Se fondant sur plusieurs études ils optent pour l'hypothèse de la réduction du niveau de qualification requis et pour un lien positif entre l'adoption de nouveaux emplois liés aux technologies de l'information et le recours aux emplois contingents. On retrouve donc bien un lien négatif entre le niveau de qualification et le recours aux emplois temporaires.

Gramm et Schnell, (2001) envisagent la relation dans le sens opposé, en considérant l'arbitrage entre la variation de la main-d'œuvre permanente et la variation de main d'œuvre flexible pour les emplois du noyau dur⁹ de l'entreprise. Plus les coûts d'ajustement de la première sont élevés, plus les entreprises doivent recourir aux emplois flexibles. La spécificité des qualifications apparaît alors positivement liée au recours aux emplois flexibles. Elle est appréhendée par les auteurs comme le nombre de semaines nécessaires pour atteindre l'efficacité maximale dans l'emploi. Plus cette durée est élevée, plus le coût de l'ajustement du stock d'emploi permanent est élevé et plus les entreprises devraient recourir aux emplois flexibles.

L'effet de la taille apparaît donc comme ambigu. La capacité à mettre en œuvre un système sophistiqué de l'emploi peut tout aussi bien améliorer la flexibilité interne qu'aboutir à une rationalisation du recours à la flexibilité externe.

Concernant les qualifications, le point commun de toutes les approches est de considérer que tous les travailleurs ne bénéficient pas de la même stabilité de l'emploi et que le degré de spécificité des qualifications à l'entreprise est le principal déterminant du choix de stabilisation effectué par l'employeur. Pour les premiers auteurs, le degré plus ou moins élevé de spécificité des qualifications détermine l'ampleur plus ou moins grande du périmètre du noyau dur selon les entreprises. Les seconds ont pour originalité de ne s'intéresser qu'aux emplois du noyau dur et mettent l'accent sur le fait que plus le degré de spécificité des qualifications à l'intérieur de ce noyau dur est élevé, moins il est flexible et plus le recours aux emplois temporaire est nécessaire.

2.3.2. Un nécessaire besoin de flexibilité

La répartition des emplois entre un noyau dur stable et une périphérie caractérisée par un lien plus instable entre l'employeur et les salariés étant postulée, il s'agit d'analyser l'impact des variations de la demande sur les frontières de cette répartition. La stabilité des emplois du noyau dur ne signifie cependant pas que le volume de travail qu'il mobilise ne peut pas varier. Il est possible de recourir à des heures supplémentaires, à la modulation du temps de travail ou même de licencier certains des salariés, mais

⁹ Le noyau dur ici n'est pas défini comme l'ensemble des salariés qui détient le plus haut niveau de qualifications spécifiques à l'entreprise, mais comme l'ensemble des salariés n'appartenant pas à la direction et qui sont affectés à la production du bien ou du service primaire de l'entreprise. Il est synonyme ici de cœur de métier.

avec un coût généralement plus élevé que celui qui résulte de la fin d'un emploi temporaire. L'ampleur du recours aux emplois temporaires dépend alors d'une part de la comparaison des coûts d'ajustement entre le noyau et la périphérie et des caractéristiques des variations de la demande. Ainsi l'adaptation aux fluctuations de la demande est une des hypothèses régulièrement testées (Mangum *et alii*, 1985, Abraham, 1988, Houseman, 2001, Gramm et Schnell 2001, Golden et Appelbaum, 1992, Wenger et Kallerberg, 2006)¹⁰.

Une réponse aux fluctuations cycliques et saisonnières de l'activité ?

Houseman (2001) fait l'hypothèse d'une relation positive entre le recours aux emplois temporaires et l'ampleur des variations cycliques et saisonnières de l'activité. Les employeurs soumis à des pressions concurrentielles pour réduire le coût du travail utiliseraient de plus en plus souvent des emplois flexibles pour adapter l'emploi aux variations de l'activité. Pour Gramm et Schnell (2001), les entreprises qui connaissent une demande plus instable ont un besoin de flexibilité plus élevé. Ce besoin est davantage susceptible d'être satisfait par le recours aux emplois flexibles que par l'ajustement des emplois permanents en raison des coûts plus faibles qu'ils génèrent pour l'employeur. Les auteurs de ces deux études retiennent des indicateurs similaires de fluctuations saisonnières et cycliques de l'emploi comme approximations des fluctuations de l'activité. Nous reviendrons sur ces indicateurs dans le chapitre suivant.

Une nécessité pour la protection des salariés permanents ?

Plusieurs auteurs font apparaître le recours aux emplois temporaires comme un besoin de flexibilité indispensable pour préserver intact le stock de travailleurs permanents, soit parce que faire reposer la flexibilité sur les travailleurs permanents nuirait à la capacité qu'aurait l'entreprise de les réembaucher par la suite, soit parce que les permanents sont plus productifs que les temporaires, ce qui constitue une incitation à les conserver.

Davis-Blake et Uzzi (1993) font l'hypothèse que le recours aux emplois temporaires et l'externalisation de l'emploi représentent le seul moyen de répondre à des accroissements temporaires de l'activité dans la mesure où licencier des salariés

¹⁰ Les trois premières études réalisées portent sur des données d'entreprise, alors que les deux dernières portent sur des données macroéconomiques. Selon l'optique qui est la nôtre, nous nous limiterons aux études sur données d'entreprise.

permanents réduirait la capacité de l'entreprise à embaucher ce type de salariés dans le futur.

Abraham (1988) propose un modèle de demande de travail dans lequel les employeurs fixent initialement le nombre de travailleurs permanents et embauchent des travailleurs supplémentaires sous contrats flexibles lorsque la demande est plus élevée. Ces derniers ont une productivité plus faible que les permanents. Le niveau d'emploi permanent est d'autant plus élevé que cet écart de productivité est élevé et que la dispersion de la demande au cours du temps est forte. Enfin les emplois supplémentaires ne sont pas le seul moyen de répondre aux variations de la demande. Le besoin d'emplois supplémentaires peut également provenir des fluctuations de l'offre de travail. Le recours aux emplois flexibles dépend alors du coût de recours à ces autres modes d'ajustement : variation de stocks, variation de l'emploi permanent, variation du temps de travail.

Mangum *et alii* (1985) évoquent les analyses noyau dur / périphérie à la fois au niveau de la structuration du tissu économique, les entreprises monopolistes pouvant développer des marchés internes alors que les entreprises plus exposées à la concurrence ne le peuvent pas, mais aussi à l'intérieur des marchés internes entre les salariés du noyau dur qui sont stabilisés et les salariés de la périphérie dont les emplois ont les caractéristiques du marché secondaire. La réponse aux fluctuations de la demande apparaît trop coûteuse si elle ne s'effectue qu'au niveau du noyau dur. Elle nécessite des sureffectifs en période normale pour faire face aux périodes de pointe. La gestion des fluctuations de la demande par la flexibilité numérique des salariés de la périphérie apparaît davantage ici comme alternative qu'en tant que complément à la flexibilité éventuelle du noyau dur. Elle apparaît ainsi comme une condition nécessaire à la stabilité de l'emploi des salariés du noyau dur.

2.3.3. Le rôle des rapports de force et de l'environnement institutionnel de l'entreprise

Si le développement des emplois contingents a pu être analysé comme le résultat conjoint d'une évolution démographique conduisant à accroître le poids des salariés préférant des emplois temporaires au sein de la population active¹¹, un point commun de toutes ces études est au contraire de considérer ce phénomène avant tout comme le

¹¹ Cf. les études citées par Appelbaum et Golden (1992) dont la propre étude tend, au contraire, à invalider cette hypothèse.

résultat des pratiques des employeurs, comme nous l'avons vu dans les deux sous-sections précédentes. Le volet empirique de ces études se caractérise d'ailleurs par la population interrogée dans les enquêtes utilisées. Celle-ci est composée des employeurs et non des salariés. Cela ne signifie pas que les stratégies des salariés et l'environnement institutionnel de l'entreprise soient absents des hypothèses testées.

Capacité des salariés à défendre leurs intérêts

Il est généralement postulé que les salariés préfèrent les emplois permanents aux emplois temporaires. Ainsi la plus ou moins grande capacité des salariés à défendre leur intérêt apparaît comme un déterminant du recours aux emplois précaires.

Le taux de syndicalisation est l'une des variables régulièrement testées. D'une part un taux de syndicalisation élevé peut inciter l'employeur à avoir un recours important à des emplois temporaires afin de réduire le pouvoir des syndicats. D'autre part les syndicats peuvent lutter contre le recours aux emplois temporaires et l'externalisation des emplois, le taux de syndicalisation aura alors une influence négative sur le recours aux emplois temporaires. C'est généralement cette corrélation négative qui est attendue (Abraham, 1988, 1993, Houseman, 2001). D'autres auteurs évoquent les deux arguments (Davis-Blake et Uzzi) et envisagent même une combinaison des deux effets évoluant selon le niveau de syndicalisation. Ainsi Uzzi et Barsness (1998) postulent une relation en forme de U renversé entre le niveau de syndicalisation et le recours à des emplois contingents.

Au-delà du poids des syndicats, la capacité des salariés à revendiquer la stabilité de l'emploi dépend également de la conjoncture sur le marché du travail. On s'attend à une corrélation positive entre le taux de chômage qui prévaut dans la localité de l'entreprise et le recours aux emplois temporaires (Uzzi et Barsness, 1998).

Environnement institutionnel de l'entreprise, différences de coût selon le type de d'emploi

Les intérêts des salariés sont également présents au travers de la législation du travail et de la législation sociale. L'importance des prestations sociales accordées aux salariés permanents est généralement envisagée comme un facteur ayant un effet positif sur le recours aux emplois temporaire (Davis-Blake et Uzzi, 1993, Houseman, 2001). Il s'agit

ici de stratégies de contournement des obligations sociales des employeurs. Le recours à des emplois contingents permet ainsi de réduire les dépenses sociales des entreprises.

La sécurité sociale aux Etats-Unis est essentiellement assurée par l'employeur et réservée à ses salariés permanents. Il en résulte que la prise en charge du point de vue de la sécurité sociale constitue un point fondamental de la distinction entre salariés permanents et travailleurs contingents. La distinction entre les contrats traditionnels et les contrats contingents se fait moins sur la base des coûts de rupture (comme c'est le cas en France) que sur les droits en termes de protection sociale.

L'hétérogénéité des approches mobilisées par ces études à dominante empirique montre bien la nécessité de sortir de la théorie standard pour rendre compte du développement du recours aux emplois temporaires. Aucune de ces études ne s'arrête à l'explication du recours aux CDD par l'ajustement aux fluctuations de la demande. La taille des entreprises, le secteur d'activité, le rôle des syndicats, la diversité des environnements institutionnels nationaux sont autant d'éléments supplémentaires à prendre en compte.

CONCLUSION

Les approches théoriques de la diversité des contrats de travail en fonction de leur durée sont encore balbutiantes. La prise compte de l'existence de relations salariales s'inscrivant dans la durée par opposition au contrat de vente qui caractérise la plupart des autres marchandises que le travail, a mobilisé la théorie néo-classique au cours des années 1960 et 1970. Ces approches ne fournissent cependant pas une théorie de la durée des relations salariales. Le CDD comme le CDI est le support d'une relation salariale qui s'inscrit dans la durée (même si celle-ci est plus courte et déterminée à l'avance) et non un contrat de vente.

Dans le cadre d'analyse standard, l'existence d'une dualité de contrats de travail au sein de l'entreprise est le fruit d'un arbitrage entre différents types de contrats qui diffèrent selon les coûts d'embauche et de rupture qui leur sont associés, leurs coûts salariaux, la productivité des salariés qui en sont titulaires, leur plus ou moins longue durée potentielle. A partir de tous ces paramètres l'employeur réalise un arbitrage en fonction des variations de la demande.

Les approches en termes de segmentation fournissent un cadre potentiel pour l'analyse de la diversité des contrats de travail selon leur durée, le degré de stabilité de l'emploi étant l'une des dimensions par lesquels se distinguent les segments primaires et secondaires du marché du travail. Si l'incertitude sur la demande apparaît toujours comme un élément à prendre en compte comme une limite à l'extension de la stabilité de l'emploi, le choix de l'employeur ne se limite pas à arbitrer entre des CDD et des CDI en fonction des variations de la demande, des coûts relatifs des contrats et de la productivité relative des travailleurs embauchés par ces contrats. Il consiste à élaborer ou non des marchés internes.

Dans un cadre d'analyse radical, le dualisme des contrats de travail ne remplit pas une fonction d'efficience. Il est une arme pour les employeurs dans le conflit qui les oppose aux salariés au sujet de l'intensité du travail. Les limites au développement de la stabilité de l'emploi ne sont plus à chercher du côté des fluctuations de la demande dont la gestion efficace ne pourrait être assurée que par la flexibilité de l'emploi. Elles résident avant tout dans l'affaiblissement du pouvoir des employeurs que cette stabilisation génère.

La recherche des déterminants du recours aux CDD va s'appuyer sur ces différents cadres d'analyse. Dans le chapitre suivant, différents indicateurs seront construits afin de confronter l'hypothèse d'un recours aux CDD comme réponse rationnelle aux fluctuations de l'activité et l'hypothèse d'un choix délibéré de gestion de la main-d'œuvre peu soucieux de la fidélisation des salariés.

Chapitre V

DETERMINANTS EMPIRIQUES DU RECOURS AUX CDD

Le travail mené dans le chapitre 4 a permis d'explorer les fondements théoriques des deux principales logiques d'explication du recours aux CDD. La première s'interprète comme une réaction aux fluctuations de l'environnement. L'accroissement des fluctuations de l'environnement des entreprises viendrait donc expliquer la hausse du recours aux CDD. La seconde logique d'explication est celle qui voit le recours aux CDD comme le choix d'une stratégie de gestion de l'emploi peu soucieuse de la fidélisation des salariés.

L'objectif de ce chapitre est de mettre à l'épreuve ces deux logiques à partir de la base de données déjà décrite dans le chapitre 2 et mobilisée pour mettre au jour les dynamiques individuelles de recours dans le chapitre 3¹.

Le travail économétrique que nous présentons doit permettre de mieux dégager les traits saillants du recours aux CDD au-delà de la multiplicité des dimensions que nous avons explorées pour en rendre compte dans les chapitres 2 et 3. Il doit surtout permettre de confronter les deux approches discutées dans le précédent chapitre à partir de la recherche des déterminants du recours aux CDD.

D'emblée, le choix de l'indicateur de recours aux CDD que l'on cherche à expliquer n'est pas une question triviale. Les deux logiques que nous avons développées entendent rendre compte d'un mode d'usage du recours aux CDD. Il semble alors judicieux de travailler sur un indicateur de recours aux CDD couvrant l'ensemble de la période dont on dispose. Cependant, nous avons vu au chapitre 3 que près de 25 % des entreprises ne recourent pas aux CDD chaque année et que la population de ces

¹ Comme pour la fin du chapitre 3, nous travaillons uniquement sur les secteurs du commerce, de l'industrie et des services, les autres secteurs ayant des caractéristiques très spécifiques en matière de recours aux CDD (construction) ou de nouvelles législations du travail (transport).

entreprises qui n'usent pas des CDD est renouvelée assez largement, d'année en année. Il y a donc, au fond, deux caractéristiques du recours aux CDD : son intensité « moyenne » sur la période, et le fait de recourir ou non aux CDD une année donnée. Quand on cherche à tester les déterminants structurels du recours aux CDD, c'est-à-dire ceux qui expliquent l'attachement des entreprises à ce mode de gestion de la main-d'œuvre, on utilise le taux de recours² moyen sur l'ensemble de la période. Pour saisir la dimension plus conjoncturelle du recours à ce type de contrat, on retient le taux de recours une année donnée. Mais ces investigations ne peuvent être menées sur le même champ de notre base de données.

En effet, le calcul du taux de recours moyen n'étant possible que pour les entreprises qui sont présentes tout au long de la période, il faut donc s'en tenir au champ des entreprises pérennes, présenté dans le chapitre 2. Nous avons déjà pu constater que quasiment toutes les entreprises pérennes ont eu recours aux CDD au moins une année. Prendre le taux de recours moyen aux CDD sur l'ensemble de la période comme variable à expliquer évite d'être confronté au problème du biais de sélection qui se pose lorsque, pour une année donnée, on se retrouve avec un échantillon d'entreprises dont plus d'un quart n'ont pas recours.

L'analyse des déterminants du recours une année donnée peut, quant à elle, être menée sur l'ensemble des entreprises présentes cette année-là. Nous avons choisi de réaliser ce travail pour l'année 2000, année d'accélération de la croissance. Cette étape devrait permettre de tester davantage les déterminants conjoncturels. Il faut alors prendre en compte le problème posé par le fait que, pour plus d'un quart des entreprises, ce taux de recours est nul.

Après avoir expliqué dans une première partie la construction des variables explicatives retenues et cherché de premiers indices de leur éventuel lien avec le recours aux CDD, nous présentons les résultats de l'analyse des déterminants du recours moyen aux CDD sur les 15 années (deuxième partie) puis du recours aux CDD pour les deux années retenues (troisième partie) avant de synthétiser les résultats obtenus dans la dernière partie.

² Le taux de recours est ici la part des CDD dans l'emploi total de l'entreprise.

1. LES DEUX LOGIQUES DE RECOURS AUX CDD : PRESENTATION DES VARIABLES EXPLICATIVES

Par rapport à la nature des conclusions plutôt contrastées que nous avons pu formuler jusqu'ici, l'ambition du travail économétrique est d'opposer deux logiques de détermination du recours aux CDD : le besoin d'ajustement aux fluctuations de l'activité économique (H1) *versus* un mode de gestion de la main-d'œuvre rendu possible par le rationnement de l'offre sur le marché du travail (H2).

Hypothèse H1 : L'hypothèse selon laquelle le recours aux CDD est une réponse à l'incertitude de l'environnement économique à laquelle les entreprises sont confrontées apparaît à la fois dans la littérature sur la segmentation du marché du travail (cf. chapitre 4 section 2.1.) et dans les modèles de demande de travail intertemporelle à fondements néoclassiques (chapitre 4 section 1.2.). Il peut s'agir de l'incertitude sur la demande ou de l'incertitude sur leurs conditions de production.

Hypothèse H2 : Le recours aux CDD peut apparaître comme un choix structurel de gestion de la main-d'œuvre (chapitre 4 section 2). Il s'agit en partie d'une hypothèse où le recours aux CDD est évalué comme un élément de la dualisation du marché du travail où certaines entreprises cumulent les pratiques les moins favorables aux salariés tandis que d'autres combinent tous les éléments de gestion des ressources humaines les plus protectrices.

Nous présentons dans les deux sections suivantes les indicateurs que nous avons construits afin d'explorer empiriquement la réalité de chacune des deux logiques de recours que nous avons identifiées : réponse à des fluctuations de l'environnement économique et stratégie de gestion de la main-d'œuvre relevant d'un désengagement de l'employeur. Pour chaque indicateur, nous allons préciser la façon dont il a été construit et le niveau moyen du recours aux CDD au sein de la répartition de l'indicateur dans la base. Sauf mention contraire, les variables sont construites en moyenne sur la période 1985-2000. Ceci s'explique par le fait que l'on cherche, en premier lieu, à expliquer un mode d'usage du CDD par les entreprises sur l'ensemble de la période. L'indicateur du recours aux CDD sur l'ensemble de la période est ainsi défini pour chaque entreprise comme la moyenne des taux de recours annuels aux CDD. Lorsqu'on établit les premiers constats concernant les liens empiriques entre cet indicateur et les variables retenues pour soutenir les deux hypothèses au centre de l'analyse, on procède toujours

de la même manière : on calcule la moyenne de l'indicateur de recours aux CDD dans les quatre échantillons de taille identique que constitue les 4 quartiles de la distribution de la variable en jeu. Comme nous proposons dans la seconde section d'évaluer la robustesse des résultats obtenus en travaillant sur un nombre d'années plus restreint à partir de la période 1996-2000, nous présentons le plus souvent des éléments sur l'échantillon des entreprises présentes sur cette sous-période à partir de l'indicateur de recours aux CDD et des variables explicatives, construits en moyenne sur les 5 années. De même, les liaisons entre le niveau, observé en 2000, de la variable étudiée et le taux de recours de l'année 2000 sont recherchées.

1. 1. Fluctuation de l'environnement économique

Il s'agit ici de construire les variables permettant de mettre à l'épreuve l'hypothèse H1. Comment mesurer l'incertitude à laquelle font face les entreprises et son éventuelle augmentation au cours des dernières décennies ? Nous avons tenté d'appréhender cette question de plusieurs manières. Conformément à la littérature sur la demande de travail intertemporelle, qui met la question de l'incertitude sur la demande au fondement de l'usage des CDD, nous accordons une place prépondérante à la construction d'un indicateur centré sur les fluctuations des ventes (1.1.1). Néanmoins, l'instabilité de l'environnement économique peut revêtir d'autres dimensions qui ont trait au pouvoir de marché de l'entreprise (1.1.2).

1.1.1. Les indicateurs de fluctuation de la demande

Nous présentons successivement les indicateurs construits dans la littérature afférente, celui que nous proposons, ses spécificités par rapports aux indicateurs alternatifs, la mesure de son évolution ainsi que la comparaison avec la dynamique de l'incertitude associée aux autres indicateurs et finalement, les premiers liens empiriques repérables avec le recours aux CDD.

Les indicateurs présents dans la littérature

Les travaux qui, en France, ont cherché à tester le rôle des fluctuations de la demande sur le recours aux CDD ont généralement appréhendé ces fluctuations de façon purement subjective, à partir de questions qualitatives posées aux représentants de la direction, dans le cadre d'enquêtes (par exemple, l'enquête Réponse, Relations

professionnelles et négociations d'entreprises, menée par la Dares). Ces enquêtes auprès des entreprises contiennent des questions sur la nature des variations de la demande : leur prévisibilité, leur importance, leur caractère saisonnier. Les indicateurs construits sont ainsi des indicateurs de perception de l'incertitude de la demande par les entreprises [Coutrot (2000), Bunel (2004)].

D'autres travaux menés aux Etats-Unis ont cherché à avoir une mesure plus objective de l'incertitude sur la demande. Abraham et Taylor (1996) ont construit deux indicateurs de fluctuation de la production : l'un de saisonnalité, l'autre de cyclicité. Pour la saisonnalité, il s'agit de l'écart-type des coefficients saisonniers, estimés à partir d'une régression de l'emploi sectoriel (en logarithme) sur 12 variables indicatrices mensuelles. Pour construire l'indicateur de cyclicité, les variations sectorielles de l'emploi (en logarithme), corrigé des variations saisonnières, sont régressées sur les variations de l'emploi total (en logarithme) corrigé des variations saisonnières. L'indicateur de cyclicité est alors le coefficient associé aux variations totales de l'emploi dans cette régression. Il mesure donc l'importance des variations sectorielles relativement aux variations totales de l'emploi. Ces indicateurs n'évaluent pas tant les fluctuations de la production qu'une approximation de la charge de travail de l'entreprise³.

Dans le même esprit, mais de manière un peu plus complexe, dans leur étude sur les déterminants de l'ajustement de l'emploi à la production en Allemagne et aux Etats-Unis, Abraham et Houseman (1993) retiennent comme indicateur de cyclicité du chiffre d'affaires l'écart-type des résidus de la régression suivante :

$$\ln(CA_t) = \delta_0 + \delta_1 t + \delta_2 t^2 + \pi_t$$

où t représente le temps, CA , le chiffre d'affaires, et π le résidu.

Leurs données sont trimestrielles, mais leur niveau de désagrégation est le secteur et non l'entreprise. Ainsi, l'indicateur mesure l'ampleur des fluctuations conjoncturelles du chiffre d'affaires au niveau sectoriel.

Plus récemment, la question du paradoxe entre la stabilité de l'activité à un niveau agrégé et l'accroissement de sa volatilité sur le plan de l'entreprise a été l'occasion de

³D'autres articles ont repris ces deux indicateurs (e.g. Gramm et Schnell (2001)).

proposer d'autres indicateurs. Comin et Philippon (2005) et Comin et Mulani (2003) définissent, pour chaque entreprise, la volatilité à une date t comme l'écart-type du taux de croissance du chiffre d'affaires en volume (chiffre d'affaires déflaté par l'indice des prix à la production) sur une période de 10 ans autour de cette date. Cet indicateur présente plusieurs avantages : tout en étant calculé au niveau de l'entreprise, il ne repose pas sur un indicateur subjectif (correspondant à la perception de l'entreprise sur l'incertitude issue d'une enquête)⁴ et il est, en outre, fondé sur le chiffre d'affaires et non sur les variations de l'emploi.

Nous avons fait également le choix de nous fonder sur les variations du chiffre d'affaires, mais nous avons retenu un indicateur quelque peu différent. Tout comme dans le cas de Comin et Philippon (2005) et Comin et Mulani (2003), les données dont nous disposons sur le chiffre d'affaires sont annuelles. Une partie de l'incertitude perçue par les entreprises provient de variation infra annuelle que nous ne pouvons donc capter par cette méthode. Cela constitue une limite de cette variable mais qui ne peut être surmontée du fait des sources d'information disponibles.

Construction d'un nouvel indicateur

La caractérisation des fluctuations de la demande se fait de la manière suivante. Pour chaque entreprise, on estime le coefficient de la tendance déterministe du chiffre d'affaires sur les 16 années, en régressant le chiffre d'affaires annuel de l'entreprise (en volume et en logarithme) sur le temps et une constante. Ce coefficient mesure donc la croissance annuelle moyenne du chiffre d'affaires pour chaque entreprise sur la période. L'écart du chiffre d'affaires à cette tendance donne alors le cycle du chiffre d'affaires de chaque entreprise. Pour rendre compte de la cyclicité du chiffre d'affaires sur la période pour chaque entreprise, on calcule l'écart-type des 16 cycles annuels. Notre indicateur se rapproche donc de celui de Abraham et Houseman (1993), avec trois différences notables. Nous ne retenons pas de terme temporel quadratique dans la régression⁵, la périodicité est annuelle, et non trimestrielle, et nous travaillons au niveau de l'entreprise.

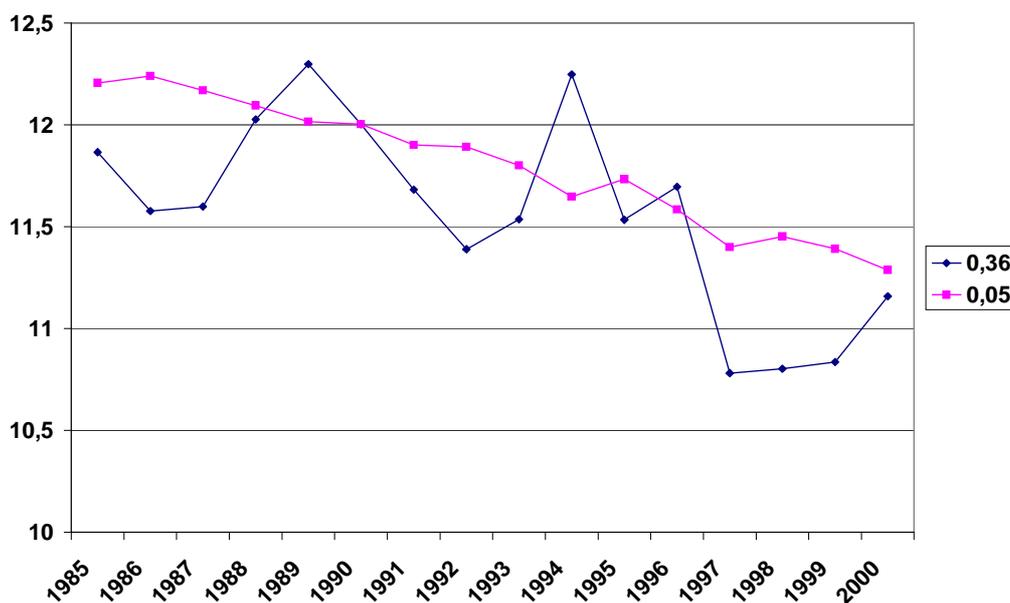
⁴ Ce type d'indicateurs présente de plus l'inconvénient de ne pas être disponibles pour toutes les entreprises de notre champ, puisque les enquêtes sont par définition non exhaustives.

⁵ Sur la période considérée, le terme quadratique est peu pertinent. De plus, le fait de n'avoir qu'un terme linéaire nous permet d'interpréter ce terme comme la croissance annuelle moyenne du chiffre d'affaires.

Afin d'étudier l'évolution de l'incertitude au cours du temps, nous définissons également une série d'indicateur annuel. Pour une année t donnée, l'indicateur est obtenu en calculant l'écart-type du cycle sur une période de 5 ans autour de l'année en question (de t_{-2} à t_{+2}). Cela nous permet d'étudier la dynamique de cet indicateur par entreprise sur la période 1987-1998 (12 valeurs sur l'ensemble de la période).

Pour bien saisir ce dont rend compte notre indicateur de cyclicité (global, c'est-à-dire celui qui est calculé sur les 16 années), nous représentons ci-dessous un exemple de deux profils d'évolution du chiffre d'affaires pour des entreprises ayant une tendance linéaire similaire mais des indicateurs de cycle très contrastés (l'un appartient au premier décile, l'autre se situe dans le dernier). Les indicateurs de cycle sont indiqués en légende à droite du graphique.

Graphique 5.1 : Comparaison de l'évolution du logarithme du chiffre d'affaires (en milliers de francs constants) pour deux entreprises dont la tendance du chiffre d'affaires est très proche et dont l'indicateur de cycle est situé soit dans le premier, soit dans le dernier quartile



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Ici, comme dans tous les cas que nous avons pu repérer (cf. annexe 1 pour d'autres exemples), on constate bien que le profil d'évolution du chiffre d'affaires est d'autant plus accidenté (courbe en bleu) que l'indicateur de cycle est élevé (0,36). Ainsi, l'indicateur semble rendre compte d'une façon satisfaisante des variations cycliques et donc de l'incertitude qui pèse sur l'entreprise.

Comparaison avec d'autres indicateurs

Nous comparons, dans un premier temps, l'indicateur du cycle que nous proposons avec les autres indicateurs proposés dans la littérature, que nous avons construits sur les 16 années, puis dans un second temps, l'évolution des indicateurs construits sur des sous-périodes de 5 ans.

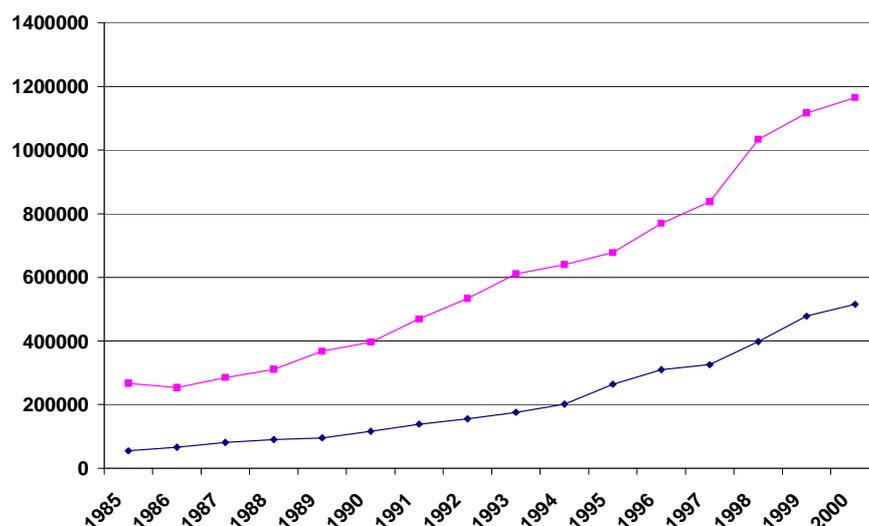
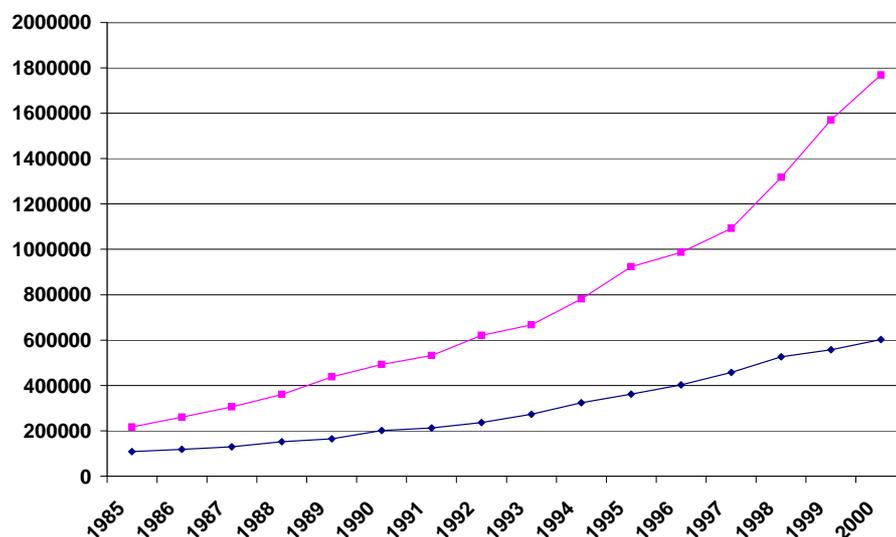
L'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires donne des résultats très proches de notre indicateur du cycle. Tous deux classent les entreprises de manière relativement similaire. Nous avons établi ce constat en étudiant la part des entreprises appartenant à un décile donné de la distribution de notre indicateur, qui restent dans le même décile ou qui vont dans un décile adjacent de la distribution du taux de variation du chiffre d'affaires. Cela concerne plus de 60 % des entreprises.

Il n'en va pas de même quand on compare notre indicateur avec le coefficient de variation du chiffre d'affaires. Certaines entreprises se situent dans le premier quartile de la distribution de l'écart-type des cycles tout en étant dans le dernier quartile de la distribution du coefficient de variation.

Pour une large part, ces divergences se produisent pour des entreprises qui connaissent une croissance forte de leur chiffre d'affaires au cours de la période, ce qui explique la valeur élevée du coefficient de variation. Mais pour autant, cette croissance s'effectue de manière régulière et continue, elle n'est pas accidentée, ce qui explique que l'indicateur de cycle soit faible.

Les deux graphiques suivants permettent de mettre en évidence cette source de divergence à partir de la comparaison de l'évolution du chiffre d'affaires de deux entreprises. Celle dont l'évolution est représentée en bleu se classe dans le premier quartile de la distribution de l'indicateur de cyclicité et dans le premier quartile de la distribution du coefficient de variation du chiffre d'affaires. Celle dont l'évolution est représentée en rose se classe dans le premier quartile de la distribution de l'indicateur de cyclicité mais dans le dernier quartile du coefficient de variation du chiffre d'affaires.

Graphiques 5.2 a et b : **Evolution du chiffre d'affaires en milliers de francs (constants) pour deux entreprises appartenant au premier quartile de la distribution de l'indicateur de cycle et soit au premier (bleu), soit au dernier (rose) quartile du coefficient de variation du Chiffre d'affaires**



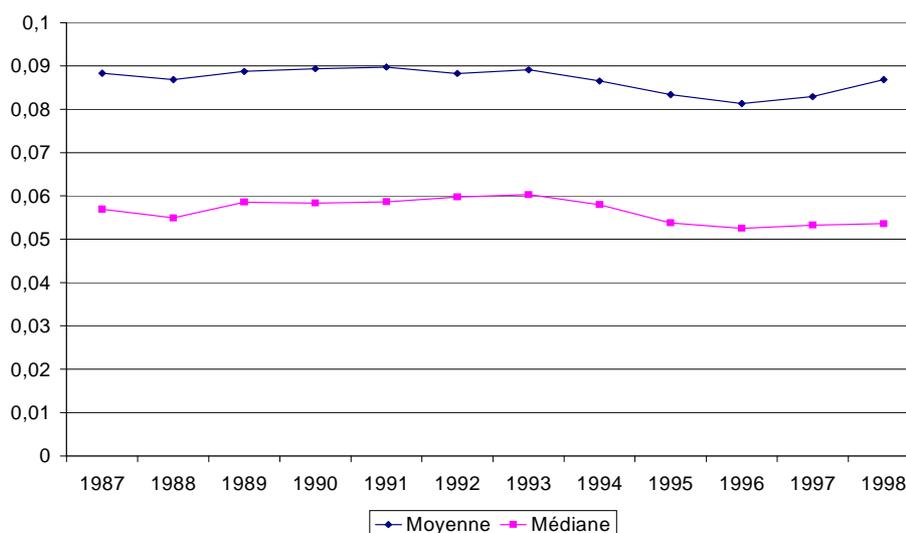
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Cela donne du crédit au choix de notre indicateur d'incertitude. L'évolution du chiffre d'affaires, représentée en rose, rend compte d'une évolution régulière et relativement « anticipable », ce qui la différencie de la première relève du niveau du chiffre d'affaires et du niveau du taux de croissance, mais la régularité de la croissance semble comparable à l'évolution observée pour la courbe en bleu. Si la courbe rose appartient au dernier quartile du coefficient de variation, c'est qu'il est calculé relativement à la moyenne, or quand le chiffre d'affaires augmente fort (même régulièrement), la moyenne ne sait pas rendre compte de cette évolution, puisque – par

définition – elle la résume en une constante. Si on veut mesurer les fluctuations cycliques, conjoncturelles, ce qui correspond le plus à des chocs et donc à de l'incertitude, il est nécessaire de prendre en compte l'écart à la tendance quand le chiffre d'affaires croît.

Le cœur de l'explication du recours accru aux CDD par les besoins d'ajustement suppose que l'incertitude à laquelle les entreprises font face se soit amplifiée. Afin d'étudier l'évolution de notre indicateur dans le temps, il est possible de le calculer sur des sous-périodes de 5 ans comprises dans la période de 16 ans. Ainsi, nous avons pu calculer pour chaque année de 1987 à 1998 l'écart-type des écarts à la tendance sur une période de 5 ans centrée sur l'année en question. Il est alors possible d'observer l'évolution de cet indicateur sur l'ensemble des entreprises en calculant sa moyenne ou sa médiane chaque année.

Graphique 5.3 Moyenne et médiane de l'écart-type des écarts à la tendance du chiffre d'affaires en milliers de francs sur 5 ans (de t_{-2} à t_{+2}) [indicateur de cycle]



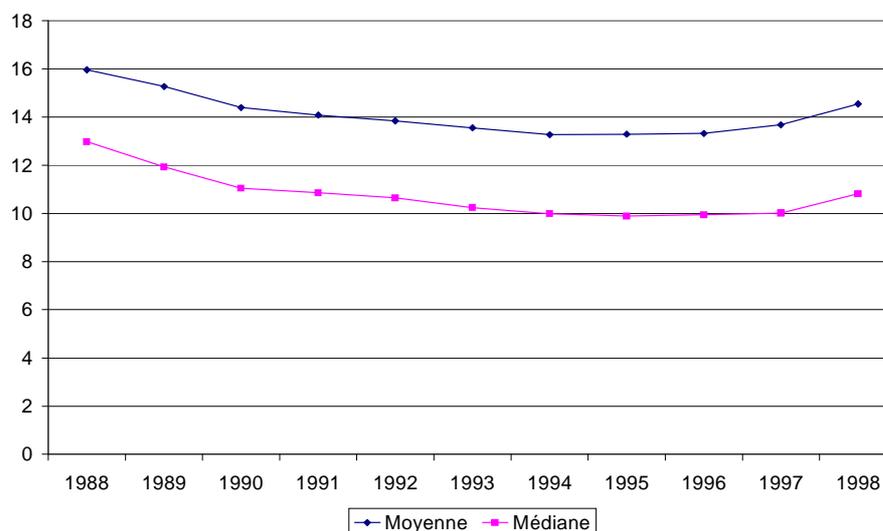
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

L'indicateur d'incertitude sur 5 ans n'a pas augmenté au cours de la période que cela soit en moyenne ou en médiane. Au contraire il a plutôt tendance à baisser en fin de période (du moins si on s'en tient à la médiane).

Comparaison avec le coefficient de variation du chiffre d'affaires sur 5 ans

La dynamique du coefficient de variation du chiffre d'affaires, calculé par période de cinq ans, offre une vision assez proche de l'évolution de l'incertitude

Graphique 5.4 : Moyenne et médiane du coefficient de variation du chiffre d'affaires sur 5 ans



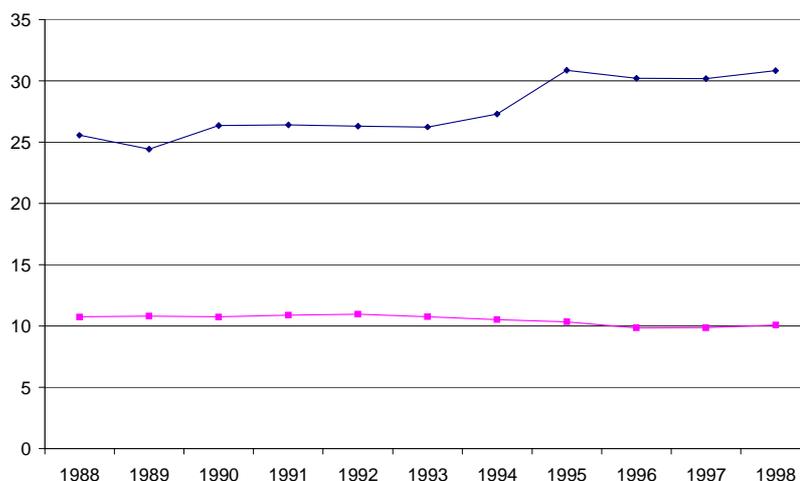
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Si le coefficient de variation du chiffre d'affaires sur une période de cinq ans a lui aussi tendance à baisser en moyenne comme en médiane, il a une évolution davantage procyclique. L'écart-type des cycles reste à un niveau assez élevé dans la première moitié des années 1990. En effet même si la croissance est plus faible au cours de cette période, cela n'exclut pas une incertitude élevée avec de fortes variations autour de la tendance. Le coefficient de variation semble plutôt traduire l'accroissement des fluctuations du chiffre d'affaires, dû aux mouvements d'accélération de la croissance.

Comparaison avec l'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires (Comin et Mulani, 2003)

Nous avons également calculé l'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires, sur des périodes de 5 ans, afin de comparer l'évolution du degré d'incertitude des variations du chiffre d'affaires selon différents indicateurs.

Graphique 5.5 : Moyenne (bleu) et médiane (rose) de l'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires en % sur 5 années



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Comme Comin et Mulani (2003), nous observons cette fois une tendance à l'augmentation de l'incertitude du point de vue de la moyenne sur l'ensemble des entreprises de l'écart-type des taux de variation de chiffre d'affaires par période de cinq ans. Cependant la médiane de cet indicateur est décroissante, ce qui peut sans doute s'expliquer par le fait d'une dispersion accrue de cet indicateur plus que d'un niveau croissant pour une part plus importante d'entreprises.

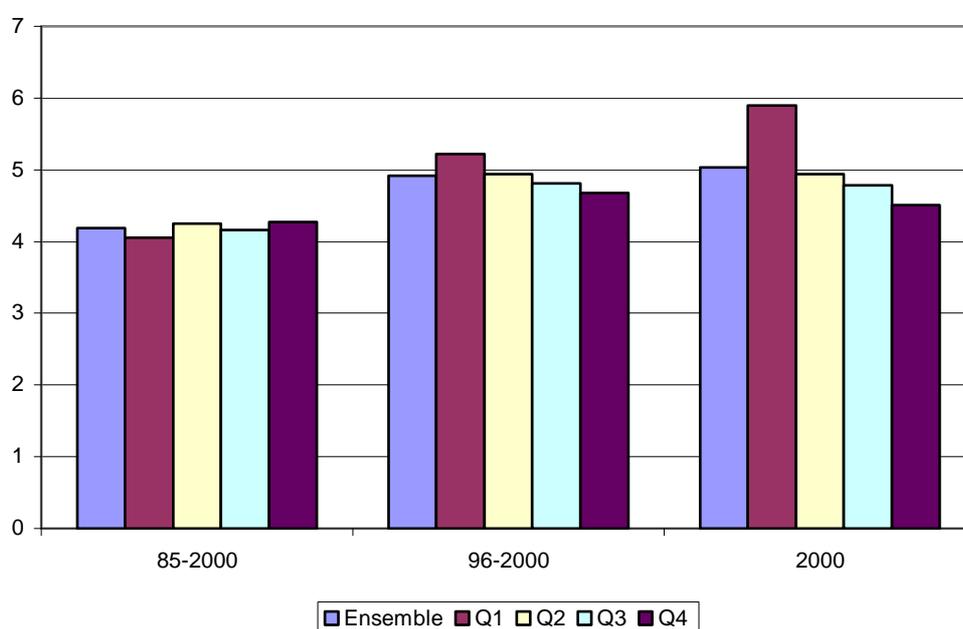
Première exploration des liens empiriques entre incertitude sur la demande et recours aux CDD

Si l'on se fonde sur les théories qui posent que le recours aux CDD s'explique par la réponse à des chocs de demande positifs et temporaires, plus la variable de cycle est élevée, plus la probabilité de recours aux CDD devrait être élevée. Avant d'étudier ce lien empirique, toutes choses égales par ailleurs, en tenant compte de tous les contrôles pertinents par le moyen d'un test économétrique, on peut tenter de voir si une telle liaison apparaît dans de simples tris croisés.

Une première possibilité est d'observer les valeurs de la moyenne de l'indicateur de recours aux CDD en fonction des valeurs d'un indicateur d'incertitude. Nous allons travailler dans les sections suivantes sur le recours en moyenne sur la période, mais aussi sur une sous-période de cinq ans pour évaluer la robustesse de nos résultats, et enfin sur le taux de recours en 2000, pour saisir la dimension conjoncturelle du recours. On a donc trois modalités de définition du taux de recours aux CDD et on cherche leur liaison en fonction des variables de cycle qui leur soient cohérentes. La variable de

cycle est ainsi calculée sur les 16 années dans le premier cas et sur cinq années dans les deux derniers cas⁶. On retient quatre modalités pour l'indicateur d'incertitude qui correspondent aux quartiles de la distribution de celui-ci⁷. Le graphique suivant représente la moyenne des taux de recours moyen aux CDD au cours de la période en fonction des quatre modalités de l'indicateur de cycle sur la période, ainsi que celle du taux de recours moyen sur les années 1996 à 2000 et enfin la moyenne du taux de recours constaté en l'an 2000.

Graphique 5.6 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon l'indicateur de cycle sur la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Lecture : Dans l'ensemble des entreprises ayant une variable de cycle située dans le premier quartile de la distribution du cycle, la moyenne du taux de recours sur la période 1985 à 2000 est de 4,05%, Ce taux est de 4,27% pour les entreprises dont la variable de cycle est située dans le dernier quartile de la distribution.

Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

A cette étape, on observe un lien légèrement négatif entre le niveau d'incertitude et le recours aux CDD pour la sous-période 1996-2000, et plus nettement pour l'année 2000.

⁶ On ne peut définir de variable de cycle pour une année, nous avons choisi de chercher le lien avec sa valeur établie sur les 5 années.

⁷ On ne travaille donc pas sur les mêmes échantillons. Dans le premier cas, on travaille sur les 4 populations des quartiles de la variable cycle, construits sur l'échantillon des entreprises pérennes, tandis que l'échantillon sur lequel on construit les quartiles de la variable de cycle est celui des entreprises présentes entre 1996 et 2000 dans le second cas.

Pour le taux de recours moyen sur l'ensemble de la période, le lien semble ténu, mais, s'il en est un, il serait cette fois positif. On obtient en outre le même résultat lorsqu'on travaille sur la variable alternative d'écart-type des taux de croissance.

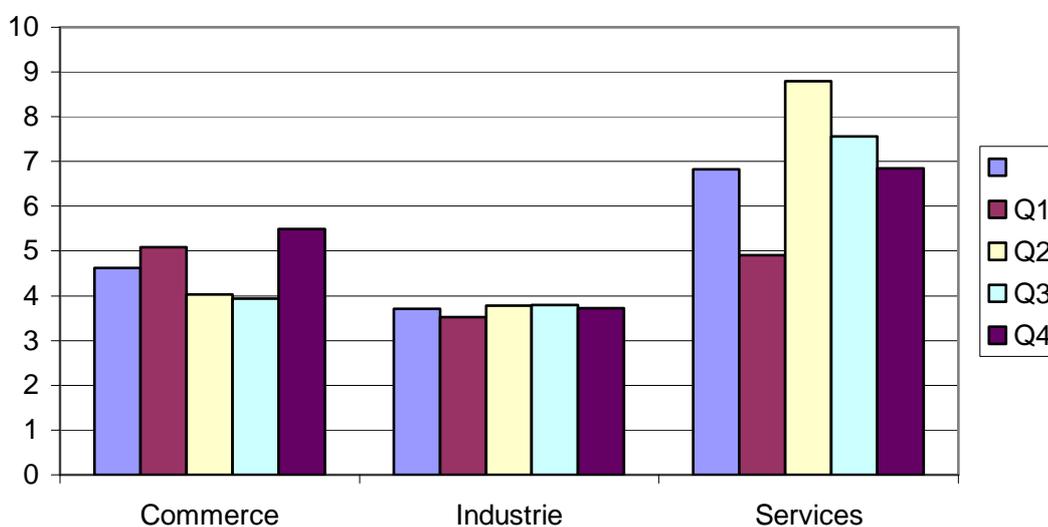
Cependant le niveau d'incertitude peut être corrélé avec d'autres variables. C'est peut-être l'effet de ces autres variables que nous observons ici. C'est pourquoi nous présentons ci-après les valeurs de notre indicateur d'incertitude en fonction de deux variables structurantes : le secteur d'activité et la taille des entreprises.

Spécificité secteur / taille

Pour le travail économétrique, nous avons décidé de travailler sur chacun des trois grands secteurs mis en avant dans le chapitre 3 (commerce, industrie et service) séparément.

Le tableau 5.7 détaille le niveau moyen du taux de recours moyen sur l'ensemble de la période pour l'ensemble des quartiles définis cette fois par secteur.

Graphique 5.7: Moyenne du taux de recours moyen en % sur la période 1985-2000 selon les 4 quartiles de la variable de cycle pour chacun des trois secteurs étudiés



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : entreprises pérennes

Du point de vue la liaison avec le cycle, on ne saurait conclure. Mais la liaison positive que requiert l'hypothèse H1 ne peut être appuyée par ce tableau pas plus que par le graphique concernant les entreprises dans leur ensemble⁸.

1.1.2. Les indicateurs concernant les conditions de concurrence

Dans ce qui précède, la mesure de l'incertitude est construite exclusivement à partir d'éléments quantifiant les variations du chiffre d'affaires. Il nous a semblé pertinent d'apporter d'autres indicateurs censés couvrir d'autres sources potentielles de fluctuations de l'environnement économique auxquelles font face les entreprises à partir des caractéristiques de leur pouvoir de marché.

Il s'agit alors de mesurer la position concurrentielle d'une entreprise et sa stabilité. Au niveau de l'entreprise, la part de marché est l'indicateur traditionnellement retenu. Quant à la mesure de possibles fluctuations de concurrence, l'indice retenu sera l'indice de turnover des leaders.

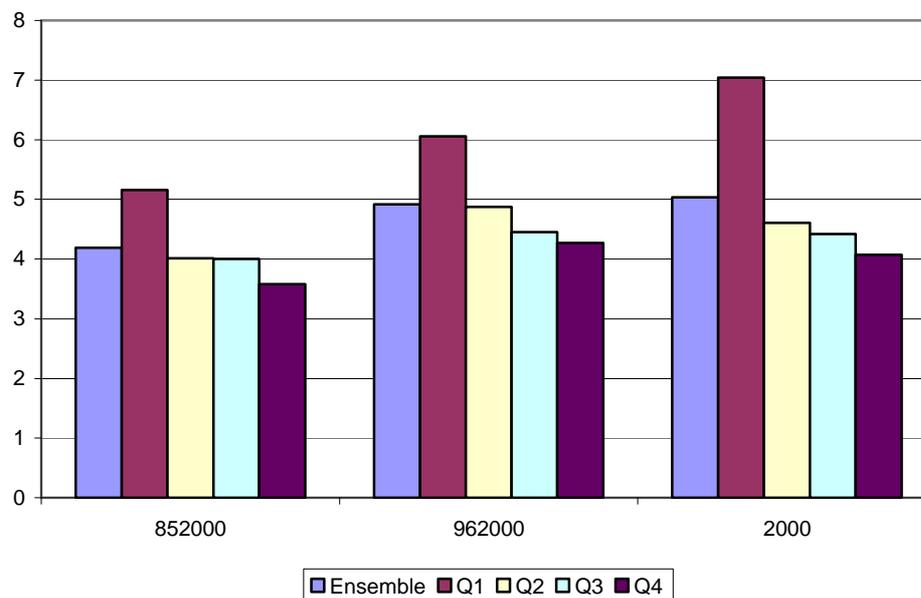
Part de marché

La part de marché que nous calculons rapporte, pour chaque entreprise, son chiffre d'affaires à la somme des chiffres d'affaires de l'ensemble des entreprises présentes⁹ dans le secteur d'activité de l'entreprise considérée (NAF). Pour le secteur, nous avons choisi le niveau de désagrégation le plus fin, c'est-à-dire celui du code APE. Pour l'ensemble de la période, l'indicateur retenu sera la moyenne des parts de marché entre 1985 et 2000. Si le pouvoir de marché est un facteur susceptible de réduire le niveau d'incertitude sur l'environnement économique auquel les entreprises font face, on s'attend par la suite à trouver un lien statistique négatif entre part de marché et recours aux CDD. Comme pour l'indicateur de fluctuations de l'activité, on peut tenter de donner une première évaluation du lien entre la part de marché et le recours aux CDD en classant les entreprises selon le niveau de ces indicateurs par quartile et en regardant la moyenne du taux de recours aux CDD selon les quartiles. C'est ce que présente le graphique 5.8.

⁸ Notons que la valeur moyenne de l'indicateur de cycle est plus élevée dans les services et le commerce que dans l'industrie.

⁹ Ce travail est évidemment sur la totalité de la base (y compris les entreprises non pérennes).

Graphique 5.8 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon la part de marché par quartile pour les périodes 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la période 1996-2000 et pour l'année 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

On observe ici un lien globalement négatif entre part de marché et recours aux CDD. Si l'on réalise le même travail pour chacun des trois secteurs séparément, on ne retrouve plus du tout l'allure générale décroissante de l'évolution du taux de recours aux CDD le long des quartiles pour la part de marché.

Turnover des leaders

Le précédent indicateur peut être calculé aussi bien sur la base des entreprises pérennes que sur les bases annuelles que nous allons utiliser par la suite. La base des entreprises pérennes permet de donner une perspective plus dynamique au pouvoir de marché à partir de l'indicateur du *turnover* des leaders.

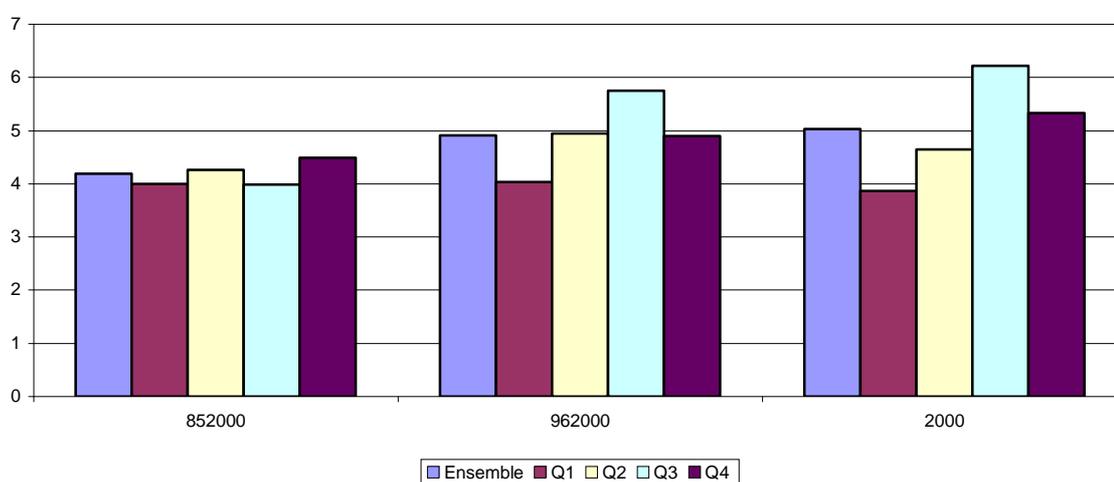
Cet indicateur est utilisé par Comin et Philippon (2005) comme indicateur de concurrence. L'avantage de cet indicateur est de pouvoir distinguer deux secteurs qui auraient le même degré de concentration, mais qui ne seraient pas soumis aux mêmes pressions concurrentielles. En effet, il rend compte de la façon dont les leaders du marché peuvent ou non être remis en cause.

Il s'agit ainsi de mesurer la rotation des entreprises qui appartiennent aux 10 % des entreprises qui réalisent le plus gros chiffre d'affaires du marché. On retient le nombre

d'entreprises qui quittent ce groupe de tête au cours d'une période donnée, que l'on rapporte au nombre d'entreprises qui composent ce groupe en début de période.

En raison du changement dans la nomenclature d'activité (passage de la NAP à la NAF entre 1992 et 1993), nous avons préféré calculer cet indicateur sur deux sous-périodes : 1985-1992 et 1993-2000 pour ensuite en faire la moyenne¹⁰. Le niveau de désagrégation que nous avons retenu est le plus fin possible, c'est-à-dire le code APE. Cet indicateur classe en quelque sorte les secteurs en fonction de la stabilité des positions concurrentielles. Les secteurs pour lesquels la valeur de l'indicateur est élevée sont des secteurs où se redéfinissent plus fréquemment ces positions. Ils peuvent être perçus comme des secteurs où l'environnement économique est plus fluctuant. On attend donc ici un lien positif entre le *turnover* des leaders et le recours aux CDD pour soutenir l'hypothèse H1. Le graphique 5.9 permet d'avoir un premier indice sur un possible lien entre les fluctuations de la position concurrentielle dont rend compte l'indicateur de *turnover* des leaders en retraçant l'évolution du taux de recours moyen le long des quartiles de cette variable.

Graphique 5.9 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon le *turnover* des leaders par quartile pour la période 1985 à 2000, 1996 à 2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la période 1996-2000 et pour l'année 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

¹⁰ Si nous disposons de tables de passage de la NAP à la NAF, nous n'en disposons pas pour un niveau aussi désagrégé, ce qui justifie notre choix de calculer l'indicateur uniquement sur des périodes au sein desquelles la même nomenclature prévaut.

Aucun lien clair entre recours aux CDD et le *turnover* des leaders ne peut être établi ici.

Lorsqu'on procède à la même désagrégation par secteur que précédemment, on observe que la disparité du niveau moyen de ce taux entre quartiles est plus forte encore, ce qui provient sans doute en partie du fait que la variable de *turnover* des leaders est construite par APE.

Si on étudie la répartition par taille de ces 2 indicateurs, celle-ci va à l'appui de l'idée selon laquelle la part de marché et sa stabilité sont d'autant plus élevées que l'entreprise est de grande taille, en cohérence avec l'idée qu'une entreprise subit d'autant plus de pressions concurrentielles que sa taille est faible. Du point de vue de la répartition sectorielle, on observe que ce sont les entreprises du secteur industriel qui subissent le moins de pressions concurrentielles, et celles des services qui en subissent le plus.

Finalement, dans cette première analyse, l'incidence des caractéristiques concurrentielles ne semble pas clairement établie : le lien négatif observé sur l'ensemble des entreprises pour la part de marché semblant résulter d'un effet de composition de l'échantillon.

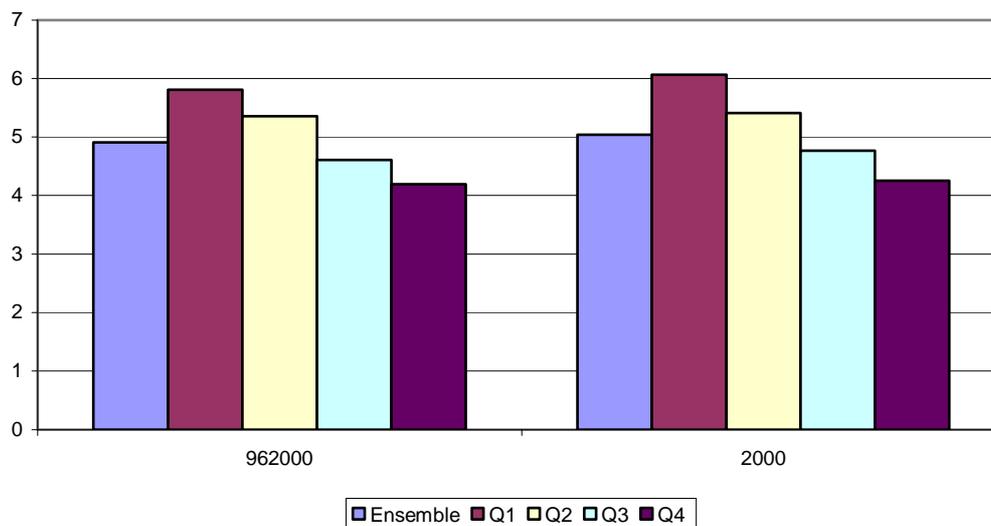
L'ancienneté de l'entreprise

Lorsqu'on travaille sur d'autres échantillons que sur les pérennes, on peut tenter de prendre en compte l'ancienneté de l'entreprise. Celle-ci peut être analysée comme le signe de sa capacité à se maintenir sur son marché, sa capacité à résister aux changements concurrentiels¹¹. La date de création de l'entreprise n'est pas une donnée dont nous disposons. Cependant, nous pouvons observer les entrées des entreprises dans notre échantillon. L'ancienneté dans l'échantillon sera retenue ici comme une approximation de l'âge de l'entreprise. En fait, elle ne représente précisément l'âge de l'entreprise que pour celles qui sont entrées après 1985.

La variable que nous retenons est le nombre d'années de présence dans l'échantillon.

¹¹ On verra que l'on peut l'analyser aussi du point de vue des enjeux de stratégies de ressources humaines.

Graphique 5.10 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon les quartiles d'ancienneté de l'entreprise pour la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD pour la période 1996-2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

On observe que les entreprises qui sont présentes depuis plus longtemps dans l'échantillon ont un taux de recours aux CDD plus faible que les autres. Les entreprises qui entrent dans l'échantillon plus tardivement appartiennent plus souvent au secteur des services dont nous savons qu'il se caractérise par un taux de recours plus élevé, mais l'explication tient sans doute aussi au fait que les entreprises les plus anciennes sont plus solides du point de vue économique. En revanche, elles sont le plus souvent plus grosses en termes d'effectif ce qui est plutôt un facteur de recours élevé aux CDD. Existe-t-il vraiment un effet propre de l'ancienneté, ou bien le résultat que nous avons observé provient-il seulement d'un effet sectoriel ? La réponse semble en partie positive. En effet, si on étudie le taux de recours moyen le long des quartiles d'ancienneté par secteur, on retrouve le même résultat pour le commerce et l'industrie. En revanche, c'est l'inverse qui se produit pour les services.

1.1.3. La variation des stocks comme signal de fluctuation des conditions de la production

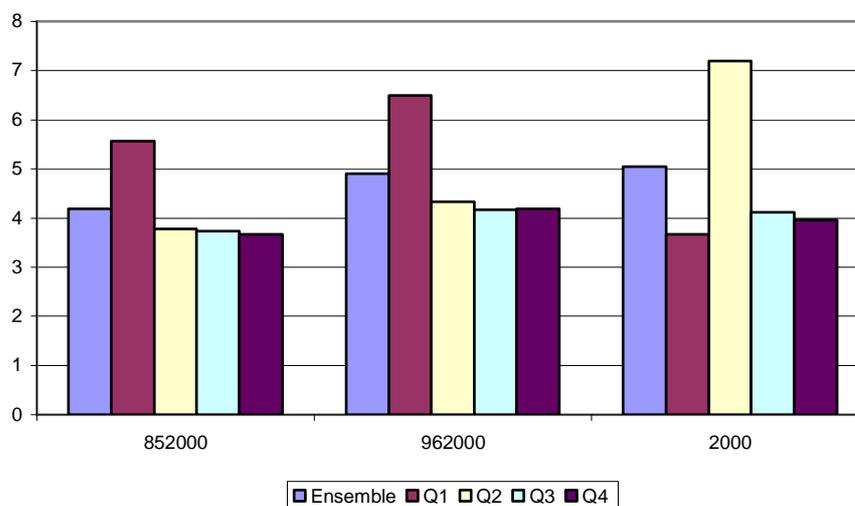
Comme nous l'avons vu, une part importante de la littérature qui cherche à explorer si le recours aux contrats temporaires a pour motif le besoin d'ajustement aux conditions de production, se fonde sur une mesure de l'incertitude à partir des fluctuations, non de la production, mais des variables qui sont censées s'ajuster. Dans

cette optique nous avons construit une variable décrivant la variation des stocks. L'idée est donc ici que les fluctuations de la production se traduisent par des ajustements plus fréquents des stocks.

On dispose des variations de stock de manière annuelle. Pour que l'indicateur soit comparable entre les entreprises, on rapporte les variations de stock à la valeur ajoutée.

Pour l'ensemble de la période, l'indicateur à retenir est la moyenne quadratique sur les 16 années de l'indicateur annuel¹². Si une variation relative du stock peut être interprétée comme un signe que l'entreprise fait face à une variabilité de la demande qui lui est adressée plus forte, on attend alors un lien positif entre variations des stocks et recours aux CDD. Si ces variations de stocks sont une modalité d'ajustement, face aux fluctuations de la demande, alternative aux recours aux CDD, c'est l'inverse qui devrait se manifester. Le graphique 5.11 permet de faire une première analyse du lien entre recours aux CDD et variation des stocks.

Graphique 5.11 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles de variation des stocks pour la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

¹² La moyenne arithmétique n'est pas un bon indicateur dans la mesure où les variations de stock positives et négatives se compensent.

On peut penser qu'il y a là un signe d'une possible logique de substituabilité entre le recours aux CDD et la variation des stocks comme d'ajustement aux variations de la demande à travers le lien très légèrement négatif entre taux de recours aux CDD et variation des stocks perceptible pour les deux périodes. En revanche, cela n'apparaît plus du tout en 2000.

Quand on travaille sur chacun des secteurs séparément, cette liaison négative est beaucoup plus nette pour le secteur des services, elle est juste perceptible pour l'industrie et inexistante dans le commerce.

Les variables en jeu pour la logique alternative à celle de l'incertitude sont centrées non plus sur l'environnement économique ou les caractéristiques de l'activité, mais sur les caractéristiques de gestion de la main-d'œuvre, censées traduire l'engagement de l'employeur à son égard.

1.2. Modes de gestion de la main-d'œuvre

Le recours aux CDD peut aussi être analysé comme une dimension d'une stratégie de gestion de la main-d'œuvre peu soucieuse de la fidélisation des salariés. Etant données les variables disponibles dans notre base de données, nous avons exploré essentiellement 3 dimensions de cette stratégie :

- la politique salariale,
- le recours à d'autres formes de mobilisation de la main-d'œuvre : intérim, sous-traitance,
- la rupture des contrats de travail : fréquence des licenciements, des démissions et de la conversion de CDD en CDI.

Outre les indicateurs qui correspondent à ces dimensions : coût salarial moyen, taux de recours à l'intérim, taux de recours à la sous-traitance, l'ancienneté moyenne des salariés en CDI dans l'entreprise peut traduire la nature de l'engagement de l'employeur. Enfin, un dernier indicateur peut apporter des informations sur la plus ou moins grande facilité à mettre en œuvre de telles pratiques : le taux de chômage dans l'environnement de l'entreprise. Il s'agit d'évaluer comment le recours aux CDD s'articule aux autres dimensions de la relation salariale.

1.2.1. Les instruments de fidélisation des salariés

Les politiques de fidélisation des salariés peuvent prendre au moins deux dimensions : la dimension salariale et la dimension contractuelle.

Le coût salarial moyen

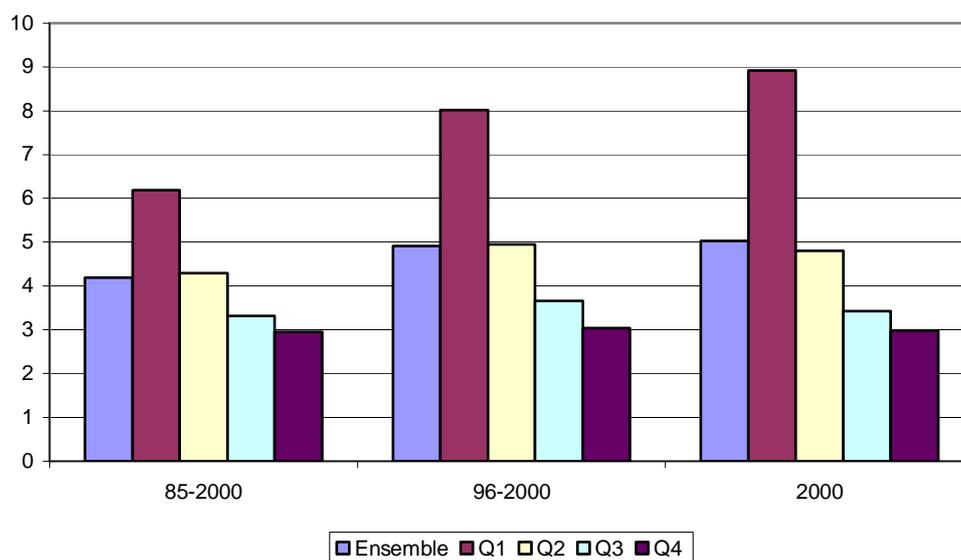
Afin d'appréhender la politique salariale de l'entreprise, nous retenons son coût salarial moyen (masse salariale y compris cotisations sociales, rapportée au nombre de salariés dans l'entreprise).

Comme nous l'avons vu au chapitre 4, le sens de la causalité entre le coût salarial moyen et le recours au CDD n'est pas évident. Il s'agit ici d'examiner si la politique salariale a une influence sur le recours aux CDD. Les entreprises qui ont des politiques salariales austères sont-elles celles qui recourent le plus aux CDD ? On se heurte ici à un biais d'endogénéité potentiel, car on peut aussi se demander si le recours aux CDD ne permet pas de réaliser des économies salariales¹³. Comme auparavant, nous avons tenté de voir quel était le lien apparent dans le croisement simple de ces deux variables. Pour les périodes 1985-2000 et 1996-2000, on travaille sur la moyenne du coût salarial sur la période, tandis que c'est du coût salarial moyen observé en 2000 que l'on cherche la liaison avec le taux de recours observé en 2000.

Dans tous les cas, il apparaît ici que le recours aux CDD est plus faible pour les entreprises dont le coût salarial moyen se situe dans le quartile le plus élevé de sa distribution, et surtout beaucoup plus élevé dans le premier quartile. Cela serait de nature à corroborer l'hypothèse H2 où l'on observerait une dualisation du marché du travail, les entreprises cumulant les caractéristiques défavorables de la relation de travail, soit, ici, un coût salarial faible et un taux de recours plus élevé aux CDD. Mais là encore ces différences peuvent masquer des différences de secteur et de taille.

¹³ Le traitement économétrique de ce problème a été réalisé et est présenté dans la section suivante.

Graphique 5.12 : Taux de recours moyen au CDD en % selon les quartiles du niveau du coût salarial moyen sur la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000

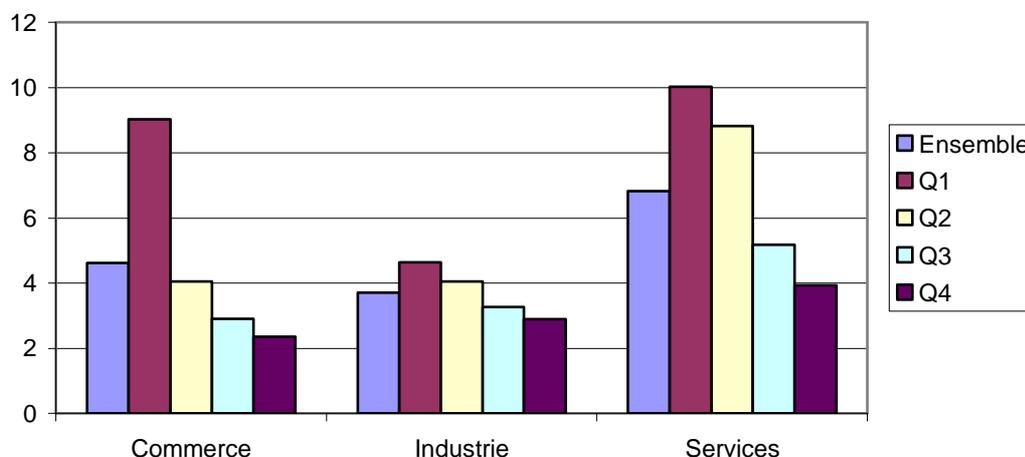


Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

La désagrégation de l'échantillon par secteur selon le niveau du coût salarial moyen ne paraît pas accréditer à cette idée comme le montre le graphique suivant. Cependant, d'autres variables associées au coût salarial moyen ou au recours aux CDD peuvent produire la liaison que nous avons observée.

Graphique 5.13 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du niveau du coût salarial moyen par secteur pour la période 1985-2000 dans les quartiles

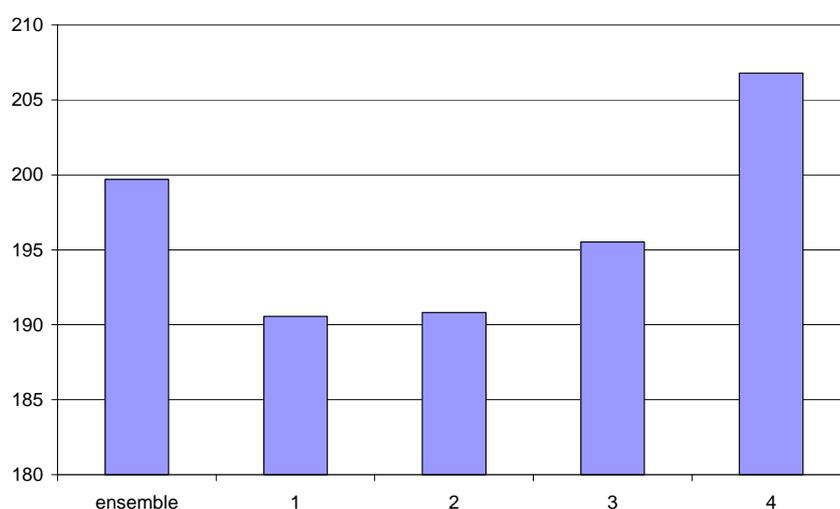


Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : entreprises pérennes pour les secteurs du commerce, de l'industrie et des services.

On retrouve une apparente liaison négative entre taux de recours aux CDD et coût salarial moyen. La désagrégation montre que le décrochage observé entre le premier et le deuxième quartile est plus le fait du commerce finalement que des autres secteurs. Pour autant le résultat observé a plus de chances que d'autres de résister au travail économétrique car typiquement on sait que ce sont les entreprises des tailles les plus élevées (résultat que l'on peut établir sur notre échantillon à travers le graphique 5. 14) qui ont le niveau de coût salarial moyen le plus élevé alors même que ce sont elles qui y recourent plutôt le plus.

Graphique 5.14 : **Le coût salarial moyen sur la période 1985 à 2000 en milliers de francs selon la taille**



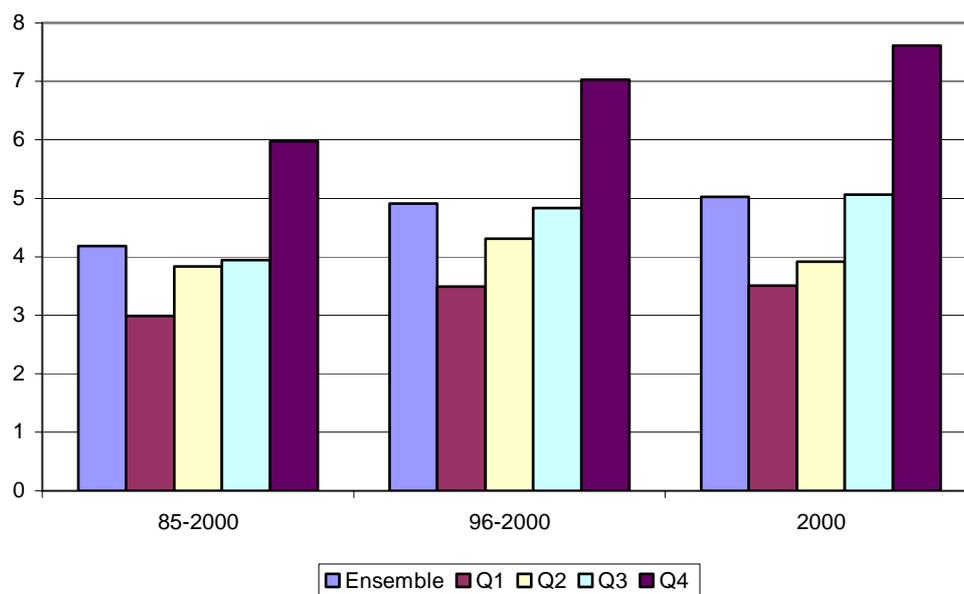
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Part des ouvriers et employés

L'interprétation du coût salarial moyen est sujet à caution. En effet une entreprise qui présente un coût salarial moyen relativement faible peut révéler des pratiques salariales peu généreuses aussi bien qu'une répartition par PCS où les qualifications plus faibles seraient surreprésentées. Nous ne disposons pas, pour chaque entreprise, des informations sur la structure de qualifications des salariés à un niveau qui puisse être aisément mobilisable. C'est pourquoi nous avons construit un indicateur de la part des ouvriers et employés pour chaque secteur au niveau le plus fin (APE) à partir de l'Enquête Emploi. L'indicateur est donc identique pour toutes les entreprises appartenant à la même APE, ce qui n'est pas satisfaisant.

Le graphique 5.15 présente le niveau de la moyenne du recours moyen aux CDD, selon les quatre quartiles de la distribution de la variable *part des ouvriers et employés* dans l'emploi, par APE.

Graphique 5.15 : Moyenne du taux de recours aux CDD selon de la *part des ouvriers et employés* dans l'emploi (par APE) par quartile pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



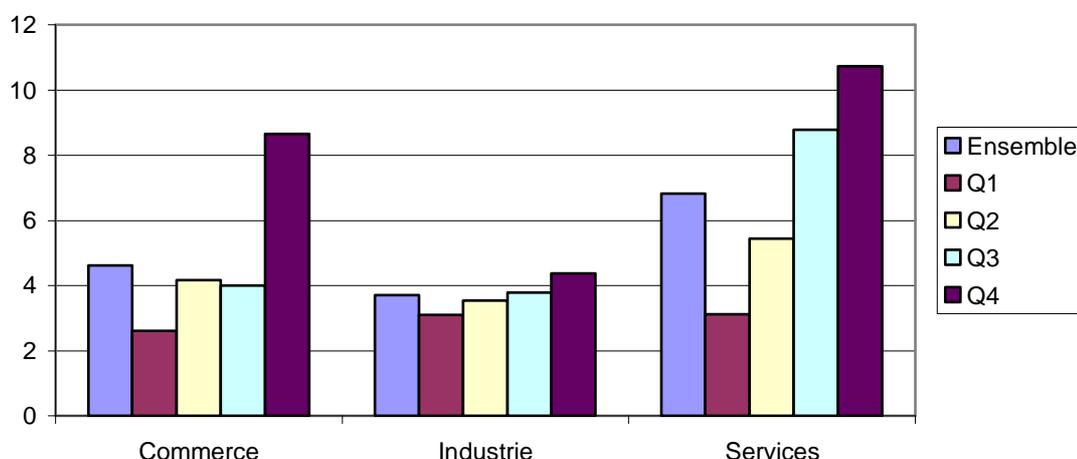
Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Sources : DMMO-EAE, Enquête emploi, nos calculs.

Cette fois la liaison est positive. Ce sont les entreprises des secteurs d'activité ayant la plus forte part d'ouvriers et employés qui recourent le plus aux CDD. Cette liaison est ici très forte. Or la part des ouvriers et employés s'inscrit aussi comme une variable explicative qui rend compte de la dualisation du marché du travail : il s'agit alors de saisir si les entreprises recourent d'autant plus aux CDD que leur main-d'œuvre est peu qualifiée. C'est donc bien le lien observé qui est attendu comme élément de validation de l'hypothèse H2.

Le graphique 5.16 présente le même travail pour chacun des 3 secteurs étudiés.

Graphique 5.16 : Moyenne du taux de recours sur la période par quartile de la part des ouvriers et employés par APE pour chaque secteur



Champ : Entreprises pérennes.

Sources : DMMO-EAE, Enquête emploi, nos calculs.

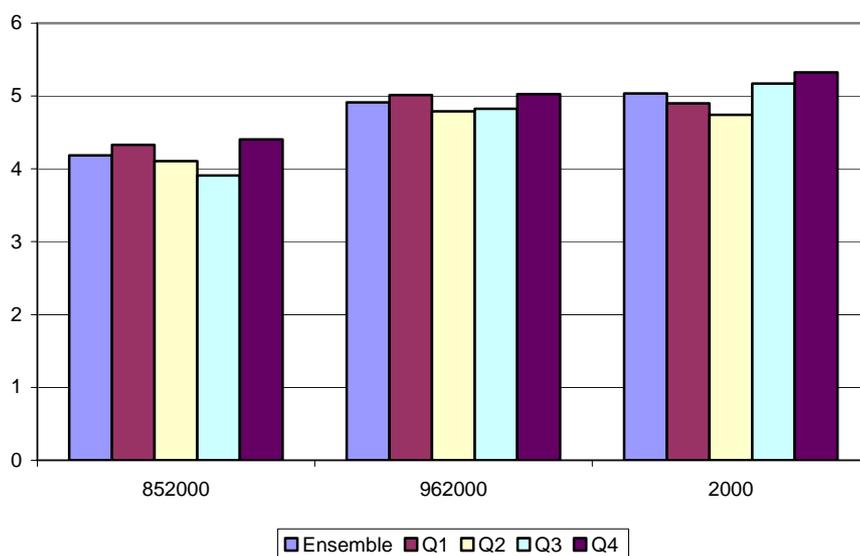
Il y a une grande similitude avec le constat opéré pour le coût salarial moyen. La liaison résiste à la désagrégation par secteur même si le commerce se distingue du point de vue de la différenciation entre le deuxième et le troisième quartile.

Part des licenciements dans l'emploi

Une politique de fidélisation de la main-d'œuvre doit en principe chercher à minimiser le recours aux licenciements. A travers les DMMO, on dispose du nombre de licenciements par entreprise chaque année. Ce nombre est rapporté à l'emploi de référence de la période pour construire un indicateur qui soit comparable d'une entreprise à une autre. L'indicateur est alors la part des licenciements dans l'emploi. L'hypothèse H2 postule un lien positif entre recours aux CDD et part des licenciements dans l'emploi, bien que là encore la question se pose d'une possible substituabilité entre ces modalités d'ajustements de l'emploi, le recours aux CDD réduisant la nécessité de recourir aux licenciements. Le graphique 5.17 qui retrace le niveau moyen du recours aux CDD selon les quartiles de la part des licenciements dans l'emploi montre qu'aucun lien clair n'apparaît d'emblée.

Quand on désagrège par secteur, on voit apparaître un lien approximativement négatif pour le commerce, une constance du niveau moyen de recours au fil des quartiles pour l'industrie et un lien approximativement positif pour l'industrie, ce qui montre que l'évaluation de l'incidence de cette variable reste à déterminer.

Graphique 5.17 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon la part des licenciements dans l'emploi sur la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

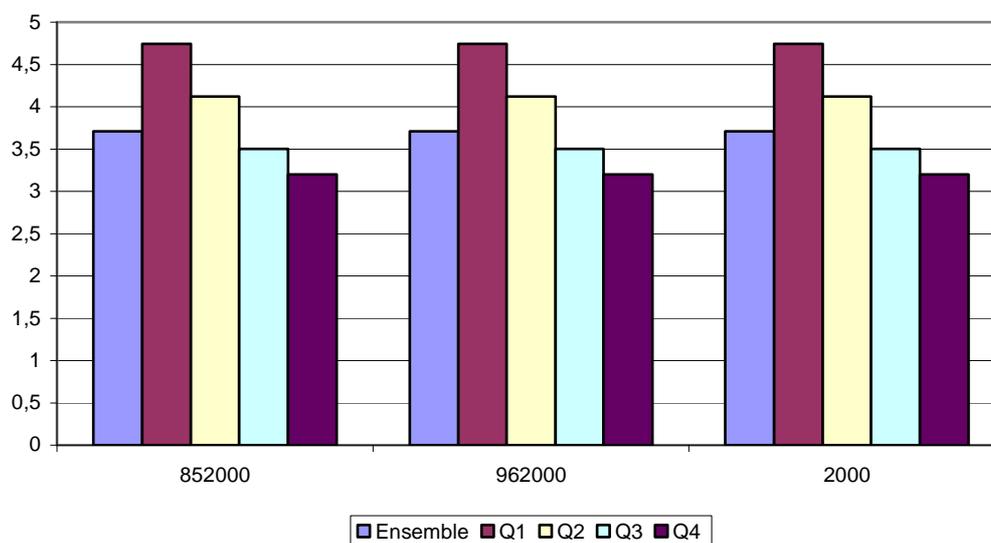
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Taux de recours à la sous-traitance

La sous-traitance est une modalité de mobilisation de la main-d'œuvre qui permet à l'employeur de ne pas s'engager vis-à-vis de la main-d'œuvre nécessaire à son activité. Le taux de sous-traitance est défini comme le rapport entre le montant de sous-traitance commandée et le chiffre d'affaires. La sous-traitance n'est pas traitée de manière homogène dans les EAE selon les secteurs : les dépenses de sous-traitance ne sont pas renseignées dans le secteur du commerce et des services. Cette variable n'a donc de sens que pour l'industrie.

Ainsi présenté, le recours à la sous-traitance devrait plutôt induire un lien positif entre recours aux CDD et recours à la sous-traitance dans le cadre de l'hypothèse H2, sauf à considérer qu'il s'agit d'une alternative au recours aux CDD. Le graphique 5.18 montre que c'est la logique de substituabilité aux CDD qui semble prévaloir.

Graphique 5.18 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du niveau de sous-traitance pour la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois uniquement au secteur de l'industrie.

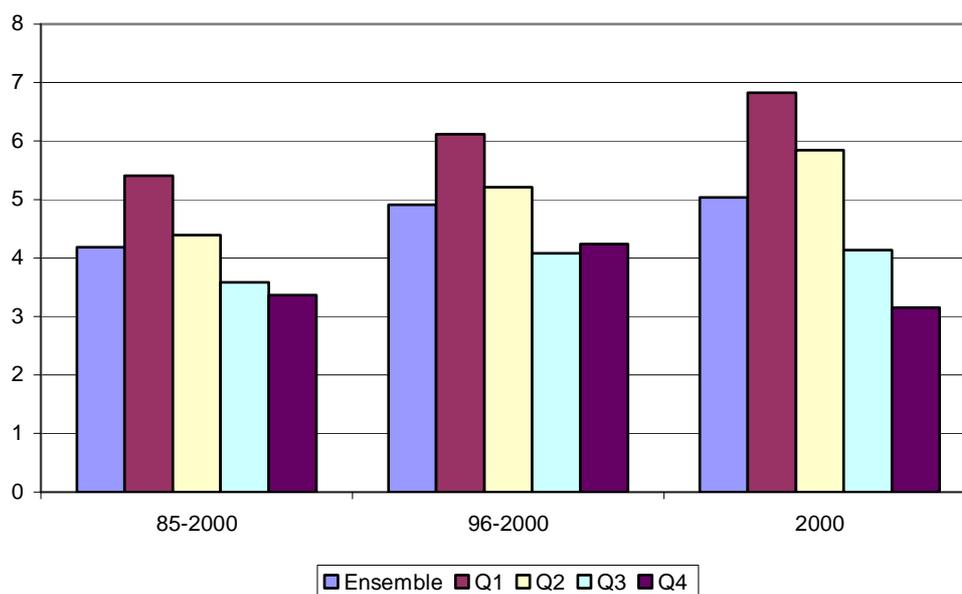
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Taux de recours à l'intérim

Le recours à l'intérim est l'une des formes de mobilisation de la main-d'œuvre souvent perçue comme une alternative aux CDD -et au CDI. Pourtant, les caractéristiques de son usage diffèrent substantiellement de celui du CDD. En particulier, la durée d'une mission d'intérim est en moyenne plus faible que la durée moyenne d'un CDD tandis que la répartition de son usage entre les différentes PCS, révèle que l'intérim concerne en premier lieu les ouvriers.

Il s'agit d'une forme de mobilisation encore plus flexible que le CDD, mais qui peut être coûteuse, car son coût intègre le paiement des services d'une agence de travail temporaire. Le recours aux CDD est-il une pratique complémentaire du recours à l'intérim ou bien les recours au travail intérimaire et aux CDD sont-ils des pratiques substituables ? Le graphique 5.19 donne à voir une liaison négative entre ces deux formes de mobilisation du travail soutenant ainsi l'hypothèse d'une substituabilité entre CDD et intérim.

Graphique 5.19 : Taux de recours moyen aux CDD selon les quartiles du taux de recours à l'intérim pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

1.2.2. Les résultats de la fidélisation

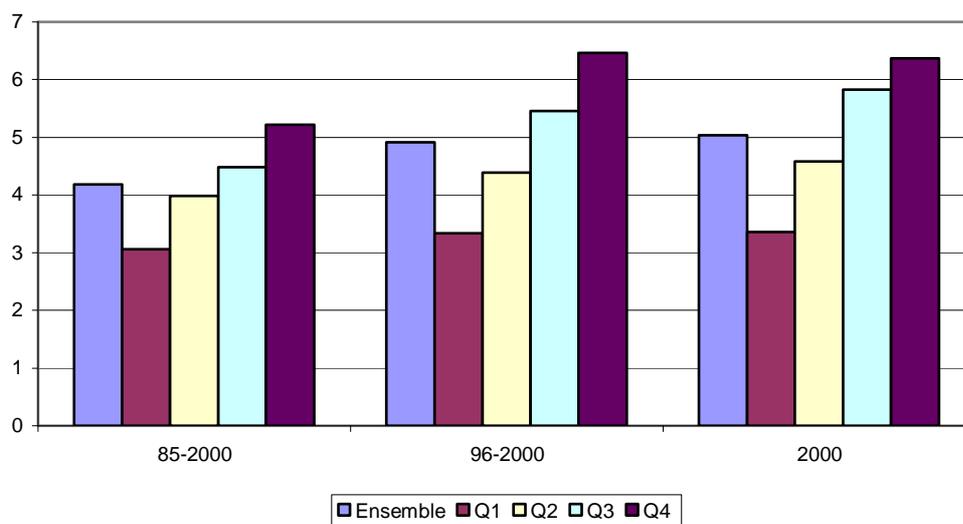
On peut aussi tenter de mesurer la volonté de fidélisation à partir de ses effets directs en termes de mobilité des salariés. C'est ce que l'on explore ici selon quatre dimensions : le coefficient de variation du stock de CDI, l'ancienneté moyenne, le taux de démission et le taux de conversion.

Coefficient de variation des CDI

La manière dont évoluent les effectifs permanents de l'entreprise est parfois appréhendée comme un indicateur susceptible de rendre compte des fluctuations des conditions de production. Comme nous l'avons vu, les variables de cycle construites dans la littérature sont établies à partir de l'évolution de l'emploi (CDD et CDI) et non pas du chiffre d'affaires, ce qui est alors une source potentielle de biais d'endogénéité dans la mesure où le stock de CDD détermine très certainement le coefficient de variation du stock d'emplois. C'est l'impossibilité de connaître les variations de la production à des échéances comparables à celles qui président aux recensements des données sur l'emploi qui justifie ce choix. Nous intégrons ici une variable sensiblement différente qui rend compte des fluctuations de l'emploi en CDI uniquement. Elle est

pour nous, avant tout, une mesure sur l'ensemble de la période de la volonté de fidélisation des salariés. Nous la calculons soit sur l'ensemble de la période soit sur les 5 années 1996-2000, à partir des stocks de CDI dont on dispose pour chaque année. Pour soutenir l'hypothèse H2 on attend un lien positif entre recours aux CDD et le coefficient de variation des CDI témoignant d'une dualisation entre entreprises. Et c'est bien ce qui apparaît dans le graphique 5.20.

Graphique 5.20 : **Moyenne du taux de recours aux CDD selon le *coefficient de variation des CDI* par quartile pour la période 1985 à 2000, la période 1996-2000 et en 2000**



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

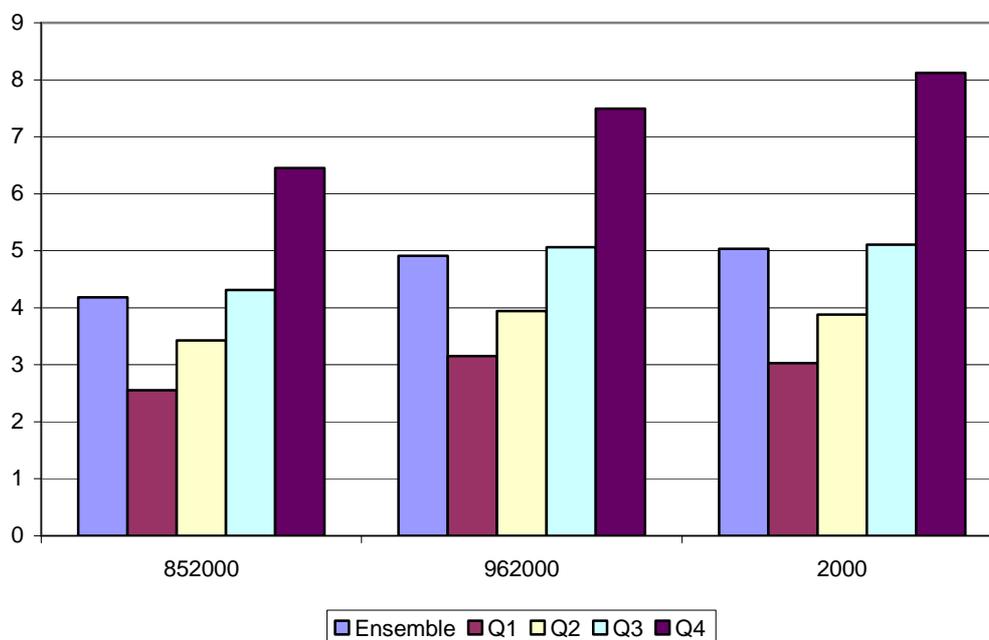
La valeur de ce coefficient est particulièrement élevée dans les services et plus faible dans l'industrie et le commerce. Par ailleurs, si on procède à la même évaluation du niveau moyen de recours aux CDD dans chaque quartile, pour chacun des trois secteurs pris séparément, on retrouve très clairement la même évolution pour l'industrie et les services. Dans le commerce, on constate une très légère diminution du taux de recours moyen entre le troisième et quatrième quartile.

La part des démissions

La part des salariés qui démissionnent chaque année est également un indicateur de la capacité d'une entreprise à fidéliser ses salariés. Dans le même temps, la fréquence des démissions rend moins nécessaire le recours aux CDD si les entreprises ciblent un

niveau donné de *turnover* pour leur entreprise (Sauze 2003). Le graphique 5.21 tend cependant à donner du crédit à la première interprétation.

Graphique 5.21 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon la part des démissions dans l'emploi pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

On observe en effet que le recours aux CDD est d'autant plus élevé que le taux de démission est fort. On a donc là un indice possible de la pertinence de H2.

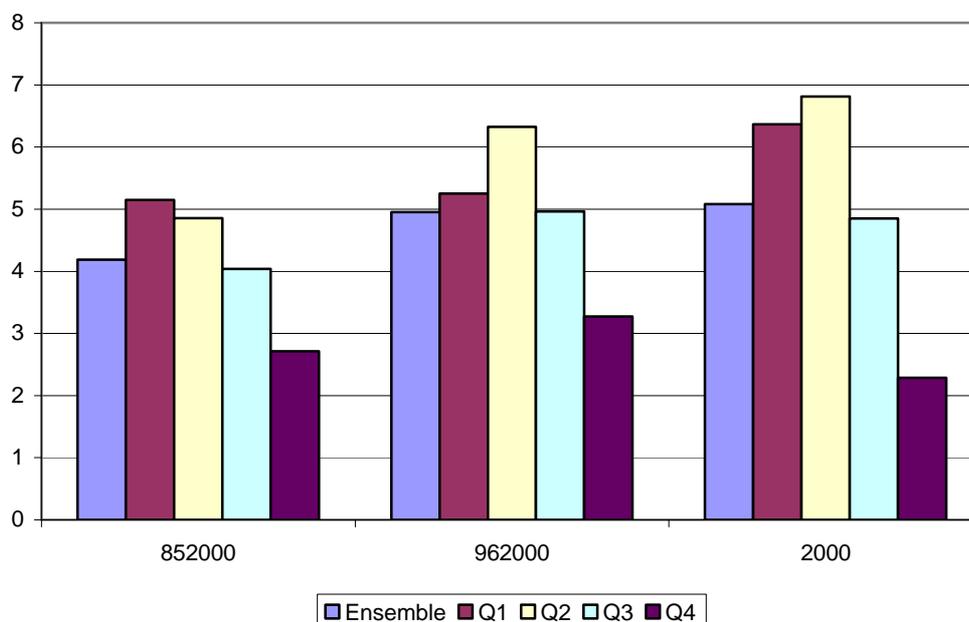
Si l'on désagrège par secteur, l'allure globalement croissante du niveau de recours moyen aux CDD selon les quartiles apparaît à nouveau pour le commerce et l'industrie mais non pour les services.

Le taux de conversion des CDD en CDI

Une autre dimension de la politique de fidélisation des salariés réside dans la manière dont une entreprise convertit les CDD en CDI. Bien que, selon les motifs légaux de recours, le CDD n'ait pas pour fonction d'être une période d'essai, un taux de conversion élevé témoigne plutôt d'une volonté de fidéliser les salariés et devrait donc aller de pair avec les valeurs médianes du taux de recours aux CDD les plus faibles.

C'est bien ce que l'on perçoit dans le graphique 5.22, mais ce n'est pleinement le cas que pour la période 1985-2000.

Graphique 5.22 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du taux de conversion de CDD en CDI pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Du point de vue l'analyse par secteur, l'allure décroissante se retrouve dans le commerce et l'industrie, mais, pour les services, le niveau du recours moyen dans le premier quartile est plus faible que celui du deuxième quartile, l'allure étant ensuite nettement décroissante.

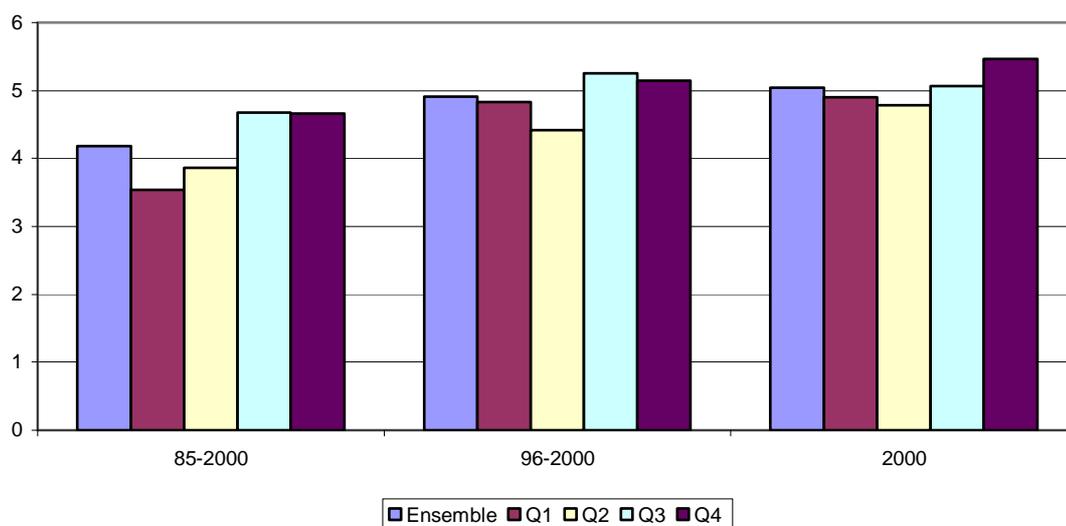
L'une des idées centrales sous-jacente à l'hypothèse H2 est qu'il existe des modes de gestion de la main-d'œuvre, différenciés mais cohérents. Dans cette perspective, le recours aux CDD est l'une des modalités d'un mode de gestion de la main-d'œuvre où la question de la fidélisation a une place plus réduite. Il reste alors à expliquer le fait que les entreprises optent ou non pour un tel mode de gestion de la main-d'œuvre.

1.2.3. Les déterminants de la volonté de fidélisation

L'un des éléments explicatifs du choix des modes de mobilisation de la main-d'œuvre, mis en avant par la littérature que nous avons discutée dans le chapitre 4 (2.2.)

est la nature du rapport de force employeurs-salariés. La variable explicative généralement mise en avant pour saisir son intensité est le taux de syndicalisation, variable indisponible dans nos bases de données. C'est pourquoi nous lui substituons un indicateur non spécifique à l'entreprise mais qui rend compte des tensions sur le marché du travail susceptibles d'influencer ce rapport de force. Il s'agit du taux de chômage du département dans lequel se situe l'entreprise, qui, comme élément du rapport de force local entre employeurs et salariés, peut expliquer que les employeurs optent ou non pour des stratégies de fidélisation de la main-d'œuvre. Plus le taux de chômage est élevé, moins les salariés sont tentés de quitter l'entreprise et moins l'employeur a besoin de les fidéliser. On attend alors une relation positive entre cette variable et le recours aux CDD, ce qui n'est que partiellement mis en évidence en première approche comme en témoigne le graphique suivant.

Graphique 5.23 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du taux de chômage local pour la période 1985-2000, 1996-2000, et en 2000



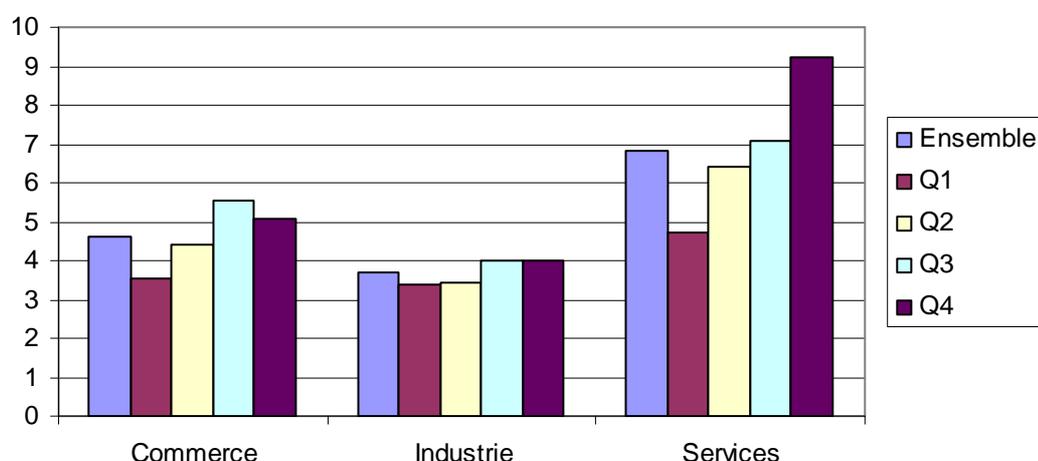
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Le lien est-il plus nettement positif si l'on évacue l'effet de composition sectoriel ?

Le graphique suivant permet d'avancer sur cette question.

Graphique 5.24 : **Taux de recours moyen selon les quartiles du taux de chômage local sur la période 1985-2000**



Sources : DMMO-EAE, calcul de l'auteur.

Champ : Entreprises pérennes.

On voit cette fois apparaître une liaison clairement positive pour le secteur des services. Mais cela est moins clair pour les deux autres secteurs.

1.3. Synthèse de la section

Nous avons construit toute une série d'indicateurs pour caractériser les deux hypothèses au centre de l'analyse. Pour synthétiser ce travail, nous proposons d'achever cette section par un tableau les récapitulant, précisant à l'appui de quelle hypothèse ils sont mobilisés, le signe attendu du lien avec le recours aux CDD pour la soutenir et le lien empirique observé en première analyse. Ce lien empirique n'est qu'un premier éclairage, très frustré même si nous avons complété l'analyse par un travail par secteur. Le signe apposé dans la quatrième colonne intitulée *Signe du lien observé* n'est donné que lorsque le lien observé s'applique pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000 et à condition que la désagrégation par secteur ait conforté le résultat. Un signe positif signifie ainsi que dans chaque cas, l'indicateur de taux de recours aux CDD est plus faible dans la population du premier quartile de la distribution de la variable étudiée que dans le deuxième, qu'il est plus faible dans le deuxième quartile que dans le troisième, etc. Lorsque le signe est précédé de la locution « plutôt » cela signifie que le résultat est obtenu au moins pour deux des indicateurs de recours aux CDD ET qu'il n'est pas systématiquement invalidé au niveau sectoriel.

Pour chacune des hypothèses, certaines variables peuvent être traitées soit comme des alternatives aux CDD pour la logique à l'œuvre, soit comme le signe de l'intensité de cette logique. Par exemple, concernant H1, la variation des stocks est ainsi soit une modalité d'ajustement face à l'incertitude, soit la preuve d'un état incertain de l'environnement économique. De la même manière, pour l'hypothèse H2, le recours à la sous-traitance est soit une alternative aux CDD pour ne pas s'engager vis-à-vis de la main-d'œuvre soit une modalité complémentaire de ce désengagement. Dans ce cas-là, nous avons apposé les deux signes.

Tableau 5.1 : Synthèse des variables explicatives du taux de recours aux CDD

Variabiles	Hypothèse	Signe du lien Attendu /CDD	Signe du lien observé
Cycle	H1	+	Indéterminé
Part de marché	H1	-	Indéterminé
<i>Turnover</i> des leaders	H1	+	Indéterminé
Ancienneté de l'entreprise	H1	-	-
Variations des stocks	H1	+/-	Plutôt -
Coût salarial moyen	H2	-	-
Part des ouvriers et employés	H2	+	+
Part des licenciements dans l'emploi	H2	+/-	Indéterminé
Taux de sous-traitance	H2	+/-	-
Taux de recours à l'intérim	H2	+/-	-
Coefficient de variation des CDI	H2	+	+
Part des démissions	H2	+	+
Taux de conversion	H2	-	Plutôt -
Taux de chômage local	H2	+	Indéterminé

2. DETERMINANTS DU RECOURS SUR L'ENSEMBLE DE LA PERIODE

La variable que l'on souhaite expliquer ici est ainsi la moyenne sur l'ensemble de la période du taux de recours aux CDD de chaque entreprise. Nous avons dressé dans la précédente section la liste de l'ensemble des variables que nous allons mobiliser pour confronter deux logiques explicatives distinctes : le besoin d'ajustement face à l'incertitude versus une stratégie de gestion de la main d'œuvre peu soucieuse de la fidélisation des salariés. Les premiers liens empiriques que nous avons établis ne préjugent que peu de nos résultats dans la mesure où ils peuvent masquer des corrélations complexes avec d'autres variables. Il s'agit maintenant de procéder aux contrôles nécessaires pour mettre à l'épreuve ces deux hypothèses. Après avoir rappelé les caractéristiques de l'échantillon (2.1), nous détaillons les variables de contrôle qui se distinguent de celles qui ont été construites pour le test des deux hypothèses (2.2), la manière dont nous traitons le biais d'endogénéité relatif au coût salarial moyen (2.3). Viennent ensuite les résultats économétriques lorsque l'on raisonne sur les 16 années

(2.4). Dans un souci d'évaluer la robustesse des résultats obtenus, on procède ensuite au même travail d'estimation, mais avec des variables endogènes et explicatives construites en se limitant à une période de 5 années d'observation (1996-2000) (2.5).

2.1. Présentation de l'échantillon

Nous allons travailler sur 2 périodes différentes : 1985 à 2000 et 1996 à 2000. Etant donné les problèmes de représentativité de la base que nous avons construite du point de vue sectoriel (*cf.* chapitre 2), nous avons choisi de travailler séparément sur chacun des trois secteurs privilégiés. Nous avons en outre constaté que cela permet de réduire substantiellement l'hétéroscédasticité que nous avons observée lors de premières estimations opérées sur les échantillons non désagrégés par secteur. On a donc, en fait, trois échantillons pour chaque période de construction des variables.

Le tableau suivant donne les caractéristiques essentielles des échantillons sectoriels, selon la période d'étude.

Tableau 5. 2: **Quelques caractéristiques des échantillons utilisés pour la régression**

Echantillon	Entreprises pérennes de 1985 à 2000			Entreprises présentes de 1996 à 2000		
	Comm	Indus	Serv	Comm	Indus	Serv
Secteurs						
Nombre d'entreprises	691	2785	387	2098	6227	1735
Nbre de salariés en 1985	157 919	1328893	107 223			
Nbre de salariés en 1996				438 227	2045 116	438 610
Nbre de salariés en 2000	249 201	1106 170	200 685	517503	1 955117	581477
Part des entreprises de 50 à 70 salariés en % ¹⁴	15,05	4,67	5,68	20,02	13,4	12,22
Part des entreprises de 70 à 100 salariés en %	26,48	18,78	16,28	28,55	22,34	21,5
Part des entreprises de 100 à 200 salariés en %	34,15	32,03	34,11	32,51	30,92	32,39
Part des entreprises de plus de 200 salariés en %	24, 31	44,52	43,93	18,92	33,34	33,89
Chiffre d'affaires moyen 1985 (en milliers de fcs)	417 477	469 884	132 985			
Chiffre d'affaires moyen 1996 (en milliers de fcs)				602 580	451 425	314 022
Chiffre d'affaire moyen 2000 (en milliers de fcs)	1106171	852 361	305 099	799 890	570 947	439 992
Moyenne du taux de recours moyen sur la période	4,63	3,71	6,83	5,61	4,28	6,37
Moyenne du taux de recours en 1985	3	2,81	4,54			
Moyenne du taux de recours en 1996				5,46	4,02	6,17
Moyenne du taux de recours en 2000	5,41	3,39	7,66	6,60	3,95	7,05

Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

On retrouve bien les disparités sectorielles mises en évidence au chapitre 3.

¹⁴ Ces proportions sont établies à partir de la moyenne de l'effectif sur l'ensemble de la période

2.2. Variables de contrôle

Les deux catégories de variables qualitatives que nous avons utilisées pour l'étude descriptive du lien entre le recours aux CDD et les facteurs explicatifs de ce recours, présentées dans la section précédente, servent évidemment de variables de contrôle :

- le secteur. Comme nous travaillons sur chaque secteur séparément, nous affinons la prise en compte des spécificités sectorielles en intégrant des indicatrices relatives au secteur de la nomenclature d'activité en NES 16 pour l'industrie (industrie agro-alimentaire (IAA), biens de consommation (conso), automobile (auto), biens d'équipement (equip), énergie (energ), le secteur des biens intermédiaires servant de référence), et pour les services (services aux entreprises (sent), les services immobiliers (immo), les services aux particuliers servant de référence).
- La taille : selon les quatre classes d'effectifs retenus jusqu'ici, la taille 3 [100-200[servant de référence.

Pour contrôler de l'activité économique de l'entreprise, nous retenons le coefficient de la tendance du chiffre d'affaires de l'entreprise (taux de croissance annuel moyen), établi comme sous-produit du calcul du *cycle*. Nous calculons aussi le taux de profit, défini comme le rapport de l'excédent brut d'exploitation au montant des immobilisations en fin de période. Malheureusement la variable d'immobilisation n'est correctement renseignée dans les EAE qu'à partir de 1996. C'est pourquoi la variable de taux de profit est calculée, y compris pour le travail sur les entreprises pérennes, en moyenne sur les seules années 1996 à 2000.

2.3. Traitement du biais d'endogénéité pour le coût salarial moyen

Comme nous l'avons déjà évoqué (1.2.3), le coût salarial moyen, permettant d'appréhender le rôle de la gestion de la main-d'œuvre dans le recours aux CDD moyen sur la période, dépend lui-même du recours aux CDD. Stancanelli et Martin (2002), en particulier, ont établi que, pour la France, l'écart de salaire entre travail temporaire et travail permanent est de l'ordre de 30 %, « quand on tient compte de l'âge, de l'expérience professionnelle, du secteur d'emploi et d'autres facteurs – autrement dit quand l'expérience et les qualifications sont plus proches ». Le travail temporaire englobe l'intérim, cependant les CDD forment la part la plus importante du travail

temporaire de sorte que l'écart constaté ne peut être imputé aux seuls écarts entre travailleurs intérimaires et permanents. Nous avons donc cherché à corriger ce biais par la méthode des doubles moindres carrés. Ceci nécessite alors de trouver un instrument, c'est-à-dire une variable fortement corrélée et explicative du coût salarial moyen, mais non corrélée avec le taux de recours aux CDD (et bien sûr distinctes des autres variables explicatives retenues du taux de recours aux CDD). Cette variable est introduite dans l'équation du coût salarial moyen. Cet exercice est difficile et le choix comporte une part d'arbitraire. Nous avons opté pour la variable suivante : l'ancienneté moyenne des salariés embauchés en CDI, variable généralement présente dans les équations de salaire standard. On ne retient pas l'ancienneté moyenne de tous les salariés (CDD et CDI), puisque plus une entreprise compte de salariés en CDD dans ses rangs, plus l'ancienneté moyenne des salariés sera faible. En prenant l'ancienneté moyenne des salariés comme variable explicative du recours aux CDD, on serait alors confronté à un nouveau biais d'endogénéité.

Cependant, les sources à notre disposition ne permettent pas de calculer l'ancienneté des salariés en CDI présents à une date t . Mais il est possible de calculer l'ancienneté des salariés au moment de leur sortie de l'entreprise. L'ancienneté retenue est donc celle de tous les salariés qui sortent au cours de la période, mis à part ceux qui sortent pour fin de CDD et ceux qui sortent pour fin de période d'essai (la très faible durée de présence de ces derniers modifie considérablement la moyenne). C'est donc une variable censurée à droite.

Pour ne pas alourdir la lecture, nous ne présentons le résultat de l'équation estimée pour le coût salarial moyen uniquement pour l'échantillon des entreprises pérennes, celle effectuée pour la période 1996-2000 a été reléguée dans l'annexe 2.

Les résultats communs aux trois secteurs (en gras dans le tableau 5.3) sont les plus attendus : le taux de chômage local et la part des ouvriers et employés dans le secteur d'activité de l'entreprise agissent négativement sur le coût salarial moyen, tandis que la durée moyenne des CDI dans l'entreprise a une influence positive. En revanche, on peut s'interroger sur la raison pour laquelle le *turnover* des leaders a une influence positive sur le coût salarial moyen dans deux secteurs, ainsi que sur le coefficient négatif de la tendance du chiffre d'affaires pour le commerce et l'industrie.

Tableau 5.3 : Résultats d'estimation du coût salarial moyen (1985-2000)

	Commerce	Industrie	Services
Constante	320,283 ***	361,811 ***	6,817 ***
IAA		11.041 ***	
Ind Conso		-6.626 ***	
Ind Auto		3.564 ns	
Ind Equip		-22.410 ***	
Ind intermédiaires		Ref	
Energie		17.119 **	
Taille 1 : 50-70 salariés	-8,259 ns	-0.568 ns	ns
Taille 2 : 70-100 salariés	-2,443 ns	0.793 ns	ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	17,752 ***	7.983 ***	ns
Cycle	67,081 ***	ns	ns
Tendance	-217,520 ***	-76.216	ns
Part des ouvriers et employés	-262,553 ***	-233.582 ***	-193.793 ***
Part de marché	2,498 ***	0.956 ***	ns
Turnover des leaders	85,221 ***	ns	165.170 ***
Taux de sous-traitance		0.916 ***	
Part des démissions dans l'emploi	1,599 ***	-0.664 ***	-1.970 ***
Taux chômage dép	-3,273 ***	-1.291 **	-4.312 ***
Taux de profit	ns	0.199 ***	ns
Durée moyenne des CDI	1,346 ***	0.884 ***	3.983 ***

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns indique non significatif au seuil de 10 %.

Remarque : Les variables explicatives dont les coefficients ne sont significatifs pour aucun des secteurs ne sont pas reportées dans le tableau. Concernant la taille et le secteur détaillé, les coefficients estimés sont indiqués même quand ils ne sont pas significatifs puisqu'il s'agit de variables qualitatives à plusieurs modalités.

2.4. Résultats de l'estimation sur l'échantillon des entreprises pérennes

Le tableau 5.4 présente simultanément les résultats des 3 régressions correspondant aux trois grands secteurs étudiés, commerce, industrie et services. Nous avons fait le choix de conserver les variables qui sont significatives pour au moins l'un des trois

secteurs pour permettre l'analyse des spécificités sectorielles, et de ne pas faire figurer dans le tableau de résultats les variables non significatives dans les trois secteurs. On perçoit d'emblée les spécificités des sous-secteurs (NES16)¹⁵. Les effets de taille apparaissent contrastés : la taille n'apparaît pas comme discriminante pour le secteur des services, tandis que les différences de taille qui apparaissent significatives ne jouent pas tout à fait de la même manière pour l'industrie et le commerce : le fait d'être une petite entreprise (moins de 70 salariés et moins de 100 salariés) par rapport à la taille intermédiaire retenue pour la référence (100-200 salariés) a un coefficient négatif significatif uniquement pour le commerce, le coefficient associé à la taille plus élevée est en revanche positif aussi bien pour l'industrie que le commerce. On peut conclure que, pour l'industrie et le commerce, le taux de recours aux CDD est significativement plus élevé dans les entreprises de plus de 200 salariés. Quant aux variables de contrôle concernant la santé économique des entreprises, l'hétérogénéité sectorielle est moins présente : la tendance du CA n'a jamais d'influence tandis que le taux de profit moyen (calculé en moyenne sur la période 1996-2000) n'a d'incidence sur le recours aux CDD que pour le secteur de l'industrie. Le coefficient positif tend à lier bonne santé économique et recours aux CDD.

¹⁵ Dans l'industrie, le taux de recours est particulièrement élevé dans l'industrie agroalimentaire. Il est plus faible dans les industries de biens d'équipement, dans l'industrie des biens de consommation et dans l'énergie. Dans les services, il apparaît moins élevé dans les secteurs autres que les services aux particuliers qui servent de référence.

Tableau 5.4 : Les déterminants du taux de recours moyen (1985-2000)

	Commerce	Industrie	Services
Constante	6,557 ***	20,506 ***	6,817 ***
IAA		0,945 ***	
Ind Conso		-0,226 *	
Ind Auto		-0,096 ns	
Ind Equip		-1,316 ***	
Ind intermédiaires		Ref	
Energie		0,218 ns	
Services IMMO			-0,936 **
Services Entreprises			-0,361 ns
Taille 1 : 50-70 salariés	-0,403 ***	0,026 ns	ns
Taille 2 : 70-100 salariés	-0,086 ns	0,060 ns	ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	0,448 ***	0,368 ***	ns
Cycle	1,347 ***	ns	ns
Coût salarial moyen	-0,018 ***	-0,053 ***	-0,020 ***
Part des ouvriers et employés	-2,339 ***	-12,141 ***	-2,049 *
Part de marché	ns	0,049 ***	ns
Turnover des leaders	ns		2,373 **
Taux de sous-traitance		0,042 ***	
Taux intérim	ns	-0,013 *	ns
Part des démissions dans l'emploi	0,035 ***	ns	-0,056 ***
Taux de conversion CDD CDI	-0,056 ***	-0,367 ***	ns
Taux chômage départemental	-0,057 ***	-0,044 **	ns
Taux de profit	ns	0,010 ***	ns

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns indique non significatif au seuil de 10 %.

Analyse de la significativité et du signe des coefficients des variables en jeu pour l'hypothèse H1

- Les résultats de l'estimation permettent de constater que l'indicateur d'incertitude de la demande (cycle) n'apparaît significatif que dans le secteur du commerce. On aurait aussi pu penser que l'effet des variations de l'activité

aurait pu être capté par le coefficient de variation des CDI, dans l'esprit des travaux d'Abraham et Taylor (1996). Mais le coefficient associé à cette variable n'est jamais significatif. Dans les deux secteurs où la variable « cycle » n'apparaît pas significative, elle ne l'est pas plus lorsque l'on retire le coefficient de variation des CDI parmi les variables explicatives. On a également cherché à vérifier que l'autre indicateur d'incertitude, l'écart-type des taux de croissance du chiffre d'affaires, n'apparaissait pas plus significatif que la variable « cycle » si on le lui substituait pour la régression. C'est bien le cas, cet indicateur n'apparaît significatif dans aucun des trois secteurs, et cette fois y compris dans le commerce, secteur dans lequel la variable « cycle » apparaissait significative.

- Les effets de la position concurrentielle sont contrastés, révélant d'importantes spécificités sectorielles. Ainsi, aucun indicateur de concurrence n'apparaît significatif dans le commerce. L'indicateur de turnover des leaders apparaît significatif et positif, mais seulement dans les services. A l'inverse, la part de marché, qui n'a d'influence que dans le secteur de l'industrie, n'a pas le signe attendu. Ce sont les entreprises qui ont la part de marché la plus élevée qui apparaissent avoir le plus recours aux CDD. Dans tous les cas, le coefficient de l'ancienneté de l'entreprise n'est pas significativement différent de 0. Finalement, l'incertitude sur la position concurrentielle ne semble envisageable dans l'explication du recours aux CDD que pour le secteur des services.
- Enfin, la dernière variable en jeu pour la mise à l'épreuve de l'hypothèse H1, la variation des stocks, est toujours non significative.

Ainsi, l'hypothèse H1 semble clairement réfutée pour le secteur de l'industrie, tandis que les effets de l'incertitude se jouent exclusivement en termes de fluctuations de ventes dans le secteur du commerce et pourraient peut-être transiter par la position concurrentielle pour le secteur des services.

Analyse de la significativité et du signe des coefficients des variables en jeu pour l'hypothèse H2

- Le coût salarial moyen et la part des ouvriers et employés dans le secteur d'activité de l'entreprise sont les seules variables qui apparaissent significatives et toujours dans le même sens dans toutes les régressions. Même après la correction du biais d'endogénéité par la méthode des doubles moindres carrés, le coût salarial moyen continue d'influencer négativement et systématiquement le

taux de recours aux CDD. Ce résultat est de nature à confirmer l'hypothèse d'une logique de recours s'articulant à une gestion de la main-d'œuvre peu soucieuse de la fidélisation des salariés, alors que les résultats précédents sont plus mitigés quant à l'hypothèse de la nécessité d'ajustement aux incertitudes de la demande. Ce sont les entreprises qui paient le moins leurs salariés qui recourent le plus aux CDD. L'influence de la part des ouvriers et employés dans le secteur d'activité est en revanche inattendue. Cela peut, soit venir du fait que cette variable est identique par secteur d'activité (APE), ce qui induit que l'incidence mesurée n'est pas propre à l'entreprise, mais cela rend plus certainement compte du fait que les effets des qualifications transitent avant tout par le coût salarial moyen. Une fois que l'on retire l'effet des PCS sur les salaires (via la présence de la part des ouvriers et employés dans l'APE), l'influence de la part des ouvriers et employés devient négative, ce qui traduirait alors, qu'à coût salarial identique, ce ne sont pas les secteurs d'activité où les ouvriers et employés représentent la plus grande part de l'emploi qui recourent le plus aux CDD. Pour l'industrie, le phénomène est connu : les ouvriers sont mobilisés pour une part importante à travers l'intérim. Pour les autres secteurs, cela semble plus complexe à interpréter.

- Du point de vue des autres pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre qui induisent un désengagement des entreprises vis-à-vis de leur main-d'œuvre, on observe des liens statistiques pour la seule industrie. Les coefficients associés à ces variables tendent à faire apparaître le recours à la sous-traitance comme une pratique complémentaire du recours aux CDD, tandis que le recours à l'intérim lui serait substituable.
- Du point de vue des éléments qui permettent de cerner le *turnover*, on observe que, dans tous les secteurs, le coefficient de variation des CDI et le taux de licenciement n'ont pas révélé d'influence significative. Certaines variables ont un effet opposé selon les secteurs. : la part des démissions dans l'emploi a un effet opposé dans le commerce et dans les services. Dans le commerce, l'effet est positif : ce sont les entreprises qui connaissent le plus de démissions qui sont celles qui recourent le plus aux CDD. Il s'agirait d'un trait supplémentaire pour caractériser les stratégies des entreprises peu soucieuses de la fidélisation de leur main-d'oeuvre. En revanche, dans les services, une plus grande part de

démissions pourrait permettre un moindre recours aux CDD pour faire face aux fluctuations des besoins en main-d'oeuvre. Il se pourrait que celui-ci soit davantage géré par le remplacement ou non des salariés en CDI démissionnaires que par le recours aux CDD, relativement aux autres secteurs. Par ailleurs, le fait que le taux de conversion de CDD en CDI apparaît significatif de manière négative dans le commerce et l'industrie conforte l'idée que ce sont les employeurs qui cherchent le moins à développer des politiques de fidélisation des salariés qui recourent le plus aux CDD.

Enfin, l'hypothèse que nous formulions quant à l'effet du rapport de force entre employeurs et salariés est invalidée, du moins quand l'indicateur retenu pour en rendre compte est le taux de chômage du département d'implantation de l'entreprise. En effet, le taux de chômage local a un effet négatif dans le commerce et dans l'industrie. L'incidence observée dans les tris croisés réalisés dans la précédente section tendait pourtant à faire apparaître une forte liaison positive pour les services (graphique 5.24). On peut donc penser que cet effet transite avant tout par les salaires (*cf.* tableau 5.3).

Finalement l'hypothèse H1 n'est véritablement vérifiée que pour le secteur du commerce, tandis que l'un des deux traits communs à l'ensemble des secteurs réside dans l'effet du coût salarial moyen ce qui donne du crédit à l'hypothèse H2, le recours aux CDD apparaissant comme une pratique plus particulièrement développée par des employeurs qui cherchent peu à fidéliser leurs salariés, comme en témoigne leur politique salariale austère ou leur faible pratique de conversion de CDD en CDI.

2.5. Robustesse des résultats : estimation sur des entreprises présentes pendant au moins cinq ans

La nécessité de présence des entreprises sur l'ensemble de la période a considérablement réduit la taille de l'échantillon. Réduire la durée de présence à 5 ans (sur la période 1996-2000) permet de retrouver un échantillon de taille plus conséquente. Il s'agit au-delà de poser la question de la robustesse des résultats obtenus.

On procède aux mêmes régressions du taux de recours aux CDD par secteur d'activité, avec la même méthode. La seule différence est que les moyennes des

variables sont prises sur 5 ans au lieu de 16, il en va de même pour le calcul des variables explicatives¹⁶.

On travaille sur la période 1996-2000.

Tableau 5.5 : Les déterminants du taux de recours moyen 1996-2000

	Commerce	Industrie	Services
Constante	14,947 ***	14,012 ***	3,732 ***
IAA		0,480 ***	
Ind Conso		-0,266 ***	
Ind Auto		0,147 ns	
Ind Equipement		-0,431 ***	
Ind Intermédiaires		Ref	
Energie		-0,813 ***	
Taille 1 : 50-70 salariés	-0,350 **	-0,059 ns	ns
Taille 2 : 70-100 salariés	-0,159 ns	-0,024 ns	ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	0,082 ns	0,355 ***	ns
Cycle	1,787 ***	-0,518 ***	ns
Tendance	ns	0,960 ***	ns
Coefficient de variation des CDI	ns	0,016 ***	ns
Coût salarial moyen	-0,035 ***	-0,034 ***	-0,010 ***
Part des ouvriers et employés	-8,530 ***	-8,065 ***	-0,919 *
Part de marché	0,070 ***	0,021 ***	ns
Turnover des leaders	ns	ns	1,293 ***
Taux de sous-traitance		0,022 ***	
Taux d'intérim	ns	-0,024 ***	-0,012 ***
Part des démissions dans l'emploi	0,022 **	ns	-0,022 ***
Part des licenciement dans l'emploi	0,054 **	ns	ns
Taux de conversion des CDD en CDI	-0,593 ***	-0,129 ***	-0,006 ***
Taux de chômage départemental	-0,064 ***	-0,023 ***	ns
Taux de profit	ns	0,007 ***	ns

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns indique non significatif au seuil de 10 %.

¹⁶ Y compris pour le travail de régression nécessaire à la détermination de la tendance et du cycle caractérisant chaque entreprise.

- Les divergences constatées par rapport à l'estimation effectuée sur les entreprises pérennes concernent, d'abord, les variables de contrôle, en particulier celles associées aux sous-secteurs. Plus précisément, le coefficient correspondant au secteur immobilier dans les services n'est plus significatif et à l'inverse, pour l'industrie, le secteur de l'énergie le devient. Du point de vue de l'effet de la taille, la seule différence réside dans le fait que le coefficient associé à la taille la plus élevée n'est plus significatif pour le secteur du commerce. Enfin, la variable *tendance du chiffre d'affaires*, absente de la liste des variables significatives dans le précédent tableau, intervient cette fois, mais seulement pour l'industrie.
- Pour ce qui concerne l'hypothèse H1, on note deux différences. La plus importante concerne la variable *cycle*, qui exerce une influence pour le secteur de l'industrie, mais le signe du coefficient est inverse à celui attendu sous l'hypothèse H1¹⁷, il est négatif. Cela peut paraître surprenant, mais si on met ce résultat en perspective de l'incidence spécifique de l'intérim dans l'industrie, cela peut rendre compte du fait que ce sont sans doute davantage les intérimaires que les salariés en CDD qui jouent l'effet tampon en période d'incertitude. La seconde différence tient au fait que la part de marché influe sur le secteur du commerce, et non plus seulement sur l'industrie.
- Quant aux éléments en jeu dans l'hypothèse H2, on constate trois spécificités : le coefficient de variation des CDI, dont l'influence n'était pas établie au niveau statistique dans la première régression, intervient cette fois, positivement, dans l'industrie. Il a le signe attendu. De même, la part des licenciements intervient maintenant, pour le seul secteur du commerce, avec un coefficient positif, ceci jouant dans le sens de la dualisation entre entreprises, les entreprises licenciant le plus apparaissant pour ce secteur être aussi celles qui recourent le plus aux CDD. Enfin, l'impact négatif du taux de conversion, qui renforce encore la vision précédente, est maintenant l'une des trois variables dont l'incidence est de même nature pour les trois secteurs.

¹⁷ Tout en étant cohérent avec ce que l'on peut observer sur la base d'un simple tri croisé pour la période 1996-2000.

Au-delà de toutes les similitudes (sur le taux de profit, le taux de chômage, la sous-traitance, l'intérim, le *turnover* des leaders, la part des démissions), le fait que les coefficients (et écart-type) du coût salarial moyen (et de la part des ouvriers et employés) soient très proches dans cette estimation et dans celle de la section précédente, et que l'influence de la variable cycle – dans le sens de l'hypothèse H1 – demeure le propre du commerce, nous semble de nature à conforter les précédents résultats. Nous y voyons comme un indice de leur robustesse.

Afin d'étudier d'autres dimensions plus conjoncturelles du recours aux CDD, et d'élargir le champ (ne plus se restreindre aux entreprises pérennes), il s'agit à présent de procéder à l'analyse des déterminants du recours pour une année donnée. Nous avons choisi de travailler sur la dernière année de la période étudiée, une période de vive reprise, l'année 2000.

3. DETERMINANTS DU RECOURS A UNE DATE DONNEE

En travaillant sur la moyenne individuelle du recours aux CDD sur l'ensemble de la période considérée, nous avons tenté de caractériser la dimension « structurelle » de ce comportement, c'est-à-dire un mode d'usage des CDD. Il s'agit maintenant de mettre à l'épreuve les deux mêmes hypothèses en se focalisant sur la dimension plus « conjoncturelle » du recours aux CDD. Ainsi, la variable que nous cherchons à expliquer n'est plus le taux de recours moyen sur une période de 16 ou de 5 ans, comme dans la précédente section, mais bien le taux de recours pendant une année donnée.

Nous sommes alors confrontés au fait que, chaque année, environ un quart des entreprises n'a pas recours aux CDD. Cela nécessite d'adopter une modélisation particulière, le modèle Tobit. Ce modèle permet d'estimer les déterminants du recours aux CDD, tout en tenant compte du fait que toutes les entreprises n'y recourent pas. Les coefficients des variables explicatives sont corrigés du biais de sélection induit par la censure à 0 de la variable endogène. Cependant, l'utilisation de ce type de modèle ne permet pas, tout au moins de manière directe, d'estimer conjointement le recours aux CDD et l'équation de coût salarial moyen (dans le cadre d'une méthode adaptée de doubles moindres carrés), et donc de corriger de cette manière le biais d'endogénéité du coût salarial moyen. Nous avons alors procédé en deux étapes. Tout d'abord, l'estimation de l'équation de coût salarial moyen a été effectuée séparément (en

intégrant la durée moyenne des salariés en CDI), et a permis de déterminer la prédiction du coût salarial moyen. Ensuite, cette prédiction a été utilisée dans l'estimation du modèle Tobit pour le recours aux CDD, à la place du coût salarial moyen observé.

Les variables explicatives (à deux exceptions près), ainsi que la variable endogène, correspondent aux valeurs de l'année 2000, et non plus à la moyenne sur une période de plusieurs années. On pourrait donc travailler sur l'échantillon des entreprises présentes en 2000. Mais, pour pouvoir intégrer une variable pertinente en termes d'incertitude et conserver la même variable instrumentale qu'auparavant, nous avons choisi de travailler sur les échantillons des entreprises présentes pendant 5 années consécutives. Il s'agit ainsi de l'échantillon déjà présenté dans le tableau (5.2).

Nous présentons successivement l'estimation du coût salarial moyen et celle du taux de recours aux CDD en 2000.

3.1. Estimation du coût salarial moyen

Cette estimation sert à calculer un coût salarial moyen corrigé, qui sera intégré ensuite dans la régression Tobit du recours aux CDD, à la place du coût salarial moyen observé. Le tableau 5.6 synthétise les résultats obtenus.

On retrouve les trois éléments communs déterminant le coût salarial moyen obtenu dans la régression sur les entreprises pérennes : la part des ouvriers et employés, le taux de chômage et la durée des CDI, avec des coefficients parfaitement attendus. Il y a ici en outre trois autres variables dont le signe du coefficient et la significativité sont communs aux trois secteurs : le *turnover* des leaders, l'ancienneté de l'entreprise et la part des démissions dans l'emploi¹⁸. Si l'incidence du *turnover* des leaders reste complexe à analyser, on peut plus facilement proposer une interprétation pour le signe du coefficient de la part des démissions : les entreprises dont le coût salarial moyen est le plus élevé retiennent plus facilement les salariés. Quant à l'ancienneté de l'entreprise, on y voit avant tout un signe de bonne santé économique.

¹⁸ Pour la régression opérée sur l'échantillon des entreprises pérennes, le coefficient associé au démission était significatif mais positif, les deux autres secteurs affichant un coefficient significatif et négatif.

Tableau 5.6 : Résultats de l'estimation du coût salarial moyen en 2000

	Commerce	Industrie	Services
Constante	364,835 ***	341,330 ***	319,322 ***
IAA		-7,893 ***	
Ind Conso		-11,094 ***	
Ind Auto		12,190 **	
Ind Equipement		2,387 Ns	
Ind Intermédiaires		Ref	
Energie		-20,872 **	
Services Immobilier			54,767 ***
Services aux Entreprises			-3,027 ns
Taille 1 : 50-70 salariés	-9,076 **	-0,897 ns	
Taille 2 : 70-100 salariés	-3,351 Ns	-2,185 Ns	
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	9,597 **	16,795 ***	
Tendance		41,100 ***	
Taux de variation des stocks		0,052 **	
Part des ouvriers et employés	-263,844 ***	-188,986 ***	-267,307 ***
Part de marché		0,948 ***	2,074 ***
Turnover des leaders	41,728 ***	15,159 ***	115,585 ***
Taux de sous-traitance		0,664 ***	
Taux d'intérim		-0,340 ***	
Part des démissions dans l'emploi	-1,040 ***	-0,968 ***	-0,713 ***
Part des licenciements dans l'emploi	2,453 ***	0,609 ***	
Taux de conversion des CDD en CDI			-0,339 **
Taux de chômage	-2,112 ***	-1,178 ***	-2,373 **
Ancienneté de l'entreprise	1,201 ***	0,486 **	1,652 **
Durée des CDI	1,094 **	1,468 ***	2,073 **

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns signifie non significatif au seuil de 10 %.

3.2. Résultats des estimations

Le tableau 5.7 présente les résultats de l'estimation du taux de recours aux CDD en 2000.

Tableau 5.7 : Les déterminants du recours en 2000

	Commerce	Industrie	Services
Constante	126,648 ***	39,876 ***	80,035 ***
IAA		1,837 ***	
Ind Conso		0,014 ns	
Ind Auto		1,138 *	
Ind Equipement		-0,105 ns	
Ind Intermédiaires		Ref	
Energie		-3,638 ns	
Services Immobilier			8,280 ***
Services aux Entreprises			-2,597 ***
Taille 1 : 50-70 salariés	-6,776 ***	-2,953 ***	-3,420 ***
Taille 2 : 70-100 salariés	-2,466 ***	-1,177 ***	-0,495 ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	3,454 ***	2,426 ***	0,549 ns
Cycle	-6,389 ***	-4,756 ***	ns
Tendance	-5,546 **	13,952 ***	ns
Coefficient de variation des CDI	0,090 ***	0,052 ***	ns
Coût salarial moyen	-0,332 ***	-0,108 ***	-0,251 ***
Part des ouvriers et employés	-74,205 ***	-20,099 ***	-52,216 ***
Part de marché	ns	0,097 ***	0,586 ***
Turnover des leaders	6,451 **	ns	31,145 ***
Taux de sous-traitance		0,062 ***	
Taux d'intérim	-0,141 ***	-0,138 ***	-0,176 ***
Part des démissions dans l'emploi	-0,185 ***	0,157 ***	-0,281 ***
Part des licenciement dans l'emploi	0,630 ***	ns	ns
Taux de conversion des CDD en CDI	-0,943 ***	-1,252 ***	-0,198 ***
Taux de chômage	-0,616 ***	ns	-0,366 **
Taux de profit	-0,014 **	0,032 ***	ns
Ancienneté de l'entreprise	0,250 ***	ns	0,376 ***

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns signifie non significatif au seuil de 10 %.

Si l'on prend comme référence la dernière régression effectuée sur le même échantillon avec des variables calculées en moyennes sur 5 ans en lieu et place des valeurs correspondant à 2000 (excepté pour le cycle, la tendance et le coefficient de variation des CDI), la plus grande part des différences se situe dans le secteur du commerce. D'abord, les variables de taille apparaissent ici toutes comme significatives alors que ce n'était jusqu'alors que le fait de la taille 1. Ensuite, les variables de tendance, de coefficient de variation des CDI de *turnover* des leaders, de taux d'intérim, de taux de profit et d'ancienneté de l'entreprise sont devenues significatives tandis que la part de marché ne l'est plus. Enfin les coefficients associés aux variables de cycle et de part des démissions dans l'emploi ont changé de signe.

Pour les autres secteurs, les différences sont moins importantes. Pour ce qui est de l'industrie, on notera que le coefficient associé à l'indicateur du secteur des biens de consommation est cette fois significatif, tandis que celui correspondant à l'automobile ne l'est plus. En outre toutes les tailles ont une incidence, et non plus seulement la taille 4. Rien ne bouge quant à l'hypothèse H1, mais il y a deux changements concernant l'autre hypothèse. Premièrement, la part des démissions dans l'emploi est cette fois significative, avec un coefficient positif que nous rencontrons pour la première fois (tous secteurs confondus) et qui rend peut-être compte de l'articulation entre le *turnover naturel* induit par les démissions et le besoin d'établir des contrats de courte période pour l'accroître. Deuxièmement, le taux de chômage ne « sort » plus.

Enfin, dans le secteur des services, les effets sectoriels sont modifiés : l'indicateur associé aux *services aux entreprises* est maintenant négatif et l'autre indicateur de secteur, qui n'était pas significatif, l'est maintenant. Quant à l'effet taille, cette fois la taille 1 apparaît discriminante du recours aux CDD, alors qu'aucune variable ne l'était auparavant. Restent ensuite trois différences : la significativité du coefficient associé à la part de marché, au taux de chômage et à l'ancienneté dans l'entreprise.

Plus profondément, par-delà les différences constatées, il nous semble important de souligner la faiblesse des différences du point de vue de la substance des hypothèses H1 et H2. La logique de l'incertitude n'apparaît plus à l'œuvre, tandis que les coefficients du coût salarial moyen demeurent inchangés. Il y a deux variables supplémentaires dont les coefficients et la significativité sont maintenant communs aux trois secteurs : la taille 1 et le taux d'intérim, ce dernier s'expliquant particulièrement par un effet conjoncturel,

la période 2000 étant une période de vive reprise qui a donné lieu à une forte montée du recours à l'intérim, y compris hors de l'industrie.

Le sentiment qui prévaut est celui d'une difficulté à expliquer la situation du commerce, que l'on peut sans doute connecter à la faiblesse du nombre de variables qui sont intervenues lors de l'estimation du coût salarial moyen.

4. SYNTHÈSE DES RESULTATS ET INTERPRETATIONS

Le tableau suivant propose une synthèse des résultats obtenus dans ce chapitre en indiquant pour chaque secteur et pour chaque période, notées A (période 1985-2000), B (période 1996-2000), C (année 2000), les signes associés aux coefficients lorsque ceux-ci sont apparus significativement différents de 0 dans les régressions estimées. Le « 0 » signale la non-significativité du coefficient, alors que l'absence de marque correspond aux variables non pertinentes dans le secteur. Nous avons ajouté les colonnes du tableau de synthèse de la section 1 qui présentait les résultats attendus et les signes observés à partir de tris croisés.

On ne pourrait attendre de ce tableau de faire apparaître des incidences toujours identiques indépendamment de la régression et du secteur. En particulier, on attendrait que les déterminants « structurels », dont rendent compte les coefficients des variables calculées en moyenne sur plusieurs années, diffèrent de ceux correspondant à l'analyse plus conjoncturelle pour la seule année 2000. D'une part, les régressions mettent chaque fois en jeu une variable endogène différente, et des variables explicatives calculées différemment le plus souvent. D'autre part, les échantillons ne sont pas les mêmes entre la première et la deuxième régression et les techniques mobilisées diffèrent drastiquement entre les deux premières et la dernière. On pourrait même s'étonner de trouver autant de « cohérence ». En effet, on peut noter que quand on compare les régressions par secteur, s'il y a fréquemment des changements, du point de vue de la significativité (c'est le cas de presque toutes les variables de sous-secteurs et de l'essentiel des variables de taille), il y a très peu de changements de signe : cela concerne la variable indicatrice du secteur immobilier, la part des démissions dans le secteur du commerce, mais aussi de manière plus cruciale la variable *cycle* pour le secteur du commerce, dont le coefficient est positif pour les deux premières régressions mais négatif dans la dernière.

Tableau 5.8 : Synthèse de l'ensemble du chapitre

	Commerce			Industrie			Services			Signe attendu	Signe tris croisés
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Régressions											
IAA				+	+	+					
Ind Conso				-	-	0					
Ind Auto				0	0	+					
Ind Equipement				-	-	0					
Energie				0	-	0					
Services Immo							-	-	+		
Services Entr							0	0	-		
Taille 1	-	-	-	0	0	-	0	0	-		
Taille 2	0	0	-	0	0	-	0	0	0		
Taille 4	+	0	+	+	+	+	0	0	0		
Cycle	+	+	-	0	-	-	0	0	0	+ H1	?
Tendance	0	0	-	0	+	+	0	0	0		
Coefficient de variation des CDI	0	0	+	0	+	+	0	0	0	+ H1	+
Coût salarial Moyen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- H2	-
Part des ouvriers et employés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+ H2	+
Part de marché	0	+	0	+	+	+	0	0	+	- H1	?
Turnover des leaders	0	0	+	0	0	0	+	+	+	+ H1	?
Taux de sous-traitance				+	+	+				+/- H2	-
Taux d'intérim	0	0	-	-	-	-	0	-	-	+/- H2	-
Part des démissions dans l'emploi	+	+	-	0	0	+	-	-	-	+ H2	+
Part des licenciements / l'emploi	0	+	+	0	0	0	0	0	0	+/- H2	?
Taux de conversion CDD/ CDI	-	-	-	-	-	-	0	-	-	- H2	Plutôt -
Taux de chômage départemental	-	-	-	-	-	0	0	0	-	+ H2	?
Taux de profit	0	0	-	+	+	+	0	0	0		
Ancienneté de l'entreprise		0	+		0	0		0	+	-	-

Outre les variables du coût salarial moyen et de la part des ouvriers et employés dans l'emploi, qui sont les deux seules lignes de ce tableau où le résultat est identique quels que soient la régression ET le secteur, certaines variables exercent presque toujours la même influence sur le recours aux CDD. Le taux de chômage, le taux de conversion, et le taux d'intérim, le plus souvent significatifs, affichent en effet le même signe pour leur coefficient. C'est aussi le cas des variables de positions et pressions concurrentielles que sont la part de marché et le *turnover* des leaders.

CONCLUSION

Que peut-on finalement en déduire quant aux déterminants du recours aux CDD et aux hypothèses que nous souhaitions mettre à l'épreuve ?

- Tout d'abord, les résultats discutés dans le chapitre 3 quant à l'effet de la taille sur le recours aux CDD apparaissent plus clairement ici. Ce sont bien les entreprises dont les effectifs sont les plus importants qui, toutes choses égales par ailleurs, recourent le plus aux CDD.
- Du point de vue sectoriel, on observe des disparités entre les sous-secteurs et des disparités sectorielles perceptibles dans les différences sur les signes des coefficients et leur significativité. On peut ainsi noter à titre d'exemple que la part des licenciements intervient exclusivement dans le secteur du commerce ou que l'incidence du taux de profit semble quasiment le propre du secteur de l'industrie.
- Du point de vue de l'hypothèse H1 (du besoin d'ajustement aux fluctuations de l'activité économique) le sentiment qui prévaut, à partir de l'analyse du coefficient associé à la variable centrale en jeu dans cette hypothèse, le cycle, est qu'elle n'est pas corroborée sauf, partiellement, dans le secteur du commerce. L'absence systématique de significativité du coefficient associé aux variations des stocks va aussi dans ce sens. En outre, le fait que le coefficient de la part de marché, celui du taux de profit et de l'ancienneté de l'entreprise, quand ils sont significatifs, soient toujours positifs (à une exception près pour le profit dans le secteur du commerce dans l'analyse pour l'année 2000), conforte cette analyse. Ce sont finalement les entreprises les plus solides en termes de rentabilité et de pouvoir de marché, mais aussi les plus grosses et les plus pérennes qui recourent le plus aux CDD. Ces résultats pourraient mettre en lumière des stratégies dites « d'éclatement du noyau dur » où ce qui se joue à travers le recours aux CDD est aussi la mise en danger des salariés les plus stables dans l'entreprise.
- Du point de vue de l'hypothèse H2 (de gestion structurelle de la main-d'œuvre traduisant une moindre volonté de fidélisation), le résultat sur le coût salarial moyen semble d'une grande robustesse. Quels que soient le secteur et la période

étudiée, on observe toujours que ce sont les entreprises dont le coût salarial moyen est le plus faible qui recourent le plus aux CDD. Néanmoins, cela ne va pas dans le sens de l'interprétation en termes de noyau dur / périphérie que nous avons discutée dans le précédent chapitre (section 2.1 et 2.3), mais semble étayer la vision d'un dualisme interentreprises. La cohérence des signes des coefficients du taux de conversion (toujours négatif) et du coefficient de variation des CDI (toujours positif) renforce encore cette interprétation. En revanche, l'influence qui ressort toujours négative de la part des ouvriers et employés sur le recours aux CDD, et qui partage le caractère robuste du coût salarial moyen, va à l'encontre de ce que nous avons obtenu à partir des tris croisés dans la section 1. Il est vraisemblable que le rôle de cette variable transite par le coût salarial moyen. Cela peut provenir du fait que la variable est mal spécifiée puisqu'elle n'est pas établie au niveau entreprise. Les résultats inattendus du point de vue du chômage relèvent des mêmes explications. D'une part, la variable est construite au niveau départemental qui est une approximation trop fruste du chômage local, ensuite ses effets (perçus comme positif pour plusieurs secteurs dans la première section) transitent certainement par le coût salarial. On peut enfin noter que les logiques de dualisation qui semblent apparaître sont finalement assez complexes. Ainsi la sous-traitance apparaît complémentaire du recours aux CDD, tandis que le recours à l'intérim lui serait substituable.

Les résultats obtenus ne soutiennent donc pas l'explication du recours aux CDD par les fluctuations de la demande ou les pressions concurrentielles, mais tendent à appuyer celle d'un choix de gestion des ressources humaines plus structurel qui apparaît comme l'une des dimensions qui traduisent un désengagement des employeurs vis-à-vis de leurs salariés.

CONCLUSION

L'enjeu de cette thèse était de mettre à l'épreuve l'idée selon laquelle le recours aux CDD serait essentiellement déterminé par le besoin d'ajustement de l'emploi aux variations de l'activité en nous centrant sur les comportements des entreprises.

Trois fondements peuvent être proposés pour cette démarche : historique, théorique et empirique.

En premier lieu, la mise en perspective historique sur les deux derniers siècles montre en effet que les modes de détermination de la durée des relations salariales sont le produit à la fois de rapports de force et du contexte économique et social.

L'examen de la littérature théorique donne un deuxième appui pour cette mise à l'épreuve. Si, au niveau théorique, l'intérêt pour la question de la durée de la relation salariale n'est apparu que tardivement (années 1960 et 1970), la prise en compte de la diversité des contrats est encore plus récente (années 1990). L'approche néoclassique apparaît comme le cadre théorique prépondérant quand il s'agit de rendre compte de la dualité CDD/CDI des contrats de travail et d'explorer les déterminants de l'arbitrage qu'elle induit. Les modèles proposés posent alors d'emblée le besoin d'adaptation aux variations de l'activité comme motif central du recours aux CDD, en mettant l'accent sur la manière dont ces contrats se différencient en termes de coût d'ajustement. Mais nous avons fait apparaître qu'il existe d'autres voies pour enrichir la compréhension des déterminants théoriques du recours aux CDD.

Les approches en termes de segmentation fournissent un autre cadre potentiel pour l'analyse de la diversité des contrats de travail selon leur durée, le degré de stabilité de l'emploi étant l'une des dimensions par lesquelles se distinguent les segments primaires

et secondaires du marché du travail. Si l'incertitude sur la demande apparaît toujours comme un élément à prendre en compte comme une limite à l'extension de la stabilité de l'emploi, le choix de l'employeur ne consiste pas seulement à arbitrer entre des CDD et des CDI en fonction des variations de la demande, des coûts relatifs des contrats et de la productivité relative des travailleurs embauchés par ces contrats. Il consiste à élaborer ou non des marchés internes.

La perspective adoptée par le courant radical se différencie encore plus nettement en mettant en avant que le dualisme des contrats de travail ne remplit pas une fonction d'efficience. Il est une arme pour les employeurs dans le conflit qui les oppose aux salariés au sujet de l'intensité du travail. Les limites au développement de la stabilité de l'emploi ne sont plus à chercher du côté des fluctuations de la demande dont la gestion efficace ne pourrait être assurée que par la flexibilité de l'emploi. Elles résident avant tout dans l'affaiblissement du pouvoir des employeurs que cette stabilisation génère.

Au terme de cette revue de la littérature, deux grands types d'hypothèses peuvent être mis en avant : le recours aux CDD comme moyen efficace de répondre à des accroissements temporaires de l'activité et le recours aux CDD comme choix structurel de gestion de la main-d'œuvre (qu'il s'agisse d'une volonté de division de la main-d'œuvre ou bien de l'exploitation du faible pouvoir de négociation de certaines catégories de salariés pour limiter leur engagement envers eux).

Pour aborder, enfin, l'analyse d'un point de vue empirique, une étape préalable est nécessaire. En effet, pour confronter empiriquement ces deux hypothèses, il a fallu constituer une base de données qui permette de saisir le recours aux CDD à la fois au niveau micro-économique et de manière longitudinale. Étonnamment, les différentes enquêtes suivies annuellement auprès des entreprises ne permettent de saisir les CDD qu'au niveau des flux de main-d'œuvre. Ainsi, seul un travail sur l'enquête emploi permet d'établir le stock de CDD mais alors l'évaluation est macro-économique. L'enquête ACEMO spécifique sur les CDD qui, elle, offre un chiffrage du stock de CDD par entreprise sur le champ DMMO, n'est réalisée au mieux que tous les quatre ans. C'est à cette carence que nous nous sommes confrontés. À partir d'un travail d'appariement des entrées et sorties des CDD, nous avons pu reconstituer les stocks de CDD au niveau de chaque entreprise du champ DMMO. Ce travail a été mené sur les

seize années sur lesquelles les DMMO sont disponibles. Dans la perspective du test de nos hypothèses, nous avons ensuite apparié cette base de données aux Enquêtes Annuelles d'Entreprises. La base originale qui a ainsi été construite rend compte des comportements de recours aux CDD de 40% des entreprises, de 50 salariés et plus, de tous les secteurs, hors agriculture et secteur financier sur près de 20 ans. Par définition, il n'existe aucune base de données ayant un champ parfaitement équivalent pour vérifier la pertinence de notre méthode d'identification des stocks de CDD au niveau entreprise. Les investigations que nous avons menées par comparaison aux enquêtes existantes donnent à croire que notre travail aboutit à une évaluation satisfaisante du recours individuel des entreprises aux CDD. Cette base permet alors d'étudier des dimensions méconnues du comportement des entreprises vis-à-vis de leurs usages des CDD. Nous sommes en effet en mesure de rendre compte de la distribution de l'intensité du recours aux CDD au sein des entreprises du champ de notre base de données, mais aussi d'évaluer à la fois les taux de conversion des CDD en CDI¹ et de leur durée. Nous évaluons ainsi à 20% le taux de conversion moyen et à 33% le niveau médian de cette grandeur. Quant à l'analyse de la durée des CDD, il apparaît que, contrairement à ce qui est souvent avancé, les durées très faibles ne sont que peu répandues, et que toute au long des seize années, ce sont les durées supérieures qui prévalent (25%) et non les durées de moins de deux mois qui concernent moins de 10% des entreprises. On observe cependant une baisse du taux de conversion moyen et de la durée moyenne des CDD, signe d'un affaiblissement de la dimension d'intégration à l'entreprise que pourrait jouer le CDD.

Dans la perspective des deux hypothèses qu'il s'agit de confronter, nous avons mis en évidence la pluralité des usages des CDD par les firmes. Si quasiment aucune entreprise n'échappe au recours aux CDD, l'intensité et les modalités des usages qu'elles en font sont hétérogènes et cette dispersion a tendance à s'accroître au cours du temps.

Certaines entreprises abandonnent progressivement cette pratique, d'autres au contraire l'intensifient. Seulement un tiers des entreprises semble avoir un usage réellement temporaire des CDD. Pour deux tiers des entreprises, le simple examen des trajectoires de recours ne permet pas de mettre en évidence un comportement de recours

¹ ce qui diffère de l'estimation habituelle des probabilités de transition entre CDD et CDI que l'on trouve habituellement et qui sont effectuées à partir de l'Enquête Emploi

qui relèverait d'un usage conjoncturel sur l'ensemble de la période, laissant pointer l'idée d'une différenciation des stratégies de gestion de la main-d'œuvre entre d'une part des entreprises qui finalement délaisseraient les CDD et, d'autre part, celles qui au contraire tendraient à substituer toujours davantage leurs emplois en CDI par des emplois en CDD, indépendamment des variations de leur activité. Ceci ouvre sur l'un des objets de cette thèse relatif aux tests empiriques des deux hypothèses alternatives concernant les logiques du recours aux CDD : celle du besoin d'ajustement et celle de choix structurel de gestion de la main-d'œuvre.

Un des apports de cette thèse réside ici dans l'élaboration d'indicateurs adéquats pour tester ces deux hypothèses. La difficulté essentielle porte sur la mesure de l'incertitude auxquelles les entreprises sont confrontées quant à leur activité productive. Nous avons proposé un indicateur fondé sur les écarts à la tendance de leur chiffre d'affaires que nous avons confronté aux indicateurs alternatifs présentés dans la littérature. On montre, à cette occasion, que l'évolution de cet indicateur d'incertitude d'activité ne permet pas de faire apparaître un accroissement de l'incertitude qui aurait été concomitant à la progression des CDD.

Vient ensuite le travail d'estimation économétrique du recours aux CDD. Nous avons cherché à explorer, d'une part, le mode d'usage du CDD appréhendé à partir du taux de recours moyen sur l'ensemble de la période 1985-2000 et, d'autre part, la dimension plus conjoncturelle de ce recours en cherchant cette fois à expliquer le taux de recours observé en 2000. Les résultats de ces tests mettent à mal l'hypothèse du recours aux CDD comme réponse au besoin d'ajustement et tendent plutôt à valider celle d'une gestion structurelle de la main-d'œuvre qui repose sur le désengagement de l'employeur vis-à-vis des salariés. En effet, les entreprises qui font face à l'incertitude la plus intense, selon les indicateurs que nous avons construits, ne sont pas celles qui recourent le plus aux CDD. En outre, ce sont les entreprises les plus solides en termes de rentabilité et de pouvoir de marché, mais aussi les plus grosses et les plus pérennes qui recourent le plus aux CDD. Le fait le plus saillant qui ressort de cette analyse réside dans le fait que ce sont les entreprises qui rémunèrent le moins bien leurs salariés qui ont les pratiques de recours les plus intenses. En effet, quel que soit le secteur et la période étudiée, on observe toujours que ce sont les entreprises dont le coût salarial moyen est le plus faible qui recourent le plus aux CDD.

Ces résultats doivent bien entendu être interprétés avec précaution. L'indicateur d'incertitude, faute de données disponibles au niveau infra annuel ne prend en compte que les fluctuations annuelles de l'activité. Malgré tout, le résultat sur le rôle de la variable de coût salarial moyen apparaît relativement robuste. Le CDD semble davantage mis au service de politiques de compression des coûts salariaux plutôt qu'un moyen permettant de faire face aux fluctuations de l'activité sans remettre en cause l'emploi des salariés permanents du noyau dur, ceci n'empêchant d'ailleurs pas un renforcement de la segmentation du marché du travail.

Le développement des CDD n'est pas sans conséquence sur la structuration du marché du travail. A travers l'analyse que nous avons menée, il apparaît que le CDD contribue à accroître les inégalités entre différentes catégories au regard de la stabilité de l'emploi. Par ailleurs, son rôle de porte d'accès à l'emploi stable semble se réduire, dans les années 1990 ainsi que nous l'avons montré avec la réduction des taux de conversion de CDD en CDI. Les arguments de lutte contre le chômage qui sont à l'origine des lois qui ont favorisé le recours aux CDD doivent ainsi être reconsidérés au regard du renforcement de la rigidité de la segmentation que le développement des CDD génère. C'est bien ce qui est en train de se produire. L'exacerbation des inégalités entre salariés selon la nature de leur contrat de travail amène de plus en plus chercheurs, partenaires sociaux, et responsables politiques à envisager de nouvelles formes contractuelles moins génératrices d'inégalités. L'une des réponses possibles est un contrat de travail unique en CDI (Cahuc, Kramarz, 2004), mais dont les protections contre le licenciement sont affaiblies dans les premiers mois de la relation. A travers l'exploration historique nous avons vu que le CDD pouvait dans certaines conditions se révéler être un contrat de travail plus protecteur pour les salariés. L'affaiblissement du droit du licenciement qui s'opère actuellement en France depuis la création du « contrat nouvelles embauches » (CNE), pourrait à nouveau inverser la hiérarchie dans la capacité respective du CDD et du CDI à protéger les salariés de l'incertitude.

ANNEXES

ANNEXE A 1 Décomposition des effets de structure dans l'évolution de l'ancienneté dans l'entreprise et de la durée des contrats

Tableau A1.1 : Décomposition de l'effet de structure dans l'évolution de la durée moyenne des contrats

Modalité de sortie	Part en 85 P85	Part en 2000 P2000	Durée en 85 D85	Durée en 2000 D2000	Décomposition de l'effet de structure	
					Variation de la structure (P2000-P85)*D85	Variation de la durée (D2000-D85)*P2000
Autres sorties	1,93	2,12	10,20	7,20	0,02	-0,06
Démission	19,51	17,21	2,77	2,70	-0,06	-0,01
Fin pér. d'essai	3,08	3,91	0,10	0,10	0,00	0,00
Fin de CDD	50,13	60,27	0,19	0,20	0,02	0,01
Lic. Motif perso.	4,54	3,85	5,68	7,37	-0,04	0,07
Lic. Motif éco.	8,20	1,34	13,79	13,63	-0,95	0,00
Départ en retraite	2,80	1,99	20,18	22,91	-0,16	0,05
indéterminée	3,61	3,53	2,46	1,77	0,00	-0,02
service national	0,78	0,05	2,62	3,16	-0,02	0,00
Transfert d'établi.	5,43	5,72	7,38	7,60	0,02	0,01
Ensemble	100,00	100,00	3,30	2,16	-1,17	0,04

Sources : DMMO, nos calculs.

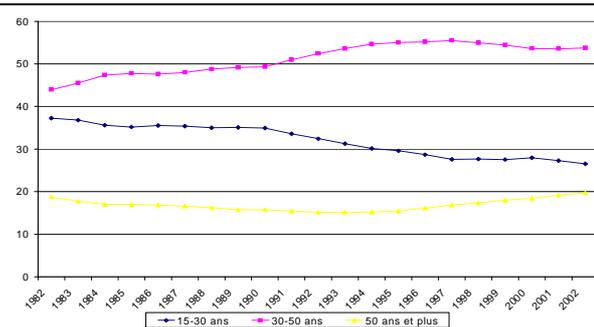
Tableau A1.2 : Décomposition de l'effet de structure dans l'évolution de l'ancienneté moyenne des salariés de moins de 40 ans

statut	Part en 1985 P85	Part en 2000 P2000	Ancienneté moyenne en 1985 A85	Ancienneté moyenne en 2000 A2000	Variation de la structure (P2000-P85)*A85	Variation de la durée (D2000-D85)*A2000
Intérim	1,24	5,69	0,95	0,81	0,04	-0,01
Apprentis	2,61	3,87	1,46	1,42	0,02	0,00
CDD	3,58	9,32	1,04	1,16	0,06	0,01
CDI	91,93	78,38	6,36	5,74	-0,86	-0,49
Contrats aidés	0,64	2,75	1,78	1,08	0,04	-0,02
	100,00	100,00	5,96	4,77	-0,70	-0,51

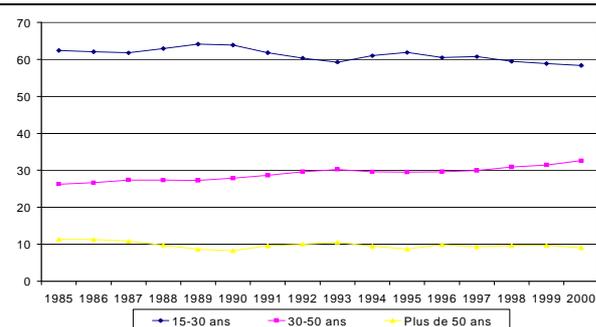
Sources : Enquêtes Emploi, nos calculs.

ANNEXE A2 : Description des échantillons Enquête emploi et DMMO utilisés pour mesurer l'ancienneté dans l'emploi et la durée des contrats

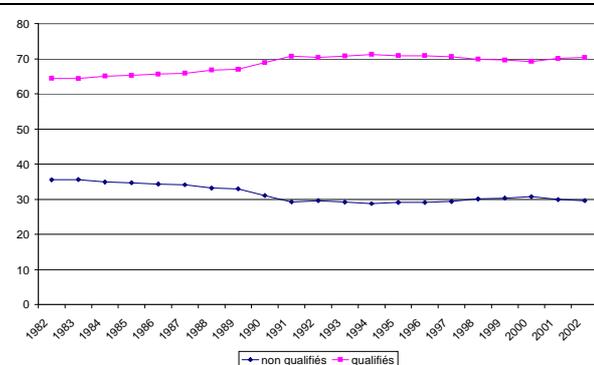
Graphique A2-1 : Répartition par âge de la population en emploi, 1982-2002



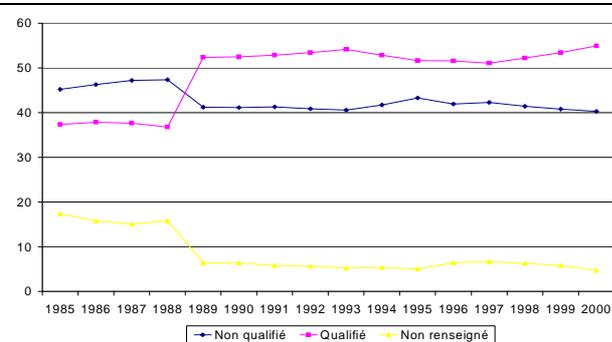
Graphique A2-2 : Répartition par âge de la population dont le contrat se termine dans l'année, 1985-2000



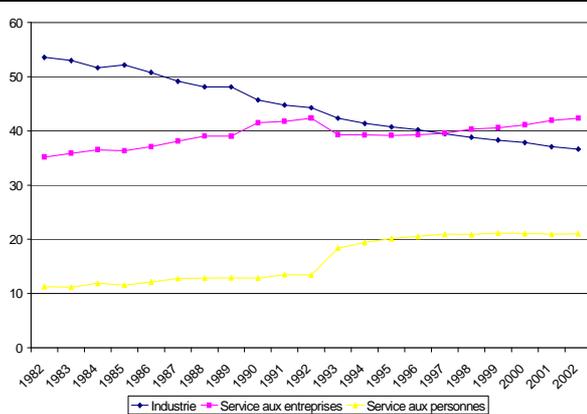
Graphique A2-3 : Répartition par qualification de la population en emploi, 1982-2002



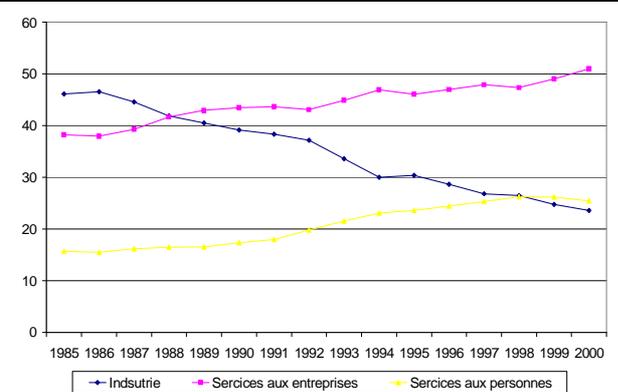
Graphique A2-4 : Répartition par qualification de la population dont le contrat se termine dans l'année, 1985-2000



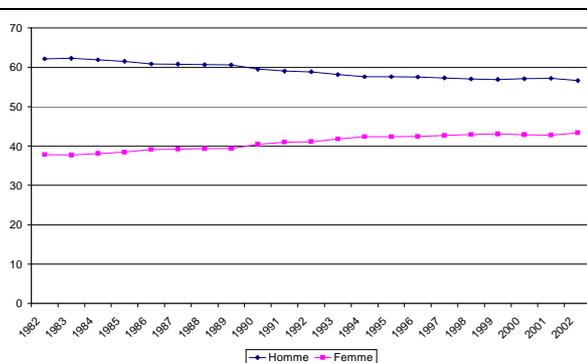
Graphique A2-5 : Répartition par secteur de la population en emploi, 1982-2002



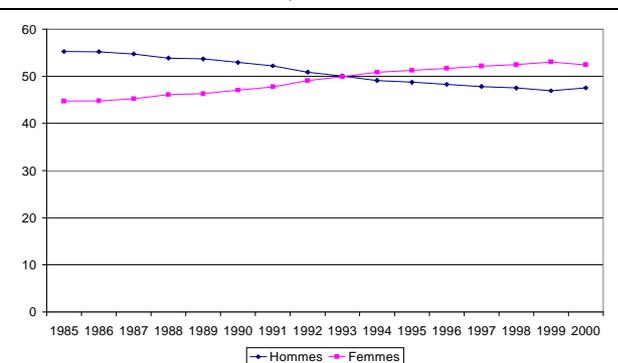
Graphique A2-6 : Répartition par secteur de la population dont le contrat se termine dans l'année, 1985-2000



Graphique A2-7 : Répartition par sexe de la population en emploi, 1982-2002



Graphique A2-8 : Répartition par sexe de la population dont le contrat se termine dans l'année, 1985-2000

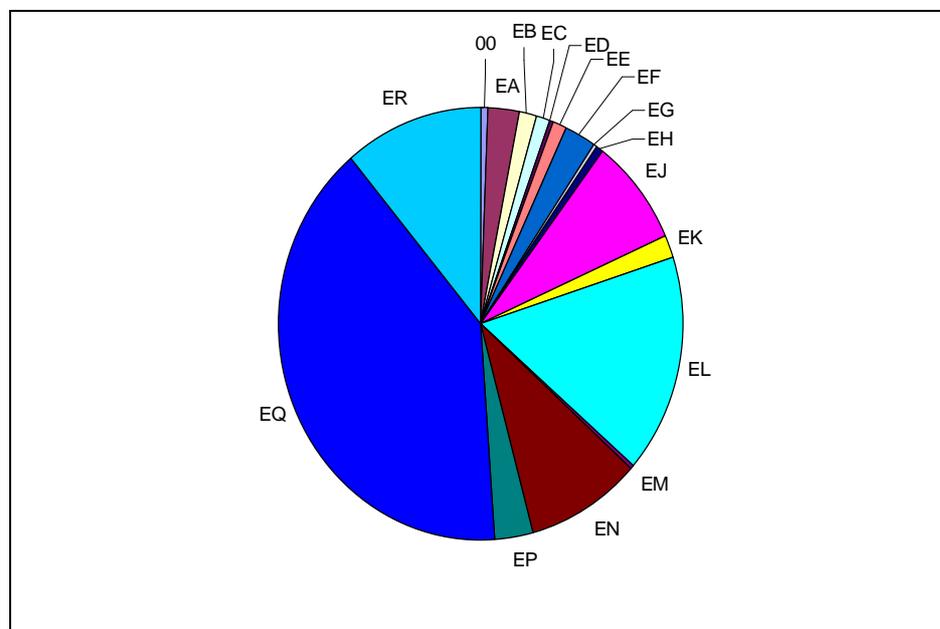


Sources : Enquêtes Emploi 1982-2002, DMMO 1985-2000, nos calculs

ANNEXE A2.1 : Les établissements présents dans les DMMO et éliminés par l'appariement avec les EAE

La répartition sectorielle sur l'année 2000 des établissements¹ correspondant aux entreprises des DMMO qui ne se trouvent pas dans les EAE est la suivante :

Graphique A2.1 : Répartition des établissements des DMMO éliminés lors la fusion avec les EAE

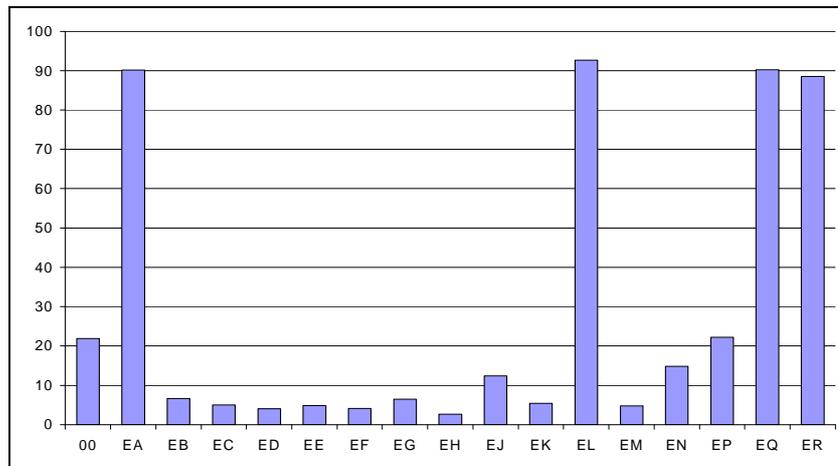


Source : DMMO, EAE, nos calculs.

Les secteurs EB à EG sont les secteurs industriels, EH correspond à la construction. Les secteurs EJ à ER sont les secteurs tertiaires. Près de 90 % des établissements éliminés sont des établissements de services alors que les établissements de services représentent 60 % des établissements des DMMO. Au sein des services, c'est le secteur Education-Santé (EQ) qui est particulièrement touché.

¹ On ne peut fournir qu'une répartition des établissements, et non des entreprises, dans la mesure où toutes les informations issues des DMMO concernant l'entreprise ne sont que des agrégations des variables par établissement. Or, pour les variables qualitatives, comme le secteur d'activité, il n'est pas possible de réaliser une telle agrégation.

Graphique A2.2 : Part des établissements éliminés des DMMO par secteur d'activité (nes16)

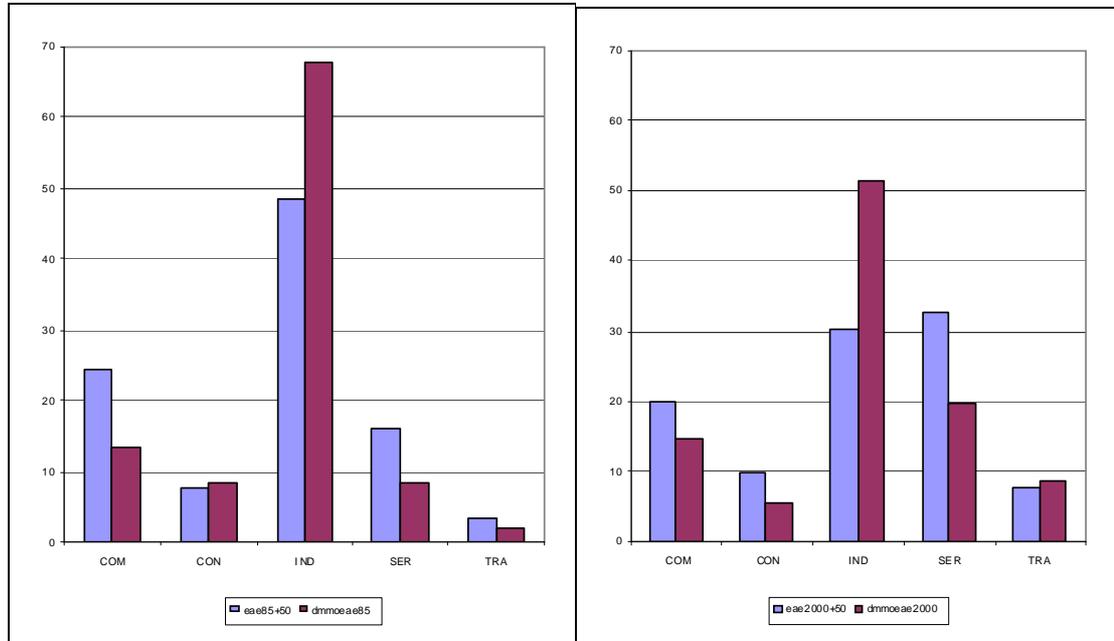


Source : DMMO, EAE, nos calculs.

Le graphique ci-dessus indique, pour chaque secteur, le pourcentage d'établissements qui sont éliminés lors de la fusion entre DMMO et EAE. Dans les secteurs de l'agriculture (EA), des services financiers (EL), éducation et santé (EQ) et administration (ER), on assiste à une élimination d'environ 90 % des établissements. Les quelques 10 % d'établissements qui subsistent dans les EAE sont essentiellement des établissements appartenant à des entreprises classées dans d'autres secteurs. On s'aperçoit aussi que dans certains secteurs des services, plus de 10 % des établissements des DMMO ne se retrouvent pas dans les EAE, ce qui n'est pas le cas dans l'industrie. Il s'agit en fait, pour une large part, d'établissements appartenant à des entreprises classées dans des secteurs non enquêtés par les EAE.

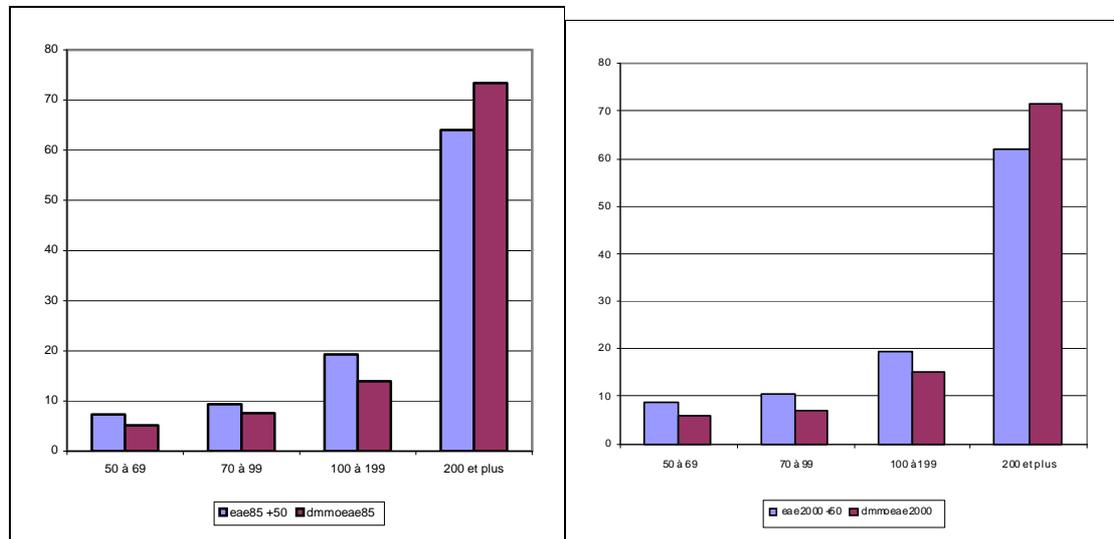
ANNEXE 2 : Comparaison des EAE (50 salariés et plus) et de la base d'étude en termes de répartition par secteur et par taille en début et fin de période

Graphique A2.3 : Répartition de l'emploi par secteur en 1985 et en 2000



Source : DMMO, EAE, nos calculs.

Graphique A2.4 : Répartition de l'emploi par taille de l'entreprise en 1985 et en 2000



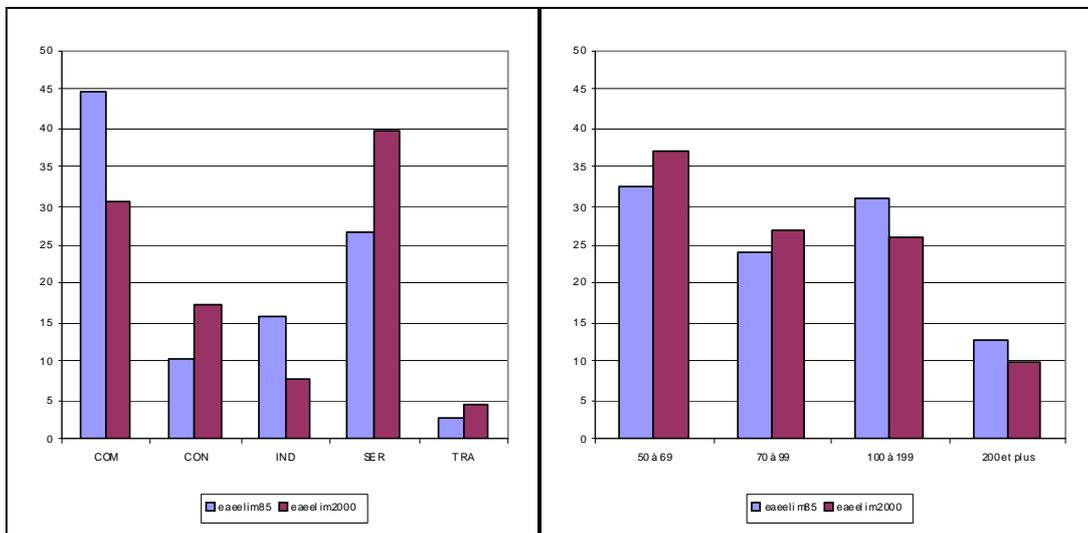
Source : DMMO, EAE, nos calculs.

En comparant notre base à la population des entreprises des EAE de 50 salariés et plus, on retrouve la surreprésentation de l'industrie qui la caractérise. Dans notre base, l'emploi industriel est surreprésenté au détriment de celui dans les services et le commerce. On constate aussi une nouvelle fois une légère surreprésentation de l'emploi dans les entreprises de 200 salariés et plus. Malgré ces légères déformations, les répartitions de l'emploi par taille d'entreprise et par secteur et l'évolution de ces répartitions entre 1985 et 2000 sont relativement semblables dans notre base et dans l'échantillon des entreprises des EAE de 50 salariés et plus.

ANNEXE 3 : Les entreprises de 50 salariés et plus hors agriculture et secteur financier absentes de la base d'étude des CDD

Pour affiner l'évaluation de la représentativité de la base d'étude, les deux graphiques suivants indiquent la part des entreprises de 50 salariés et plus du champ des EAE qui sont absentes de la base d'étude des CDD construite selon les secteurs et la taille.

Graphique A2.5 : Répartition par secteur et par taille des entreprises des EAE de 50 salariés et plus non retenues dans la base d'étude des CDD



Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

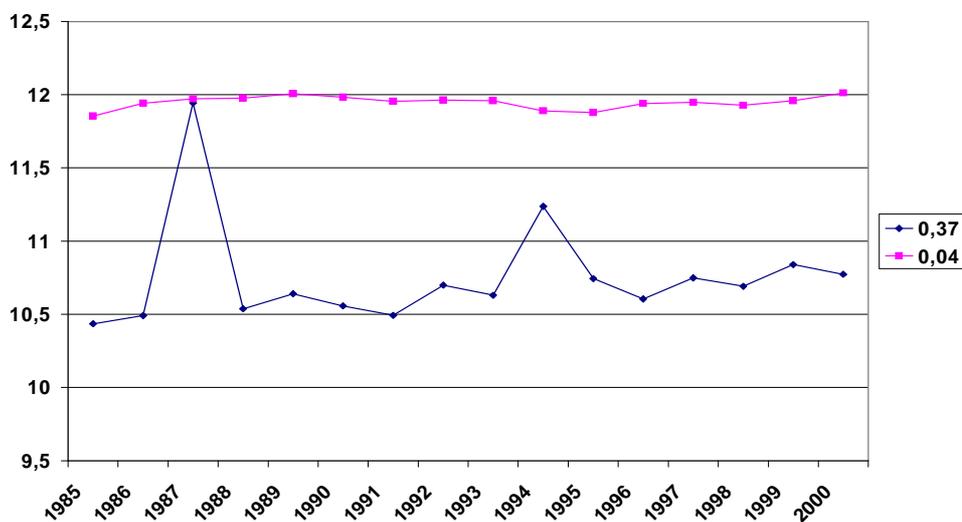
Si on regarde les niveaux des pourcentages par secteur, on constate une forte hétérogénéité et d'importantes modifications sur la période : la part des entreprises éliminées dans les services, déjà élevée en 1985, a encore augmenté sur la période, elle augmente aussi dans la construction et très faiblement dans les transports ; déjà faible dans l'industrie, elle s'est encore réduite dans la période, et elle a chuté de près de 15 points dans le commerce. Ceci explique la surreprésentation de l'emploi industriel au détriment de l'emploi dans les services et le commerce que nous avons constatée dans l'annexe 2.

En revanche, les entreprises éliminées se répartissent assez équitablement parmi les 3 catégories d'effectifs au-dessous de 200 salariés et surtout cette répartition a peu évolué sur la période.

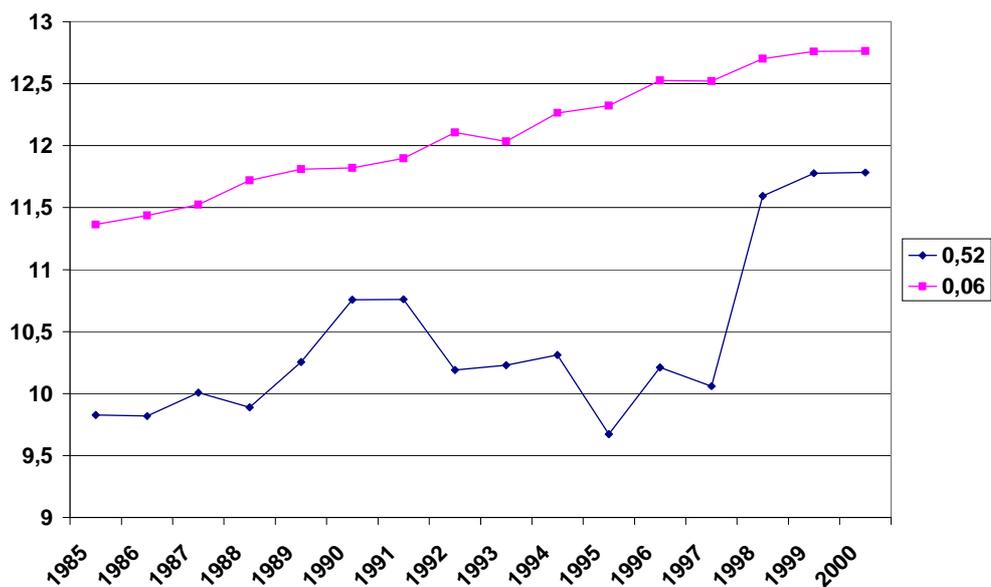
ANNEXE 5.1 : Comparaison de l'évolution du logarithme du chiffre d'affaires (en milliers de francs constants) d'entreprises ayant une tendance similaire et un indicateur de cycle contrasté

Chacune des paires d'entreprises comparées ici est constituée d'une entreprise qui appartient au premier décile de la distribution de l'indicateur de cycle et d'une entreprise qui appartient au dernier décile. A chaque fois on constate bien que le profil d'évolution du chiffre d'affaires est d'autant plus accidenté que l'indicateur de cycle est élevé.

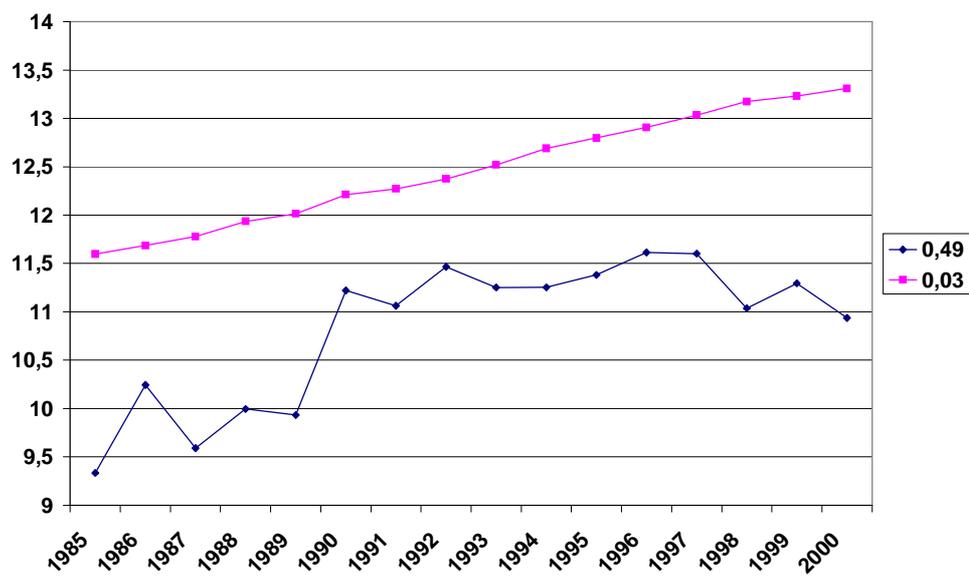
Graphique 5.1 a, b, c : Paires d'entreprises



Source : DMMO – EAE, nos calculs.



Source : DMMO – EAE, nos calculs.



Source : DMMO – EAE, nos calculs.

ANNEXE 5.2 : Estimation du coût salarial moyen 1996-2000

On présente ici les résultats de l'estimation du coût salarial moyen par la méthode des doubles moindres carrés pour la période 1996-2000.

	Commerce	Industrie	Services
Intercept	382,100 ***	372,956 ***	295,383 ***
IAA		-0,207 ns	
Ind Conso		-14,345 ***	
Ind Auto		4,398 ns	
Ind Equipement		-12,122 ***	
Ind Intermédiaires		-6,076 ns	
Energie			
Services Immobilier			55,411 ns
Services aux Entreprises			7,254 **
Taille 1 : 50-70 salariés	ns	0,530 ns	-0,493 ns
Taille 2 : 70-100 salariés	ns	-1,316 ns	19,137 **
Taille 4 : plus de 200 salariés	ns	14,648 ***	4,400 ns
Cycle	63,15076 ***	ns	ns
Coefficient de variation des CDI	ns	0,195 ***	ns
Part des ouvriers et employés	-297,442 ***	-237,275 ***	-263,118 ***
Part de marché	1,872 ***	0,834 ***	2,097 ***
Turnover des leaders	23,518 **	6,531 *	146,443 ***
Taux d'intérim	ns	-0,237 ***	-0,545 *
Taux de sous-traitance		0,797 ***	ns
Part des démissions dans l'emploi	ns	-1,104 ***	-1,038 ***
Part des licenciements dans l'emploi	***	***	ns
	2,890	1,252	
Taux de conversion des CDD en CDI	***	*	**
	-11,240	1,764	-0,294
Taux de chômage départemental	-1,925 ***	-1,097 ***	-2,219 **
Taux de profit	ns	0,146 ***	-0,252 ***
Ancienneté de l'entreprise	1,357 ***	0,711 ***	1,523 **
Durée des CDI	1,696 ***	1,178 ***	2,453 ***

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns signifie non significatif au seuil de 10 %.

Si on compare aux résultats obtenus pour la période 1985-2000 par la même méthode, les résultats sont proches. Outre les trois variables attendues, part des ouvriers et employés, taux de chômage et durée moyenne des CDI, il y a trois variables supplémentaires qui agissent de manière identique pour les secteurs : le *turnover* des leaders, le taux de conversions des CDD en CDI, et l'ancienneté de l'entreprise, les coefficients de ces deux dernières étant apparues non significatives pour tous les secteurs. Il semble bien qu'il y ait là une dimension conjoncturelle étant donné que cette période correspond, à l'exception de la première année à une période de vive reprise. Cela explique aussi sans doute l'incidence nouvelle de l'intérim, et à l'inverse l'absence de significativité du coefficient associé à la sous-traitance.

Si on compare aux résultats obtenus par une autre méthode pour le coût salarial moyen en 2000, les similitudes sont encore plus nombreuses.

BIBLIOGRAPHIE

Abowd J., Corbel P. et Kramarz F., (1998), « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment : An Analysis of French Establishments », *CREST working paper*.

Abraham K., (1988), « Flexible staffing Arrangements and Employers' short term adjustment strategies », *NBER WP* n°2617.

Abraham K. et Houseman S. (1993), « Job Security and Work Force Adjustment : How Different are U.S. and Japanese Practices ? » in Christoph F. Buechtemann, ed. *Employment Security and Labor Market Behavior ; Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, ILR Press, pp. 180-199.

Abraham K., Taylor S. (1996), « Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n°3, pp. 394-424.

Akerlof G. A. et Main B. G. M. (1981), « An Experience-Weighted Measure of Employment and Unemployment Durations », *American Economic Review*, Vol. 71, No. 5., pp. 1003-1011.

Artaud A., (1905), « Le délai-congé au Conseil supérieur du travail », *Revue Populaire d'Economie Sociale*, novembre.

Atkinson J., (1984), « Manpower Strategies for Flexible Organisations », *Personnel Management*, August, pp. 28-31.

Audier F. (1983), « Les emplois précaires », *Formation Emploi*, n° 4, pp.63-73.

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

Auer P. et Cazes S., (2000), « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, vol 139 n°4, pp. 427-459.

Auer P. et Gazier B., (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion.

Azariadis C., (1975), « Implicit Contracts and Underemployment Equilibria », *Journal of Political Economy*, 83 (December) pp. 1183–1202.

Baily M., (1974), « Wages and Employment under Uncertain Demand », *The Review of Economic Studies*, Vol. 41, No. 1, pp. 37-50.

Baudry B., (1999), « L'apport de la théorie des organisations à la conception néo-institutionnelle de la firme », *Revue Économique*, Vol. 50, n°1, pp. 45-69.

Baudry B., Tinel B., (2003), « Une analyse théorique des fondements et du fonctionnement de la relation d'autorité intrafirme », *Revue Économique*, mars, vol. 54, n° 2, pp. 229-51.

Beau A.-S., (2001), *Grand Bazar, modes d'emploi*, Thèse de doctorat d'histoire, Université Lumière – Lyon 2.

Beau A.-S., 2004, *Un siècle d'emplois précaires Patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce (XIXe-XXe siècle)*, Payot.

Belloc B. et Lagarenne C., (1996), « Emplois temporaires et emplois aidés », *Données sociales*, INSEE pp 124-130.

Bentolila S., Dolado J., (1994), « Labour flexibility and wages: lessons from Spain », *Economic Policy*, pp 55-99.

Bentolila S., Saint-Paul G., (1992), « The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain », *European Economic Review*, Vol, 36, pp, 1013-1053.

Bentolila, S., et Bertola G., (1990), « Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis », *Review of Economic Studies*, 57:3, 381–402.

Berger S. et Piore M., (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge University Press.

Bessy C., (1990), *Licenciements économiques, règles juridiques et conventions*, Thèse pour le Doctorat en sciences économiques, Université Paris 1.

Bisault L., Destival V. et Goux D. (1994). « Emploi et chômage des « non qualifiés » en France ». *Economie et Statistique*, n°273, pp. 17-27.

Blanchard O. et Landier A., (2001), « The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France », *NBER working Paper* No. w8219.

Bloch L. et Estrade M.-A., (1999), « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », in *France, portrait social 1998-1999*, Paris INSEE, pp. 123-139.

Bompard J.-P., Magnac Th. et Postel-Vinay G., (1990), « Emploi, mobilité et chômage en France au XIX^e siècle : migrations saisonnières entre industrie et agriculture », *Annales ESC*, janvier-février, n°1, pp. 55-76.

Bourdieu Jérôme, Reynaud Bénédicte, 2006, « Factory discipline, health and externalities in the reduction of working time in nineteenth century France », *Socio-Economic Review*, 2006, vol. 4, no 1, pp 93-118.

Bowles S. et Gintis H., (1988), « Contested exchange: political economy and modern theory », *American Economic Review*, 78 (2), pp.145-150.

Bowles S., (1985), « The production process in a competitive economy: walrassian, neo-hobbesian, and Marxian models », *American Economic Review*, march 75 (1), pp. 16-36.

Boyer R., 2004, *Théorie de la régulation 1. Les fondamentaux*, La découverte, Repères n° 395.

Bruhat J., (1976), «L'affirmation du monde du travail urbain », in Braudel F., Labrousse E. (dir.), *Histoire économique et sociale de la France – III / 1789-1880*.

Bulow J. et Summers L., (1986), « A theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment », *Journal of Labor Economics*, vol. 4, n°3, pp. 376-414.

Bunel M., (2004-a), « Les pratiques de flexibilité : Davantage complémentaires que substituables », *Premières Synthèses*, n°33.1, août, Dares.

Bunel M., (2004-b), « Arbitrage entre flexibilité interne et externe : une analyse empirique », *Document d'étude DARES*, mai.

Bunel M.,(2006), « L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français », *Travail et Emploi*, n°106, pp. 7-24.

Cahuc P. et Postel-Vinay F.,(2002), « Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance », *Labour Economics*,Vol. 9(1), pp. 63-91.

Cahuc P.et Kramarz F., (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport aux ministre de l'économie et des finance et au ministre de l'emploi et du travail et de la cohésion sociale.

Cancé R. et Fréchou H., (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi », *Premières Synthèses*, n°14-1, Dares.

Cancé R., (2002), « Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité, contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *Travail et Emploi*, No, 89, pp 29-44.

Carcillo S.,(2000), *Appariements sur le marché du travail et salaires : quelques interactions*, thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université Paris 1.

Cellier R., Gelot D. et Ramandraivonona D., (1999), « Les emplois en contrats à durée déterminée en 1996 », *Les dossiers de la DARES*, n°7, La Documentation française.

Cezard M. et Heller J.-L., (1998), « Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent », *Economie et Statistique*, No. 215, pp.15-23.

Charraud A. et Guergoat J.-C., (1989), « Le développement des emplois temporaires », *Travail et Emploi*, No. 42, pp. 89-93.

Chauvin S., (2006), « Les agences de la « précarité » - Incertitude asymétrique et formes de contrôle dans l'intérim journalier à Chicago », Communication au *Congrès de l'Association Française de Sociologie*, Bordeaux, septembre.

Comin D., and Philippon T., (2005): « The Rise in Firm-Level Volatility: Causes and Consequences », *NBER Macroannual*.

Comin D., and Mulani S., (2003). « Diverging Trends in Macro and Micro Volatility: Facts »

Corbel P., Guergoat J.-C., Lauthé, (1986), « Les mouvements de main-d'oeuvre en 1985 : nouvelle progression des contrats à durée déterminée », *Economie et statistiques*, pp. 17-25.

Cordellier C., (2004), « Evolution des conditions d'emploi entre 1977 et 1999, à partir du panel DADS », Communication au *Séminaire-Recherche de l'INSEE : « Précarité de l'emploi »*, 29 avril.

Cottureau A., (2000), « Précarité, pluriactivité et horizons biographiques au 19^{ème} siècle en France », in Billard I., Debordeaux D., Lurol M., *Vivre la précarité. Trajectoires et projets*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube.

Cottureau A., (2002), « Droit et bon droit, Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France XIX^e siècle) », *Annales HSS*, novembre-décembre No. 6 pp.1521-1557.

Coutrot T., (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières synthèses*, No. 25-3, DARES.

Coutrot T., (2004), « Innovation et stabilité des emplois », *Travail et Emploi*, No. 98, DARES, pp.37-49.

Dantier H., (1907), *L'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail*, Thèse pour le doctorat, Université de Paris, faculté de droit, Librairie des facultés, Paris.

Dauty F. et Morin M.-L., (1992), « Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée », *Travail et Emploi*, No. 52, pp. 20-36.

Davis-Blake A. et Uzzi B., (1993), « determinants of employment externalization: a study of temporary workers and independent contractors », *Administrative science quarterly*, Vol. 38, No. 2, Jun., pp. 195-223.

Delamotte Y., (1969), « L'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 », *Droit Social*, pp. 498-508.

Delattre E. et Salognon M., (2002), « Pratiques de gestion de la main-d'œuvre et durée de chômage : quels enjeux pour la politique de l'emploi ? » in Dupuis J.-M. et *alii*, *Politiques sociales et croissance économique* (Tome 2), L'Harmattan

Demartial G., (1909), *Le statut des fonctionnaires*, 2^{ème} éd., Coll. de la grande revue.

Depardieu D. et Laulhé M.-C., (1985), « 1983-1984 : des changements dans la nature des embauches », *Economie et Statistiques*, n° 178, pp. 47-56.

Doeringer P. B. et Piore M. J., (1971), *Internal labour market and manpower analysis*, Heath Lexington, Massachusetts.

Dormont B. et Pauchet M., (2003), « Uncertainty and Recourse to Short-Term Contracts », *Document de travail Théma* No. 2003-35.

Dussert F., (1990), « *Les emplois temporaires en avril 1987* », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, No. 60, juin.

Edwards R., Gordon D. et Reich M., (1982), *Segmented Work, Divided Workers. The Historical Transformation of the Labor in the United States*, Cambridge University Press.

Everaere C., (1999), « Emploi, travail et efficacité de l'entreprise : les effets pervers de la flexibilité quantitative », *Revue française de gestion*, juin-juillet-août, pp. 5-21.

Favennec-Hery F., (1998), « Regards sur le droit de résiliation unilatérale du contrat de travail : les apports de la loi du 13 juillet 1973 » in Le Crom J.-P., *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, éd. de l'atelier.

Fourcade B., (1992), « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, No. 52, pp. 4-19.

Fourmont N., Gallioz S., Pichon A., (2001), « Flexibilité du travail et de l'emploi : contextes, pratiques et stratégies », in *Les Cahiers d'Evry*, centre Pierre Naville, Université d'Evry-Val d'Essonne, octobre.

Freedman M., (1976), *Labor Markets: Segments and Shelters*, Allenhold, Osmun & Co.

Freyssinet J., (1982), *Politiques d'emploi des grands groupes français*, Presses Universitaires de Grenoble.

Freyssinet J., (2002), « Modes d'accumulation du capital et nature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? » in Dockès (sous la direction de), *Ordres et désordres dans l'économie-monde*, éd. PUF coll. Quadrige.

Fridenson P., (1990), « Le conflit social » in Burguière A., Revel J. (dir.), *Histoire de la France*, Tome 3, L'Etat et les conflits (Volume dirigé par J. Julliard), Seuil.

Fridenson P., (2003), "La subordination dans le travail : les questions de l'historien", in Chauchard J.-P., *La subordination dans le travail*, La Documentation Française, Cahier Travail et Emploi.

Gans C., (1897), *L'instabilité des ateliers et la résiliation du contrat de travail*, thèse pour le doctorat, faculté de droit de Paris, Laval, Imprimerie E. Jamin.

Gaudu F., (1986), *L'emploi dans l'entreprise privée, essai de théorie juridique*, thèse pour le Doctorat d'Etat, Université Paris 1.

Gazier B., (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Dalloz, 2^o édition.

Gazier B., (2003), *Tous "Sublimes", Vers un nouveau plein-emploi*, éd. Flammarion.

Germe J.-F. et Michon F., (1979), *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi*, Document de travail du Séminaire d'Economie du Travail, Université Paris 1.

Germe J.-F., (1978), *Emploi et main-d'œuvre au XIX^e siècle. Etude des enquêtes sur la condition ouvrière en France*, Thèse, Université Paris 1.

Germe J.-F. et Michon F., (1979), « Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi », *Séminaire d'Economie du travail*, mimeo.

Givord P. et Maurin E., (2002), « Changes in Job Security and their Cause : An Empirical Analysis Method applied to France », 1982-2000", *CREST Working Paper*.

Golden L. et Appelbaum E., (1992), « What was driving the 1982-88 boom in temporary employment », *American journal of economics et sociology*, Vol. 51, No. 4, oct., pp. 473-494.

Gordon D.F., (1974), « A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment », *Economic Inquiry*, vol. XII, pp. 431-459.

Goux D., (2000), « La place des CDD et des CDI dans le fonctionnement du marché du travail », in Pisani-Ferry, *Plein Emploi*. Rapport du conseil d'analyse économique, complément G. Paris : la Documentation française, pp. 305-312.

Goux D., (2001), « La place des CDD et des CDI dans le fonctionnement du marché du travail », in Pisani-Ferry J., *Plein emploi*, rapport du CAE n° 30, Complément G., La documentation française, pp. 305-312.

Goux D., Maurin E. et Pauchet M., (2001), « Fixed-term contracts and the dynamics of labour demand », *European Economic Review*, Vol. 45 pp, 533-552.

Gramm C. L. et Schnell J. F. (2001) « The use of flexible staffing arrangements in core production jobs », *Industrial and labor relations review*, Vol. 54, No 2, jan, pp. 245-258,

Güell M., (2000), *Fixed-term Contracts and Unemployment: an Efficiency Wage Analysis*, *Princeton University IRS Working Paper* No. 433.

Guergoat J.-C. et Hocquaux C., (1990), « L'utilisation du CDD et de l'intérim par les entreprises », *Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi*, n°75-76, pp. 47-54.

Hart, O. et Holmstrom B., (1987), « The Theory of Contract », in Bewley T., (eds), *Advances in Economic Theory: Fifth World Congress*, Cambridge University Press.

Hatzfeld H., (1971), *Du paupérisme à la sécurité 1850-1940*, Presses Universitaires de Nancy, Collection Espace Social.

Henguelle V., (1994), « Les emplois sur contrat à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ? », *Travail et emploi*, No. 58, pp. 77-93.

Henry F., (1991), *Le contrat de travail à durée indéterminée : de la marginalité à la normalisation*, Mémoire DEA, Faculté des Sciences Economiques et Sociales, Université des Sciences et techniques de Lille.

Hordern F., (1991), « Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit », *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* n°3, Université de la Méditerranée Aix-Marseille III.

Houseman, S. (2001), « Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 1, oct, pp. 149-170.

Houseman S. et Osawa (Ed.), (2003), *Non standard work in Developed Economies: Causes and Economies*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Huet M. et Schmitz N., (1984), « Les nouvelles formes d'emploi », *Donnés sociales*, INSEE, pp. 45-55.

INSEE, Liaisons sociales, DARES, (2001), *Intérim et CDD : parcours, usages, enjeux*, Paris : Éditions Liaisons.

Junod B., (2006), *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas ... mais pas pour tous*, Document d'études n°117, DARES.

Kallerberg A. et Reynolds J., (2000), « Organization size and flexible staffing arrangements in the United States », in Carré, F., Ferber M., Golden L. et Herzenberg S. 2000, *Nonstandard Work Arrangements and the Changing Labor Market: Dimensions, Causes, and Institutional Responses*, Industrial Relationships Research Association, pp. 145-165.

Kerbourc'h J.-Y., (2001), « L'imbroglie juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi », *Travail et Emploi*, No. 85, janvier, pp. 5-20.

L'Horty Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC* n°2004-1.

Le Goff E. et Le Pluart A., (1991), « Depuis 1985, les mouvements de main-d'œuvre s'accroissent », *Economie et Statistique*, No. 249, décembre, pp. 101-107.

Le Minez et Maurin E., (1994), « Recours aux contrats à durée déterminée : une relation d'emploi plus fragile mais moins de licenciements économiques », *Premières Synthèses*, 94.16, No. 45, DARES.

Lizé L., (2001), « Usage des emplois temporaires dans la sélection à l'embauche », in Del Sol M., Eydoux A., Gouzien A., Merle P., Turquet P., (dir.), *Les nouvelles dimensions de la précarité*. Actes du colloque des 28 et 29 octobre 1999, Rennes : P.U.R., pp. 143-156.

Lyon-Caen G., (1980), « Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi », *Droit Social*, n°9-10 - Septembre-octobre.

Mangum G, Mayall D. et Nelson K., (1985), « The temporary help industry: a response to the dual internal labor market », *Industrial and labor relations review*, Vol. 38, No. 4, Jul. pp. 599-611.

Marglin, (1974), « What do bosses do? The origin and Functions of Hierarchy in Capitalist Production », *The Review of Radical Political Economy*, Vol. VI, No. 2, pp. 60-112.

- Marx K., (1867), *Le Capital, Livre I, sections I à IV*, Champ – Flammarion, 1985.
- Maurin E., (2000), « Les contrats à durée déterminée et les coûts de licenciement nuisent-ils à l'embauche stable ? », *Annales d'économie et statistiques*, No. 57, pp. 267-291.
- Michon F., (1982), « Sur le dualisme du marché du travail français », in Bartoli H. (ed.), *Population, Travail, Chômage*, Economica, Série Sciences Economiques, pp. 85-104.
- Michon F. et Ramaux C., (1992), « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, No. 52, p 37-56.
- Morin M.-L. (dir.), (2001), *Prestation de travail et activité de service*, Cahier Travail et Emploi, Ministère de l'emploi et de la solidarité, La documentation française.
- Mortensen D. et Pissarides C., (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, Vol. 61, iss. 3, pp. 397-415.
- Noiriel G., (1986), *Les ouvriers dans la société française – XIX^e – XX^e siècle*, Points Seuil.
- Noiriel G., (1988), « Du « patronage » au « paternalisme » : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le mouvement social*, No. 144, pp. 17-35.
- Nunziata L. et Staffolani S., (2001), On Short-Term Contracts Regulation, *working paper NYU mimeo*.
- OCDE, (1993), *Perspectives de l'emploi*.
- OCDE, (1997), *Perspectives de l'emploi*.
- OCDE, (2002), « Prendre la mesure du travail temporaire », in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, pp.137-201.
- OCDE, (2004), *Perspectives de l'emploi*.
- Oi W., (1962), « Labor as a Quasi-Fixed Factor », *Journal of Political Economy*, 70:4, December, pp. 538-55.
- Omnès C., (1997), *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*. Ed. de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris.

Paugam S., (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris.

Petit H., (2002), *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail, une analyse sur données françaises*, Thèse pour le doctorat de Sciences Economiques, Université Paris 1.

Petit H. et Sauze D., (2006), « Une lecture historique de la relation salariale comme structure de répartition d'aléas : en partant du travail de Salais », in Eymard-Duvernay F. (dir.) *L'économie des conventions – méthodes et résultats* Tome II, La découverte.

Piore M., (1974), « Upward Mobility, Job Monotony and Labor Market Structure », in O' Toole J. (Ed)., *Work and the Duality of Life*, MIT Press, pp. 73-87.

Piore M., (1978), « Dualism in the Labor Market ; A Response to Uncertainty and Flux ; The Case of France », *Revue Economique*, No.1, janvier, pp. 26-48.

Polivka A. (1996), « Contingent and alternative work arrangements, defined », *Monthly Labor Review*, n°10, volume 119.

Polivka A. Nardone T. (1989), « On the definition of "Contingent work" », *Monthly Labor Review*, December.

Poulain G., (1979), « La loi du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée », *Droit Social*, mars, pp. 67-79.

Prugnaud L., (1988), « Le statut des électriciens antérieur à 1946 », *Bulletin d'histoire de l'électricité*, juin, pp. 43-58.

Pucci M. et Valentin J.,(2005), « Le renchérissement des CDD peut augmenter l'emploi » *Annales d'économie et statistiques*, n° 78, pp. 163-87

Putterman L. (1987), « Corporate governance, risk-bearing and economic power: a comment on recent work by Oliver Williamson », *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 143 (3), pp. 422-434.

Putterman L., (1981), « The organization of work, comment », *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2, pp. 273-279.

Ramandraivonona D., (1994), « L'évolution des emplois temporaires de 1987 à 1992 », *Dossiers statistiques* n°8, *Premières informations – Hors série*, Dares – La Documentation française.

Ramaux C., (1994), « Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? », *Travail et Emploi*, No. 58, pp 55-76.

Ramaux C., (2006), *Emploi : éloge de la stabilité, l'Etat social contre la flexicurité*, Mille et une nuits.

Rebitzer J. B. et Taylor L. J., (1991), « A model of dual labor markets when product demand is uncertain », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, No 4, Nov, pp. 1317-1383,

Richet-Mastain L. et Brunet F., (2001), « Les mouvements de main-d'oeuvre en contrats à durée déterminée en 1999 », *Premières synthèses*, octobre 2001, No. 41.3.

Saint-Paul G., (1996), *Dual Labor Markets, A Macroeconomic Perspective*, The MIT Press.

Salais, R., Baverez N. et Reynaud B., (1986), *L'invention du chômage*, PUF.

Salop S., (1979), « A Model of the Natural Rate of Unemployment », *The American Economic Review*, Vol. 69, No. 1, pp. 117-125.

Sauze D. (2003), « Le rôle des CDD dans les variations de l'emploi en France de 1985 à 2000 : accroissement de la flexibilité de l'emploi ou nouvelle modalité d'ajustement ? », in Euzéby C., Carlier F., Chapon S., Euzéby A., Mansanti D., Offredi C., *Mondialisation & régulation sociale*, Tome 2, pp. 825-840, L'Harmattan.

Sauze D., (2005), « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales », *Travail et Emploi*, No. 103, Juillet, pp. 113-122.

Sauzet M., (1890), *Le livret obligatoire des ouvriers*, F. Pichon éd.

Sauzet M., (1891), « Etude sur le nouvel article 1780 du Code civil », *Annales de droit commercial*, 1891, No. 2-3.

Simon, H.A., (1951), « A formal theory of the employment relationship », *Econometrica* 19 (3), 293-305.

Sirot S., (1994), « Le régime des congés payés dans les statuts des électriciens (1907-1946) », *Bulletin d'histoire de l'électricité* n°29, juin, pp. 91-103.

Soboul A., (1976), « Le choc révolutionnaire 1789-1797 », in Braudel F., Labrousse E. (dir.), *Histoire économique et sociale de la France – III / 1789-1880*.

Stancanelli E., et Martin J., (2002), « Travail temporaire: dissiper quelques mythes », *L'Observateur de l'OCDE*, n°231-32, pp. 41-43.

Stone K., (1974), « The Origins of Job Structures in the Steel Industry », *The Review of Radical Political Economy*, Vol. VI, No. 2, pp. 113-173.

Supiot A., (1999), (sous la direction de), *Au delà de l'emploi, Rapport pour la Commission européenne, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, éd. Flammarion.

Thèvenot N. et Valentin J., (2003), « Sous-traitance et précarité de l'emploi, une analyse empirique », *Forum de la régulation 2003, ENS, 9 et 10 octobre*.

Thèvenot N. et Valentin J., (2005), « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail: une évaluation empirique pour la France, 1984-2000 », *Economie appliquée*, tome LVIII, n°3, pp. 51-79.

Tinel B., (2000), *Origines et Fonctions de la Hiérarchie : Trente Ans de Débats, 1968 – 1998*, thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques, Université Lyon 2.

Topalov C., (1994), *La naissance du chômeur*, éd. Albin Michel.

Uzzi B. et Barsness I., (1998), « Contingent employment in british establishments: organizational determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers » *Social forces*, Vol. 76, Issus 3, Mar., pp. 967-1005.

Varejão J. et Portugal P., (2003), « Why do Firm Use Fixed-Term Contracts ? », Discussion Paper 2003-10, CETE, Porto.

VALENTIN J. (dir.) (2006), *Le recours aux CDD et à la sous-traitance en France 1984-2000*, rapport auprès de la DARES, Mission Animation de la Recherche, Ministère de l'emploi.

Wasmer E., (1999), « Competition for jobs in a growing economy and the emergence of dualism », *The Economic Journal*, Vol. 109, No. 457, July, pp. 349-71.

Wenger J. et Kalleberg A., (2006), « Employers' flexibility and employment volatility, an analysis of the U.S. Personnel Supply Industry 1972-2000 », *The American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 65, No. 2, pp. 347-382.

Williamson, O., (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, The Free Press.

Zylberberg, A., (1981), « Flexibilité, incertain et théorie de la demande de travail », Annales de l'INSEE, Avril-Juin, No. 42, pp. 31-52.

Table des illustrations

Encadré 1 : La distinction CDD / CDI au XIX ^e siècle	13
Encadré 2 : les motifs de la stabilité de l'emploi pour les fonctionnaires au début du XX ^e siècle	21
Encadré 3 : Évolution de la législation sur les licenciements au cours du XX ^e siècle	30
Encadré 4 : Chronologie de l'évolution de la législation sur les CDD depuis la fin des années 1970	34
Encadré 5 : Sources – méthode	36
Graphique 1.1 : Durée moyenne des contrats achevés dans l'année, de 1985 à 2000	38
Graphique 1.2 : Durée moyenne des contrats selon le motif de sortie de l'établissement	39
Graphique 1.3 : Durée moyenne des contrats achevés dans l'année par classe d'âge	40
Graphique 1.4 : Durée moyenne des contrats achevés dans l'année par qualification	40
Graphique 1.5 : Durée moyenne des contrats achevés dans l'année par secteur	40
Graphique 1.6 : Durée moyenne des contrats achevés dans l'année par sexe	40
Graphique 1.7 : Part des fins de CDD dans les sorties par classe d'âge	41
Graphique 1.8 : Ancienneté moyenne par classe d'âge	45
Graphique 1.9 : Ancienneté moyenne par qualification	45
Graphique 1.10 : Ancienneté moyenne par secteur d'activité	45
Graphique 1.11 : Ancienneté moyenne par sexe	45
Graphique 1.12 : Corrélation entre ancienneté en 1982 et variation de l'ancienneté entre 1982 et 2002.....	46
Graphique 2.1 : Entrées en CDD / Total des entrées (en %)	62
Graphique 2.2 : Taux de recours aux CDD (en %) reconstitué selon deux méthodes différentes : durée maximale variant selon les lois ou durée fixée à 3 mois pour tout CDD	69
Graphique 2.3 : Taux de recours aux CDD (en %) reconstitué selon deux méthodes différentes : Durée maximale des CDD évoluant avec les lois ou fixée à un an pour toute la période	70
Graphique 2.4 : Taux de recours aux CDD selon les DMMO et l'enquête emploi	75
Graphique 2.5 : Comparaison du taux de recours aux CDD dans la base DMMO et la base DMMO-EAE	76
Graphique 2.6 : Taux de recours aux CDD des établissements éliminés des DMMO, par secteur d'activité (nes16) – 2000	77
Graphique 2.7 : Nombre d'entreprises de notre base et comparaison avec celui des EAE (restreintes aux entreprises de 50 salariés et plus) et des DMMO	78
Graphique 2.8 : Nombre d'emplois dans l'échantillon et comparaison avec l'enquête emploi et les EAE sur des champs similaires	79
Graphique 2.9 : Répartition des entreprises par secteur a) en 1985 et b) en 2000	81
Graphique 2.10 : Répartition des entreprises par taille a) en 1985 et b) en 2000	82
Graphique 3.1 : Évolution de l'emploi total, des CDI et des CDD sur l'ensemble de la base entre 1985 et 2000	86
Graphique 3.2 : Taux de croissance des stocks de CDD et de CDI	87
Graphique 3.3 : Évolution du CA en milliers de francs constants (base 100 en 1995) entre 1985 et 2000, sur l'ensemble de la base	87
Graphique 3.4 : Part des entreprises qui recourent aux CDD (en %)	88
Graphique 3.5 : Évolution du taux de recours agrégé et de la moyenne des taux de recours aux CDD	90
Graphique 3.6 : Taux de recours moyen aux CDD selon 3 champs	91

Graphique 3.7 : Distribution du taux de recours aux CDD en 1985 et 2000	92
Graphique 3.8 : Quartiles du taux de recours aux CDD	93
Graphique 3.9 : Ratio interquartile de la variable pcdd	94
Graphique 3.10 : Évolution du chiffre d'affaires en francs constants par secteur entre 1985 et 2000	95
Graphique 3.11 : Pourcentage d'entreprises qui ont recours aux CDD par secteur	97
Graphique 3.12 : Moyenne du taux de recours aux CDD par secteur	97
Graphiques 3.13 : Part des entreprises qui ont un taux de recours nul, inférieur et supérieur à 10 %, 1985-1993-2000	99
Graphique 3.14 : Part des entreprises qui recourent aux CDD selon la taille entre 1985 et 2000	100
Graphique 3.15 : Taux de recours aux CDD selon la taille de l'entreprise – 1985-2000	100
Graphique 3.16 : Taux de recours aux CDD en 1985, 1993 et 2000 selon la taille	101
Graphique 3.17 : Taux de conversion CDD/CDI sur l'ensemble de l'échantillon 1986-1999 ..	105
Graphique 3.18 : Médiane des taux de conversion CDD/CDI par entreprise	108
Graphique 3.19 : Part des entreprises qui ont un taux de conversion supérieur à 50 % et inférieur à 10 %	109
Graphique 3.20 : Médiane des taux de conversion par secteur	110
Graphique 3.21 : Répartition des entreprises selon le taux de conversion par secteur en 2000	110
Graphique 3.22 : Quartiles de la durée moyenne des CDD par entreprise (en mois)	113
Graphique 3.23 : Répartition des entreprises selon la durée moyenne de leurs CDD (en %) ..	114
Graphique 3.24 : Répartition des entreprises (en %) selon les variations annuelles de leur taux de recours aux CDD 1986-2000	115
Graphique 5.1 : Comparaison de l'évolution du logarithme du chiffre d'affaires (en milliers de francs constants) pour deux entreprises dont la tendance du chiffre d'affaires est très proche et dont l'indicateur de cycle est situé soit dans le premier, soit dans le dernier quartile	181
Graphiques 5.2 a et b : Evolution du chiffre d'affaires en milliers de francs (constants) pour deux entreprises appartenant au premier quartile de la distribution de l'indicateur de cycle et soit au premier, soit au dernier quartile du coefficient de variation du Chiffre d'affaires	183
Graphiques 5.3 : Moyenne et médiane de l'écart type des écarts à la tendance du chiffre d'affaires en milliers de francs sur 5 ans (de t_2 à t_{+2}) [indicateur de cycle]	184
Graphiques 5.4 : Moyenne et médiane du coefficient de variation du chiffre d'affaires sur 5 ans	185
Graphique 5.5 : Moyenne et médiane de l'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires en % sur 5 années	186
Graphique 5.6 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon l'indicateur de cycle sur la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000	187
Graphique 5.7 : Moyenne du taux de recours moyen en % sur la période 1985-2000 selon les 4 quartiles de la variable de cycle pour chacun des trois secteurs étudiés	188
Graphique 5.8 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon le <i>part de marché</i> par quartile pour les périodes 1985-2000, 1996-2000 et en 2000	190
Graphique 5.9 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon le <i>turnover des leaders</i> par quartile pour la période 1985 à 2000, 1996 à 2000 et en 2000	191
Graphique 5.10 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon les quartiles d'ancienneté de l'entreprise pour la période 1996-2000 et en 2000	192
Graphique 5.11 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartile de variation des stocks pour la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000	194
Graphique 5.12 : Taux de recours moyen au CDD en % selon les quartiles du niveau du coût salarial moyen sur la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000	197
Graphique 5.13 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du niveau du coût salarial moyen par secteur pour la période 1985-2000 dans les quartiles	197

Graphique 5.14 : Le coût salarial moyen sur la période 1985 à 2000 en milliers de francs selon la taille	198
Graphique 5.15 : Moyenne du taux de recours aux CDD selon de la <i>part des ouvriers et employés</i> dans l'emploi (par APE) par quartile pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000	199
Graphique 5.16 : Moyenne du taux de recours sur la période par quartile de la part des ouvriers et employés par APE pour chaque secteur	200
Graphique 5.17 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon la part des licenciements dans l'emploi sur la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000	201
Graphique 5.18 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du niveau de sous-traitance pour la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000	202
Graphique 5.19 : Taux de recours moyen aux CDD selon les quartiles du taux de recours à l'intérim pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000	203
Graphique 5.20 : Moyenne du taux de recours aux CDD selon le <i>coefficient de variation des CDI</i> par quartile pour la période 1985 à 2000, la période 1996-2000 et en 2000	204
Graphique 5.21 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon la part des démissions dans l'emploi pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000	205
Graphique 5.22 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du taux de conversion de CDD en CDI pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000	206
Graphique 5.23 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du taux de chômage local pour la période 1985-2000, 1996-2000, et en 2000	207
Graphique 5.24 : Taux de recours moyen selon les quartiles du taux de chômage local sur la période 1985-2000	208
Graphique A2.1 : Répartition par âge de la population en emploi 1982-2002	239
Graphique A2.2 : Répartition par âge de la population dont le contrat se termine dans l'année 1985-2000	239
Graphique A2.3 : Répartition par qualification de la population en emploi 1982-2002	239
Graphique A2.4 : Répartition par qualification de la population dont le contrat se termine dans l'année, 1985-2000	239
Graphique A2.5 : Répartition par secteur de la population en emploi, 1982-2002	240
Graphique A2.6 : Répartition par secteur de la population dont le contrat se termine dans l'année 1985-2000	240
Graphique A2.7 : Répartition par sexe de la population en emploi 1982-2002	240
Graphique A2.8 : Répartition par sexe de la population dont le contrat se termine dans l'année 1985-2000	240

Tableaux

Tableau 3.1 : Effets de structure de la variation de l'intensité du recours aux CDD	102
Tableau 3.2 : Répartition des entreprises ayant un recours toujours supérieur à x% (1985 à 2000)	117
Tableau 3.3 : Typologie des profils de recours	119
Tableau 5.1 : Synthèse des variables explicatives du taux de recours aux CDD	210
Tableau 5.2: Quelques caractéristiques des échantillons utilisés pour la régression	211
Tableau 5.3 Résultats d'estimation du coût salarial moyen (1985-2000)	215
Tableau 5.4 : Les déterminants du taux de recours moyen (1985-2000)	217
Tableau 5.5 : Les déterminants du taux de recours moyen 1996-2000	221
Tableau 5.6 : Résultats de l'estimation du coût salarial moyen en 2000	224
Tableau 5.7 : Les déterminants du recours en 2000	226
Tableau 5.8 : Synthèse de l'ensemble du chapitre	229
Tableau A1.1 : Décomposition de l'effet de structure dans l'évolution de la durée moyenne des contrats	238
Tableau A1.2 : Décomposition de l'effet de structure dans l'évolution de l'ancienneté moyenne des salariés de moins de 40 ans	238

Table des matières

REMERCIEMENTS	
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : LA DUALITE DES CONTRATS DE TRAVAIL SUR LONGUE PERIODE EN FRANCE	
	8
1. JUSQU'À LA FIN DU XIX ^e SIECLE, LA QUETE PATRONALE DE LA STABILITE ET DE LA SUBORDINATION	10
1.1. Une moindre dépendance des salariés à l'égard de la durée de la dépendance salariale	11
1.2. Les solutions développées par les employeurs pour retenir les salariés	12
2. AU XX ^e SIECLE, LA REVENDICATION SALARIALE DE STABILITE DE L'EMPLOI	18
2.1. Les salariés deviennent de plus en plus dépendants vis-à-vis de la relation salariale	18
2.2. Les conséquences de cette dépendance sur les revendications des salariés : lutte contre la liberté de licenciement	20
3. DEVELOPPEMENT DES CDD ET INSTABILITE DE L'EMPLOI DEPUIS LES ANNEES 1970	31
3.1. Développement des CDD et stabilité de l'ancienneté moyenne : une mobilité plus frileuse ?	32
3.2. Deux mesures de stabilité de l'emploi	35
3.3. La diffusion des CDD se traduit par une baisse de la durée moyenne des emplois	37
3.4. Ancienneté dans l'entreprise : une stabilité en moyenne qui masque des évolutions différenciées	41
3.5. Rôle des CDD dans l'évolution des inégalités d'ancienneté dans l'emploi ...	48

	268
CONCLUSION	49
CHAPITRE II : UNE NOUVELLE SOURCE POUR APPREHENDER LE RECOURS AUX CDD	54
1. DE LA NECESSITE DE CONSTRUIRE UNE NOUVELLE BASE DE DONNEES.....	55
1.1. Des données macroéconomiques ou centrées sur les salariés.....	55
1.2. Principaux résultats des études centrées sur les entreprises.....	58
1.3. Aller plus loin en partant des DMMO.....	61
2. METHODOLOGIE : CONSTRUCTION D'UNE BASE ORIGINALE.....	63
2.1. Méthode de reconstitution du stock de CDD par établissement à partir des DMMO.....	63
2.1.1. <i>Des flux aux stocks de CDD par établissement : choix de la méthode ...</i>	63
2.1.2. <i>Des flux aux stocks de CDD par établissement : détails de la méthode retenue</i>	64
2.1.3. <i>Des établissements aux entreprises</i>	71
2.1.4. <i>Des DMMO aux DMMO-EAE</i>	72
2.2. Confrontation de la nouvelle base aux autres sources sur les CDD	73
2.2.1. <i>Confrontation du taux de recours aux CDD de la base DMMO avec le taux de recours issu de l'enquête emploi.....</i>	73
2.2.2. <i>Passage de l'échantillon DMMO à l'échantillon DMMO-EAE.....</i>	75
3. REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON.....	78
4. CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON.....	81
CONCLUSION.....	83

**CHAPITRE III : DYNAMIQUE DE RECOURS AU CDD : L'APPORT DES
DONNEES INDIVIDUELLES.....**

	85
1. LE RECOURS AU CDD : UNE PRATIQUE QUI S'EST LEGEREMENT DIFFUSEE ET PLUS NETTEMENT INTENSIFIEE.....	86
1.1. Évolution de la part des entreprises qui recourent aux CDD.....	88
1.2. Intensification : évolution du taux moyen de recours aux CDD.....	89
1.3. Modification de la distribution du taux de recours sur la période.....	91
1.4. Évolution par quartile	93

2. HETEROGENEITE DE L'EVOLUTION DES PRATIQUES DE RECOURS AUX CDD : EFFET TAILLE ET EFFET SECTORIEL.....	95
2.1. Effet sectoriel.....	95
2.2. Effet taille.....	99
2.3. Mesure des effets de structure sur la période.....	101
3. COMPORTEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR USAGE DES CDD DANS LA DUREE...	104
3.1. Durée et conversion des CDD.....	104
3.1.1. Taux de conversion.....	105
3.1.2. Durée des CDD.....	111
3.2. Trajectoires individuelles de recours aux CDD.....	114
3.2.1. L'augmentation de la part des CDD n'est pas le produit d'un accroissement continu de son recours.....	115
3.2.2. Absence de recours et recours permanent.....	116
3.2.3. Constance du recours.....	116
3.2.4. Sens de la variation.....	117
CONCLUSION.....	120

CHAPITRE IV : L'ARBITRAGE ENTRE CDD ET CDI DANS LES THEORIES ECONOMIQUES : ENTRE BESOIN D'AJUSTEMENT ET RAPPORTS DE FORCE.....	122
1. LE CDD, UN MODE DE GESTION CONJONCTUREL PERMETTANT L'AJUSTEMENT AUX FLUCTUATIONS DE LA PRODUCTION : L'APPROCHE NEOCLASSIQUE	123
1.1. Du modèle originel à la prise en compte des coûts d'ajustement et de l'environnement incertain.....	124
1.1.1. Le modèle néoclassique de base	125
1.1.2. Le travail comme facteur quasi fixe (W. Oi, 1962)	126
1.1.3. La théorie des contrats implicites (Azariadis, 1975, Baily, 1974, Gordon, 1974)	127
1.1.4. Modèles de salaire d'efficienc fondés sur le coût de remplacement des salariés (coût de turnover)	128
1.1.5. Modèles d'appariement	129
1.1.6. Modèles dynamiques de demande de travail avec coûts d'ajustement de l'emploi	131

	270
1.2. Les fluctuations de la production comme fondements du recours aux CDD .	132
1.2.1. <i>Les différentes représentations de la distinction entre CDD et CDI</i>	133
1.2.2. <i>Les différentes manières d'introduire l'incertitude et la variété des fondements du recours à ces deux formes d'emploi</i>	137
2. LE CDD COMME MODE DE GESTION STRUCTUREL DE LA MAIN-D'ŒUVRE	146
2.1. Le CDD comme caractéristique des emplois du secteur secondaire : en partant de l'analyse de Piore et Doeringer	147
2.1.1. <i>Explication de l'existence d'un marché interne</i>	147
2.1.2. <i>De l'incertitude de la demande au dualisme du marché du travail</i>	150
2.1.3. <i>Segmentation du marché du travail et formes particulières d'emploi</i> ...	154
2.2. Le CDD comme vecteur de la division du salariat : l'analyse des radicaux ..	156
2.2.1. <i>La structure du marché du travail d'une étape particulière du capitalisme</i>	156
2.2.2. <i>La segmentation des travailleurs : un instrument de contrôle</i>	158
2.2.3. <i>Quelle application au cas de la France ?</i>	163
2.3. Les conceptions théoriques sous-jacentes aux études empiriques menées sur les formes particulières d'emploi aux Etats-Unis et au Royaume-Uni	166
2.3.1. <i>Le rôle des caractéristiques de taille et d'activité de l'entreprise</i>	167
2.3.2. <i>Un nécessaire besoin de flexibilité</i>	169
2.3.3. <i>Le rôle des rapports de force et de l'environnement institutionnel de l'entreprise</i>	171
CONCLUSION	173
CHAPITRE V : DETERMINANTS EMPIRIQUES DU RECOURS AUX CDD	175
1. LES DEUX LOGIQUES DE RECOURS AUX CDD :PRESENTATION DES VARIABLES EXPLICATIVES	177
1.1. Fluctuation de l'environnement économique	178
1.1.1. <i>Les indicateurs de la fluctuation de la demande</i>	178
1.1.2. <i>Les indicateurs concernant les conditions de concurrence</i>	189
1.1.3. <i>La variation des stocks comme signal de fluctuation des conditions de la production</i>	193
1.2. Modes de gestion de la main-d'œuvre	195
1.2.1. <i>Les instruments de fidélisation des salariés</i>	196

	271
1.2.2. <i>Les résultats de la fidélisation</i>	203
1.2.3. <i>Les déterminants de la volonté de fidélisation</i>	206
1.3. Synthèse de la section	208
2. DETERMINANTS DU RECOURS SUR L'ENSEMBLE DE LA PERIODE	209
2.1. Présentation de l'échantillon	210
2.2. Variables de contrôle	213
2.3. Traitement du biais d'endogénéité pour le coût salarial moyen	213
2.4. Résultats de l'estimation sur l'échantillon des entreprises pérennes	215
2.5. Robustesse des résultats : estimation sur des entreprises présentes pendant au moins 5 ans	220
3. DETERMINANTS DU RECOURS A UNE DATE DONNEE	223
3.1. Estimation du coût salarial moyen	224
3.2. Résultats des estimations	226
4. SYNTHESE DES RESULTATS ET INTERPRETATIONS	228
CONCLUSION	230

	272
CONCLUSION	232
ANNEXES	237
ANNEXE 1.1 : DECOMPOSITION DES EFFETS DE STRUCTURE DANS L'EVOLUTION DE L'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE ET DE LA DUREE DES CONTRATS	238
ANNEXE 1.2 : DESCRIPTION DES ECHANTILLONS ENQUETE EMPLOI ET DMMO UTILISES POUR MESURER L'ANCIENNETE DANS L'EMPLOI ET LA DUREE DES CONTRATS	238
ANNEXE 2.1 : ÉTABLISSEMENTS PRESENTS DANS LES DMMO ET ELIMINES PAR L'APPARIEMENT AVEC LES EAE	241
ANNEXE 2.2 : COMPARAISON DES EAE ET DE LA BASE D'ETUDE.....	242
ANNEXE 2.3 : LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET PLUS ABSENTES DE LA BASE D'ETUDE DES CDD	245
ANNEXE 5.1 : COMPARAISON DE L'EVOLUTION DU LOGARITHME DU CA (K F CONSTANTS) D'ENTREPRISES AYANT UNE TENDANCE SIMILAIRE ET UN INDICATEUR DE CYCLE CONTRASTE	246
ANNEXE 5.2 : ESTIMATION DU COUT SALARIAL MOYEN 1996-2000	248
BIBLIOGRAPHIE	250
TABLE DES ILLUSTRATIONS	263
TABLEAUX	266

Résumé – Cette thèse s’interroge sur les déterminants du recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) en France sur la période récente. L’explication la plus courante est celle selon laquelle les CDD répondent aux besoins d’ajustement de l’emploi aux variations de l’activité. Face à cette représentation relativement récente de la fonction des CDD, un premier apport de ce travail consiste en une mise en perspective historique sur deux siècles des rôles successivement joués par les CDD.

Afin d’explorer les pratiques de recours des entreprises sur la période récente et face au manque de données directement disponibles, nous avons construit une base de données inédite qui renseigne sur les stocks de CDD par entreprises. Une première exploration de cette base fait apparaître d’une part l’absence de caractère cyclique du recours aux CDD pour deux tiers des entreprises, d’autre part la réduction au fil du temps du rôle d’intégration à l’entreprise que peuvent jouer les CDD, à partir de l’examen des durées des contrats et des taux de conversion de CDD en CDI.

D’un point de vue théorique, nous confrontons la représentation dominante mentionnée ci-dessus et privilégiée par le courant néoclassique à d’autres conceptions qui font du recours aux CDD une dimension d’une stratégie de gestion de la main-d’œuvre peu soucieuse de la fidélisation des salariés.

Les tests économétriques aboutissent à la remise en cause de la thèse du besoin d’ajustement. La représentation du recours aux CDD comme dimension d’une stratégie structurelle de gestion de la main-d’œuvre recueille plus d’éléments favorables.

Title - **THE USE OF FIXED TERM EMPLOYMENT CONTRACTS IN FRANCE** - An analysis based on firms’ data (1985-2000)

Summary – This work wonders about the factors of the use of Fixed-Term Contract (FTC) in France over the recent period over the last 25 years. The share of FTCs in employment proved an almost continuous growth since the end of the 1970’s in this country. According to the most common representation, FTCs meet the needs of adjustment of employment to economic activity fluctuations. In contrast with this relatively recent conception of the function of FTCs, a first contribution of this work is an historical perspective over two centuries of the successive role played by FTC.

So as to analyze the reasons of the resort to this kind of employment contract by the firms – and trying to make for the lack in available data – we made an original database informing of the share of employment in FTCs by firms, which is an essential contribution of this work. On the one hand a first exploration of this database shows the absence of cyclical dimension to FTCs’ resort for two thirds of the firms, on the other hand, studying the contracts’ durations as well as the FTCs’ turning into permanent contracts displays the decrease of the FTCs’ integration role into the firms.

From a theoretical point of view, we confront the prevailing conception mentioned above – and preferred by neoclassic economists - to other conceptions seeing the resort to FTC as the dimension of manpower management policies that would not very concerned by workers attachment to the firms.

Econometrics’ tests lead to the questioning of the adjustment need conception. The representation of FTCs as the dimension of a structural strategy of manpower management gathers more favourable elements.

Mots clés : Contrat de travail à durée déterminée (CDD), gestion de la main-d’œuvre, segmentation du marché du travail, stabilité de l’emploi

CES-Matisse, Université Paris 1 – CNRS UMR 8174
106-112 boulevard de l’hôpital 75647 Paris Cedex 13