



HAL
open science

Relations de travail et dynamiques des arbitrages des firmes vis-à-vis des dispositifs juridiques : quelles substitutions ?

Julie Valentin, Damien Sauze, Nadine Thevenot, Délila Allam, Héroïse Petit

► **To cite this version:**

Julie Valentin, Damien Sauze, Nadine Thevenot, Délila Allam, Héroïse Petit. Relations de travail et dynamiques des arbitrages des firmes vis-à-vis des dispositifs juridiques : quelles substitutions ?. 2006. halshs-00270915

HAL Id: halshs-00270915

<https://shs.hal.science/halshs-00270915v1>

Submitted on 9 May 2011

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.

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE - DARES
MISSION ANIMATION DE LA RECHERCHER

*GESTION DE L'EMPLOI DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DROIT DU TRAVAIL - APPROCHES
PLURIDISCIPLINAIRES*

Relations de travail et dynamiques des arbitrages des firmes vis-à-vis des dispositifs juridiques : quelles substitutions ?

Le recours aux CDD et à la sous-traitance en France 1984-2000

AVRIL 2006

RAPPORT FINAL

Responsable : Julie Valentin

Réalisé par : Damien Sauze, Nadine Thèvenot et Julie Valentin

Enquête de terrain : Délila Allam et Héloïse Petit

Matisse – CES – UMR 8174

SOMMAIRE

INTRODUCTION - J. VALENTIN

PREMIÈRE PARTIE : RECOURS AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE - D. SAUZE

1. Méthodologie : Construction d'une base originale
 2. Le recours aux CDD : une pratique qui s'est légèrement diffusée et plus nettement intensifiée
 3. L'hétérogénéité de l'évolution des pratiques de recours aux CDD : effet taille et effet sectoriel
 4. Comportements des entreprises dans leur usage des CDD
 5. Déterminants du recours aux CDD
- Références de la partie

DEUXIÈME PARTIE : RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE - N. THEVENOT, J. VALENTIN

1. Méthodologie
 2. Le recours à la sous-traitance : un comportement qui s'est généralisé et intensifié
 3. L'hétérogénéité des pratiques de sous-traitance : l'effet taille et l'effet sectoriel
 4. Eléments de dynamique des comportements
 5. Influence de la sous-traitance sur la place de l'emploi salarié
 6. Quantification de la substitution entre travail interne et travail externe : une analyse économétrique des déterminants du recours à la sous-traitance
 7. Effets de la sous-traitance sur les conditions d'emploi
 8. Une illustration des pratiques de sous-traitance : les résultats d'une enquête de terrain dans deux entreprises du secteur de l'édition et de l'imprimerie (D. ALLAM, H. PETIT)
- Références de la partie

CONCLUSION : SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE - N. THEVENOT, J. VALENTIN

1. Synthèse des résultats
 2. Perspectives
- Références de la conclusion

ANNEXES

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX

TABLE DES GRAPHIQUES

INTRODUCTION¹

JULIE VALENTIN

L'évolution de la législation définissant les catégories juridiques de la relation de travail a été marquée par la volonté de concilier accroissement (ou préservation) de l'emploi et protection des individus en situation de travail. Fruit de nombreux débats entre des parties aux positions souvent divergentes - pouvoirs publics, partenaires sociaux, ou experts - une palette de dispositifs a ainsi vu le jour censés répondre aux besoins des entreprises en matière de gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre. Or, ces dispositifs juridiques ne prennent leur sens que dans la manière dont ils sont utilisés, interprétés, articulés les uns avec les autres, occultés ou encore partiellement mobilisés par les directions d'entreprises.

En effet, les décisions prises par les entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre et de l'emploi ne peuvent être réduites à des réponses gestionnaires dictées par des contraintes économiques incontournables (coûts économiques ou pressions de la concurrence) ou à des solutions construites sous le joug d'une « offre » juridique contraignante. Les décisions des entreprises apparaissent plutôt comme des arbitrages réalisés au fil du temps au croisement de diverses influences sociales, juridiques, institutionnelles et économiques.

La problématique du travail de recherche que nous présentons ici est centrée sur la façon dont *« les entreprises mobilisent effectivement les dispositifs juridiques à leur disposition. Servent-ils, comme le souhaitent les autorités publiques, des objectifs de création (sauvegarde) d'emploi et de protection des individus ? »*, pour reprendre les termes de l'appel d'offre qui l'a suscitée.

Cette orientation de recherche met l'accent sur les articulations entre l'offre juridique - construite par les nouvelles législations du travail - et les stratégies des dirigeants d'entreprises, révélées par leurs pratiques.

Perspective

Ce travail adopte ainsi une perspective peu explorée du point de vue de la thématique de l'éclatement de la relation de travail qui sous-tend la problématique de cette recherche. En effet, il ne s'agit pas ici de caractériser et de mieux connaître la situation des salariés mobilisés par la

¹ Nous tenons à remercier Corinne Perraudin et Muriel Pucci pour le partage de leurs compétences, leurs relectures

médiation de ces dispositifs juridiques mais avant tout de mesurer et d'expliquer l'usage qu'en font les entreprises. Au moment où se multiplient les tentatives de redéfinition du droit du travail, et où la thématique de la sécurité professionnelle semble susciter l'intérêt de toutes les parties, une meilleure connaissance de la manière dont les entreprises mobilisent leur main-d'œuvre semble un préalable à la réflexion sur le renouvellement des formes de protections qu'il faut attacher aux salariés face à la réduction de l'emprise du CDI² que nourrit en particulier le recours à la sous-traitance et aux CDD.

Champ de l'étude

Le champ d'application de cette recherche concerne alors les différentes catégories de prestations de travail auxquelles l'entreprise a recours pour réaliser son activité productive. Pour mieux spécifier l'éclatement de la relation de travail, il semble important de substituer au concept d'emploi (qui fait exclusivement référence au travail salarié), celui de « volume de travail commandé » qui entend rendre compte des différentes formes de mobilisation du travail par les entreprises [Morin (1999)]. La compréhension des pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises au regard des différentes catégories juridiques à leur disposition suppose de dépasser le cadre de référence du seul contrat de travail salarié pour envisager les autres formes de prestations de travail mobilisées. Le recours au travail indépendant, à la sous-traitance d'exécution, aux différentes formes d'extériorisation de la main-d'œuvre etc. apparaissent ainsi comme autant de catégories juridiques qui ont contribué au processus d'éclatement de la relation de travail par rapport à la norme du CDI, référence centrale dans le droit du travail.

Deux formes de mobilisation du travail peuvent être distinguées selon que le lien juridique est maintenu entre l'employeur et le salarié dans le cadre d'un contrat de travail salarié ou que l'entreprise sollicite une autre entreprise dans le cadre d'un contrat d'exécution pour faire réaliser une prestation de travail déterminée.

Ces relations contractuelles peuvent être tantôt assujetties à la législation du travail, tantôt au droit commercial :

- les contrats de travail salarié comprennent les CDD et les CDI ;

stimulantes ainsi que Christine Lagarenne pour son aide précieuse.

² Le CDI reste néanmoins la norme : en 2004, la proportion de CDI parmi les salariés est de 87% (*Enquête Emploi*).

- les contrats d'exécution comprennent les missions d'intérim, les contrats de sous-traitance d'exécution, le travail indépendant, la mise à disposition d'heures de travail par le recours aux groupements d'employeurs.

Le travail présenté ici est focalisé sur deux formes de mobilisation du travail alternatives au CDI : le CDD, comme forme de mobilisation du travail régie par un contrat de travail et le recours à la sous-traitance comme forme de mobilisation encadrée par le seul droit commercial. Par contraste avec les travaux existants, d'un côté, nous n'étudions pas l'intérim qui est pourtant l'une des sources de déstabilisation des CDI la plus mise en avant et, de l'autre, nous intégrons la sous-traitance, qui n'est généralement pas analysée, en France, comme une forme de mobilisation du travail, sinon par les juristes. Ce champ d'application plus restreint que l'ensemble des dispositifs juridiques dont disposent les entreprises pour réaliser leur activité productive s'explique en premier lieu par la difficulté de trouver les sources renseignant les pratiques des entreprises en la matière. Cela est patent pour le travail indépendant, mais le recours à l'intérim est aussi moins bien renseigné dans les enquêtes qui permettent de saisir les comportements des entreprises³. En outre, l'un comme l'autre sont moins fréquemment utilisés par les entreprises⁴ et concernent moins de salariés (2.2% d'intérimaires en 2005 à comparer avec les 7.8% de CDD hors contrats aidés, *Enquête Emploi*). Si l'analyse du recours au travail indépendant demeure hors de portée de par l'absence de sources pour le quantifier, le recours à l'intérim, comme autre forme de mobilisation du travail intermédiée et régie par le droit commercial a des incidences sur le recours tant aux CDD qu'à la sous-traitance et nous avons tenté de le prendre en compte, quand cela était possible.

Spécificités méthodologiques

L'essentiel des travaux disponibles sur ces objets s'appuient soit sur des enquêtes de terrain, soit sur des données statistiques réalisées à un niveau très agrégé et restant le plus souvent assez peu articulées entre elles. La méthodologie adoptée ici est avant tout fondée sur un travail quantitatif, mais celui-ci est mené à niveau micro-économique à partir des sources qui renseignent les comportements individuels des entreprises.

Les données nécessaires pour saisir et expliquer les comportements des entreprises doivent satisfaire au moins deux critères. Elles doivent être collectées par entreprise (ou établissement) et

³ On dispose néanmoins, dans les DMMO, d'un indicateur du nombre d'intérimaires en équivalent temps plein alors que dans les EAE, la question qui devrait permettre de connaître le nombre d'intérimaires est mal renseignée jusqu'en 1996, mais nettement mieux après.

⁴ On ne sait d'ailleurs pas dénombrer aujourd'hui la part des indépendants qui sont en contrat avec une entreprise et la question, pourtant posée dans les EAE, n'est jamais renseignée.

regrouper des informations à la fois sur les différentes formes de mobilisation du travail et sur les modes de gestion de l'entreprise. Les fichiers existants qui répondent à ces critères sont le fichier de Déclaration Mensuelle de Mouvement de Main-d'Oeuvre (DMMO) et le fichier FCEMAX qui est une homogénéisation de l'Enquête Annuelle d'Entreprises (EAE) issue des différents services enquêteurs. Les DMMO permettent de connaître les entrées et sorties en CDD, tandis que le second permet de cerner les comportements de sous-traitance et, plus généralement, l'ensemble des éléments caractérisant leur activité économique. Ce sont les deux sources que nous exploitons tout le long de ce rapport.

Limites

Du fait des enquêtes mobilisées qui concernent soit les établissements de 50 salariés et plus (DMMO), soit qui ne sont exhaustives que pour les entreprises de 20 salariés et plus (EAE), ce sont les pratiques des PME et grandes entreprises dont nous rendons compte dans ce rapport⁵.

Le travail sur les CDD et celui sur la sous-traitance ne souffrent pas des mêmes défauts en la matière : le travail sur les CDD rend compte de l'ensemble des secteurs mais concerne une partie des entreprises de 50 salariés et plus, celui sur la sous-traitance rend compte du comportement de toutes les entreprises de 20 salariés et plus mais dans le seul secteur de l'industrie. Mais, par comparaison aux travaux appliqués sur données d'entreprises,

- le champ est plus étendu : plus de 40% des entreprises de 50 salariés et plus pour l'analyse des CDD ; et 100% des entreprises de 20 salariés sur un secteur donné pour l'étude de la sous-traitance ;
- la période considérée est plus vaste : nous travaillons sur les 16 à 17 années jusqu'à l'an 2000, c'est-à-dire sur toutes les années où les enquêtes que nous mobilisons sont disponibles.

Nature des résultats

Les résultats de ce travail sont de deux types :

- il s'agit en premier lieu d'établir des constats empiriques du point de vue de l'évolution des phénomènes de recours aux deux formes de mobilisation du travail retenues et de les articuler à la dynamique des comportements individuels des entreprises ;

⁵ Or, aujourd'hui près de 9 entreprises sur 10 ont moins de 10 salariés et elles concentrent près du tiers des emplois.

- on propose ensuite des éléments d'analyse de la logique qui sous-tend ces comportements et/ou de ses effets sur la relation de travail.

1 - Constats quantitatifs des pratiques des entreprises

La première étape de notre recherche consiste en un travail empirique d'évaluation et de comparaison de la dynamique du recours des entreprises aux CDD et à la sous-traitance. En effet, il n'existe à l'heure actuelle aucune évaluation de la dynamique effective du recours aux différentes formes de mobilisation. C'est le cas pour le recours à la sous-traitance dont l'évaluation est réalisée annuellement mais n'a jamais fait l'objet d'une étude dynamique.

Mais, c'est aussi étonnamment le cas du recours aux CDD que les différentes enquêtes ne permettent de saisir qu'à travers les 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 qu'au mieux tous les 4 ans. C'est à cette carence que Damien Sauze s'est confronté dans cette étape du travail. A partir d'un traitement spécifique des DMMO, il parvient à reconstruire les stocks de CDD par entreprise et ainsi à offrir des cadrages quantitatifs de l'évolution, entre 1985 et 2000, du recours aux CDD par les entreprises.

2 - Etude des logiques explicatives du recours à ces deux différentes formes de mobilisation de la main-d'oeuvre

Le second objectif de cette recherche est de mieux comprendre ce qui se joue sous ces évolutions en se centrant sur deux arbitrages : d'une part, mobilisation externe *versus* mobilisation interne du travail et, d'autre part, au sein de la mobilisation interne entre CDI et CDD. Il s'agit ici de tester les différentes hypothèses mises en avant par la littérature économique sur les déterminants de ces arbitrages.

Le recours aux formes dites flexibles de mobilisation du travail est-il le produit d'une plus grande instabilité des conditions de production ? d'une pression plus forte de la concurrence sur les coûts de production ? ou est-il une modalité structurelle de gestion de la main-d'œuvre rendue possible par une offre de travail contrainte ? C'est à travers des analyses économétriques simples que nous proposons de mettre à l'épreuve les schémas explicatifs portés par la littérature et/ou le débat public.

Synthèse de la direction de recherche choisie pour ce rapport

Finalement, ce travail est donc fondé sur trois partis pris qui en fondent, nous semble-t-il, sa spécificité.

1. Un parti pris sur le champ de l'éclatement de la relation de travail puisque nous l'appréhendons par l'analyse de deux types d'alternatives au CDI : le CDD qu'il est habituel de traiter dans cette thématique, et la sous-traitance, qui est une forme de mobilisation de la main-d'œuvre dont le recours est régi non pas par un contrat de travail mais un contrat commercial.
2. Un parti pris de perspective puisque notre étude est centrée sur les pratiques des entreprises et non sur la situation des salariés, comme c'est souvent le cas des travaux sur ce sujet.
3. Un double parti pris méthodologique : l'essentiel de notre analyse est fondé sur un travail quantitatif sur données d'entreprises (DMMO et EAE) et celle-ci est menée sur près de deux décennies. Construit pour rendre compte de la dynamique des comportements, grâce à l'appariement sur 16 ou 17 ans des enquêtes utilisées, il donne à voir l'évolution de ces pratiques depuis la création des enquêtes que nous utilisons.

Structure du rapport

L'évolution du recours au CDD et celle du recours à la sous-traitance sont présentées séparément car les sources utilisées pour ces études ne sont pas identiques. En effet, il a fallu créer une base originale résultat d'un traitement des DMMO auxquelles ont été appariés les EAE pour l'étude des CDD tandis que l'analyse de la sous-traitance est réalisée à partir du seul appariement sur 17 années des EAE dans l'industrie. Cela produit une différence de champ : le travail sur les CDD concerne toutes les entreprises de tous les secteurs ayant au moins un établissement de 50 salariés et plus, entre 1985 et 2000, tandis que celui de la base utilisée pour l'étude du recours à la sous-traitance est restreint à l'industrie mais inclut toutes les entreprises d'au moins 20 salariés présentes ne serait-ce qu'un an entre 1984 et 2000.

Ces deux études ont néanmoins des questionnements communs. Dans les deux cas, on cherche à caractériser la dynamique des comportements des entreprises et à saisir les caractéristiques essentielles qui fondent l'hétérogénéité de ces comportements. Lorsqu'on en vient aux explications de ces pratiques, les questions ne sont plus tout à fait identiques. La question centrale en ce qui concerne l'étude des déterminants du recours aux CDD est celle des besoins d'ajustement de la main-d'œuvre aux fluctuations de l'activité, tandis que l'analyse de la sous-

traitance s'intéresse aux phénomènes de substitution entre sous-traitance et contrat de travail. Nous avons donc opté pour une présentation séparée mais relativement symétrique dans les deux parties pour la description de l'évolution du recours par les entreprises aux CDD et à la sous-traitance.

Pour ces deux formes de mobilisation de la main-d'œuvre, nous présentons dans un premier temps la source, puis les principales caractéristiques de la base de données constituée (1).

Nous mettons ensuite en évidence le contraste entre l'approche fondée sur les comportements individuels qui est la nôtre et la perspective agrégée au cœur des analyses empiriques existantes. Finalement, nous rendons compte alors de l'accroissement généralisé (2) et de la disparité (3) du recours.

A l'issue de cette présentation, on tente de mieux saisir la manière dont les entreprises recourent à ces formes de mobilisation de travail (4). Cet aspect est traité dans ses multiples dimensions dans l'étude qui porte sur les CDD (taux de conversion, durée des contrats) et se prolonge par une étude économétrique des déterminants du recours aux CDD (5) ; tandis que l'analyse de la sous-traitance reste sommaire en ce qui concerne la caractérisation des trajectoires pour se centrer sur l'influence du recours à la sous-traitance sur le niveau d'emploi des entreprises utilisatrices (5) et les déterminants de son usage qui inscrivent cette pratique comme une forme de mobilisation de la main-d'œuvre alternative au contrat de travail (6). Elle débouche finalement sur l'étude des spécificités des conditions d'emploi et de travail des salariés dans les entreprises preneurs d'ordres (7). Une étude de terrain menée sur deux entreprises du secteur de l'édition-imprimerie est finalement présentée. Sans avoir une quelconque prétention de représentativité statistique, elle donne un éclairage sur les combinaisons possibles des modes de mobilisation du travail en lien avec la conjoncture de l'entreprise (8)⁶.

L'ambition de ce projet est donc à la fois d'offrir une meilleure connaissance de l'évolution des pratiques des entreprises et d'en saisir les déterminants. Il s'agit, d'une part, d'étayer le constat bien connu de l'accroissement et du renouvellement de l'éclatement de la relation de travail en se focalisant sur les comportements des entreprises qui en sont le vecteur et, d'autre part, de mettre à l'épreuve les facteurs explicatifs les plus communément avancés tant dans le débat public que dans la littérature théorique de manière à donner de nouveaux aiguillons pour les décisions publiques. La conclusion propose une synthèse des résultats obtenus et élabore des pistes de réflexion en ce sens.

⁶ Cette étude a été réalisée par Délila Allam et Héloïse Petit.

Références

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL [2005], « Conséquences sur et l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité », *rapport du Conseil économique et social*, présenté par F. Edouard, 170 p.

MORIN, M.-L. dir. [1999], « Prestation de travail et activité de service », *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française.

MORIN, M.-L. [1994], « Sous-traitance et relations salariales, Aspects de droit du travail », *Travail et Emploi*, n°60, pp.23-43.

PREMIERE PARTIE : RECOURS AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE

EVOLUTION, HETEROGENEITE, CARACTERISATION DES COMPORTEMENTS ET DETERMINANTS.

DAMIEN SAUZE

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. L'étude présentée 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 études empiriques actuellement disponibles sur les CDD en France ont en effet pour caractéristique de s'effectuer essentiellement à un niveau 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.

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 travail⁷. 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 CDD⁸ 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).

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

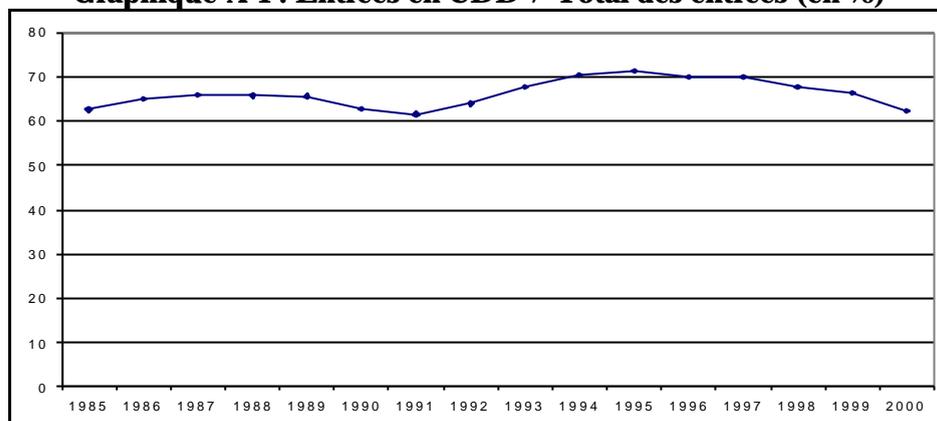
Cependant celle-ci n'est pas un bon indicateur pour mesurer la progression du recours des entreprises à ce type de contrat. En effet, on ne constate pas vraiment d'augmentation en tendance de la part des CDD dans les entrées au cours de la période 1985-2000 (graphique A-1). Pourtant, les enquêtes emploi révèlent bien une progression de la part des CDD dans le stock

⁷ Une enquête ACEMO *flexibilité* menée en 2000 par la DARES a porté sur les pratiques de flexibilité des établissements [Bunel (2004a-2004b)].

⁸ La DARES ne le publie régulièrement que depuis le 4^e trimestre de 1998.

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 A-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. 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.

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 fonde l'un des apports majeurs de cette recherche. La méthodologie qui préside à son élaboration est présentée dans la première section. Viennent ensuite deux sections dont l'objectif est de rendre compte de l'évolution des pratiques des entreprises en matière de recours aux CDD (2) et d'évaluer si les éléments de différenciation les plus évidents que sont la taille et le secteur, sont des facteurs

d'hétérogénéité des pratiques pertinents (3). La section suivante cherche à caractériser la manière dont les entreprises mobilisent les CDD selon trois dimensions : taux de conversion, durée des CDD et trajectoires du recours (4). La dernière section a pour objet l'explication du recours aux CDD à partir d'un test économétrique de ses déterminants (5).

1. Méthodologie : Construction d'une base originale

La création de la base est en soi un travail de recherche. La méthode de reconstitution des stocks par entreprise consiste en un appariement pour chaque établissement des entrées et sorties et d'un travail d'estimation pour les données (entrées ou sorties) manquantes⁹. Viennent ensuite les difficultés liées au passage du niveau établissement au niveau entreprise, nécessaire pour obtenir les informations comptables sur l'activité des entreprises par un appariement avec les EAE. Cette section doit permettre de saisir les spécificités de cette base par confrontation aux autres sources selon deux dimensions : l'évaluation de la part des CDD (1.1) et la structure de l'échantillon (1.2).

1.1 La base originale créée à partir des DMMO et des EAE confrontée aux autres sources

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. De premières comparaisons sont réalisées sur le champ des DMMO avant fusion avec les EAE (1.1.1). La fusion avec les EAE aboutit à une restriction du champ et appelle une nouvelle comparaison avec l'enquête emploi (1.1.2). Cette décomposition du processus de confrontation des différentes sources permet de dissocier les différents biais possibles.

1.1.1. Comparaison du taux de recours aux CDD de la base DMMO au taux de recours issu de l'enquête emploi

Comme on l'a vu, l'enquête emploi renseigne sur le stock de CDD au niveau de 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 : $\text{stock de CDD} / \text{Emploi}$, obtenu à partir des DMMO, à celui qu'on obtient habituellement avec l'enquête emploi.

⁹ L'annexe 1 explicite cette méthode.

Le champ des deux sources est cependant différent. L'enquête emploi n'est réalisée qu'auprès d'un échantillon restreint de ménages. Mais 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. Afin de rapprocher les deux champs, il faudrait, dans l'*Enquête Emploi*, ne retenir que les salariés employés dans des établissements de plus de 50 salariés mais la taille de l'établissement auquel appartient le salarié est une variable trop mal renseignée et qui n'est plus présente à partir de 1997 dans l'enquête emploi. En revanche, on dispose de la taille de l'entreprise. Néanmoins, en ne retenant que les salariés des entreprises de plus de 50 salariés pour l'enquête emploi, le champ couvert par celle-ci reste plus large que celui des DMMO¹⁰.

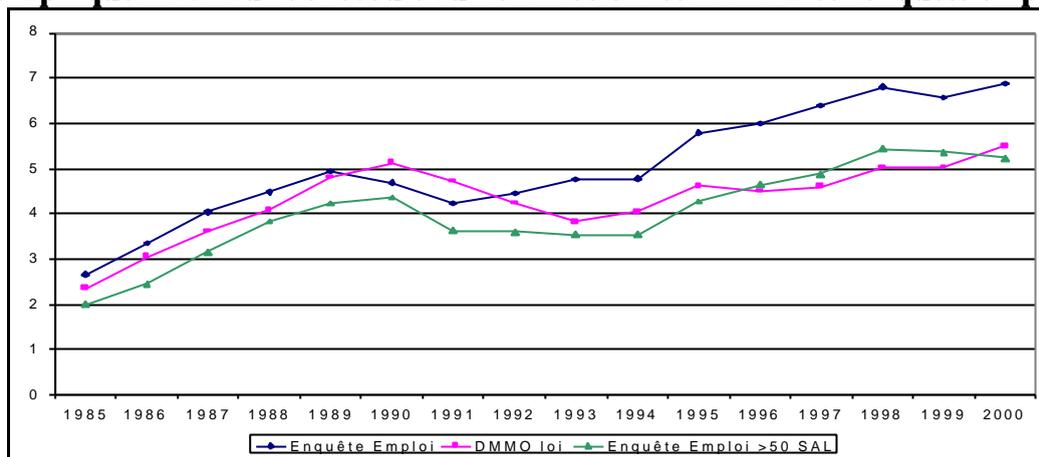
La comparaison des DMMO à l'ensemble des salariés du secteur privé de l'enquête emploi (graphique A-2), du point de vue du taux de recours aux CDD, fait apparaître une divergence croissante au cours des années 1990. La part de l'emploi en CDD progresse beaucoup plus vite d'après l'enquête emploi que 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 dans les années 1990 a en effet été beaucoup plus rapide dans les entreprises de moins de 50 salariés.

¹⁰ 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 et une entreprise de plus de 50 salariés peut être uniquement composée d'établissements de moins de 50 salariés (qui ne sont donc pas dans le champ des DMMO).

Graphique A-2: 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.

1.1.2 Passage de l'échantillon DMMO à l'échantillon DMMO-EAE

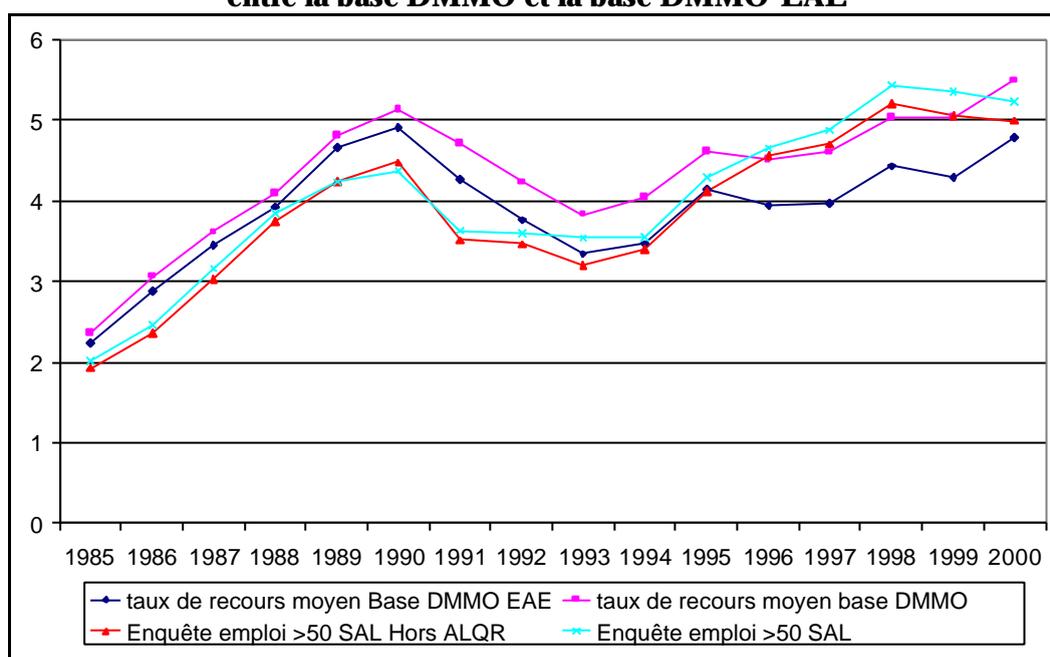
La fusion des DMMO et des EAE nécessaire pour pouvoir articuler le recours aux CDD des entreprises à leurs indicateurs de gestion donne à la base sa singularité comme source de données. En effet, cette base ne correspond ni au champ des DMMO, ni au champ des EAE, ni même au champ des entreprises des 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 large

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 2.).

En connaissance de ces spécificités sectorielles, on peut maintenant comparer les taux de recours moyen avant et après appariement avec les EAE (graphique A-3).

Graphique A-3 : Comparaison du taux de recours aux CDD entre la base DMMO et la base DMMO-EAE



Source : Enquête emploi, DMMO, EAE, nos calculs

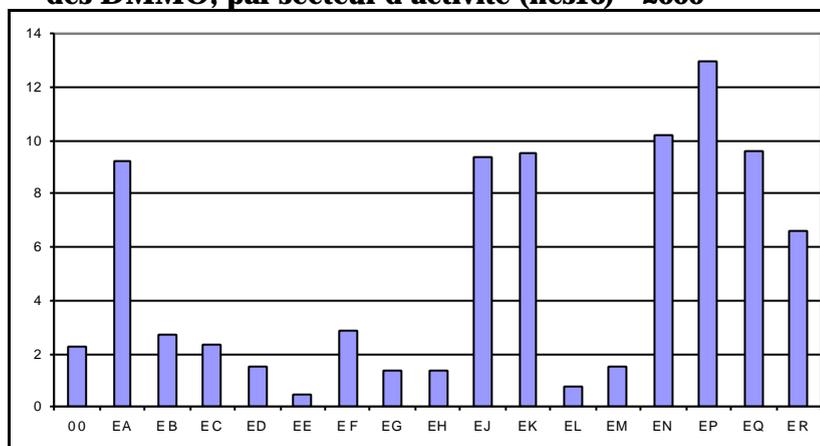
Si on compare le taux de recours dans la base issue de l'appariement entre DMMO et EAE et celui calculé sur les seules DMMO, le taux de recours apparaît toujours plus faible dans la nouvelle base et l'écart tend à se creuser dans les années 1990. Étant données les caractéristiques des établissements 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. De la même façon que ce qu'on

observe pour les DMMO, le taux de recours est plus faible sur le champ restreint. Cependant, 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 A-4 donne quelques indices en ce sens.

Graphique A-4 : 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 large part 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 de son côté la légère modification d'appréciation du maximum du taux de recours entre les deux bases.

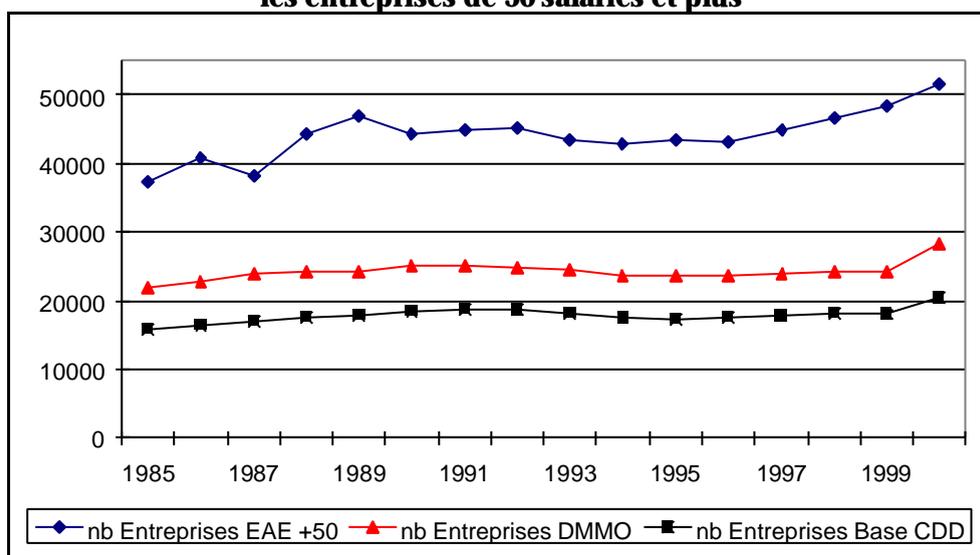
On peut aussi remarquer la grande disparité des pratiques de recours selon les secteurs qui confirme l'intérêt de la reconstitution des stocks pour appréhender le recours aux CDD. Pour une même part des CDD dans les embauches, on obtient des taux de recours en termes de stock (stock de CDD/emploi) allant 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 apparaît confirmer que la qualité de la méthode retenue est suffisamment bonne pour que l'on puisse retrouver 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.

1.2. Représentativité de l'échantillon

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 A-5 Comparaison du nombre d'entreprises de notre base à celle des EAE pour les entreprises de 50 salariés et plus



Sources : 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 sont prises en compte. Nous prenons

comme référence les EAE restreintes à ce champ d'effectif et les DMMO. L'enquête emploi est trop pauvre en renseignement 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 du fait de la non prise en compte des entreprises du secteur financier.

La base qui sera étudiée par la suite comprend donc selon les années, entre 37% et 45% des entreprises de 50 salariés et plus hors agriculture et secteur financier. Par comparaison 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 du niveau établissement au niveau entreprises), la base d'étude des CDD comprend entre 71% et 75% de ces entreprises (graphique A-5)¹¹.

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 pro-cyclique de la démographie des entreprises.

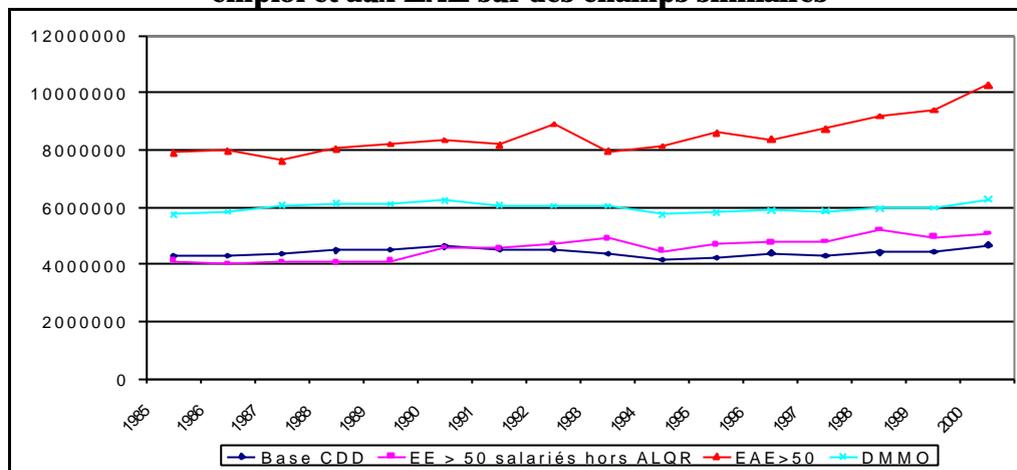
La représentativité de notre échantillon est un peu meilleure si on l'évalue en termes d'emploi (graphique A-6). La base d'étude des CDD recouvre en effet entre 47% et 57%, selon les années, des emplois des entreprises de 50 salariés et plus hors restriction de champ des EAE. La source la plus restrictive 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 1990 que les autres¹². On notera que les DMMO, sources de données reconnues pour

¹¹ La forte hausse du nombre d'entreprises dans l'échantillon DMMO en 2000 semble être causée par les changements intervenants 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.

¹² 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'analyse du recours aux CDD ne comprend finalement guère plus d'entreprises que la base d'étude que nous avons construite.

Graphique A-6 : Nombre d'emplois dans l'échantillon et comparaisons à l'enquête emploi et aux 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. 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 terme de structure par secteur et par taille.

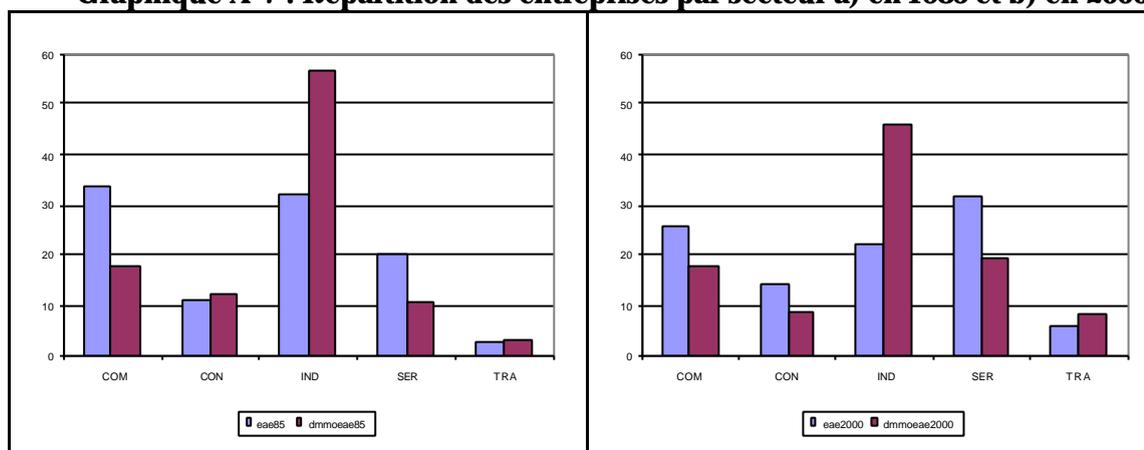
L'enquête emploi tendrait donc à sous-estimer l'emploi dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le taux élevé de non réponse à la question de l'effectif apparaît être le responsable de cette sous-estimation. La progression de l'emploi reste plus forte dans l'enquête emploi que dans les DMMO.

Les établissements de moins de 50 salariés appartenant à des entreprises de 50 et plus auraient donc bénéficier davantage de la reprise de l'emploi que les autres, à moins que cela soit les établissements de 50 et plus non pris en compte dans le calcul faute de non 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.

1.3. Caractéristiques de l'échantillon

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 plus¹³. 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 A-7)¹⁴.

Graphique A-7 : 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 accru entre 1985 et 2000 avec le mouvement de désindustrialisation et de tertiarisation de l'économie. Mais aussi bien du point de vue de l'emploi (cf annexe 3) 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, l'évolution du secteur des transports dans la base d'étude est de sens inverse à celle observée pour les EAE. Mais ce mouvement est très faible.¹⁵

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. Par comparaison avec la forte hétérogénéité sectorielle, les entreprises éliminées se répartissent assez équitablement parmi les trois catégories d'effectifs au-dessous de 200 salariés et surtout cette répartition a peu évolué sur la période

¹³ 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.

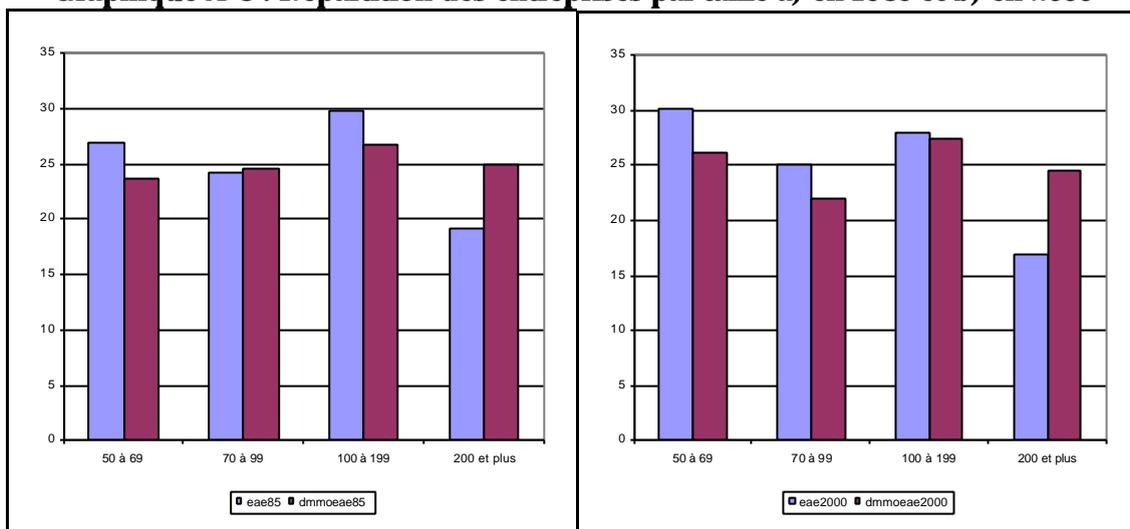
¹⁴ On trouvera dans l'annexe 4, les répartitions par taille et par secteur des emplois.

¹⁵ 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.

(l'annexe 3 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 relatif à la taille est plus simple. Par construction ce sont nécessairement les plus petites entreprises qui sont sous représentées (graphique A-8).

Graphique A-8 : 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.

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 sur-représentation 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

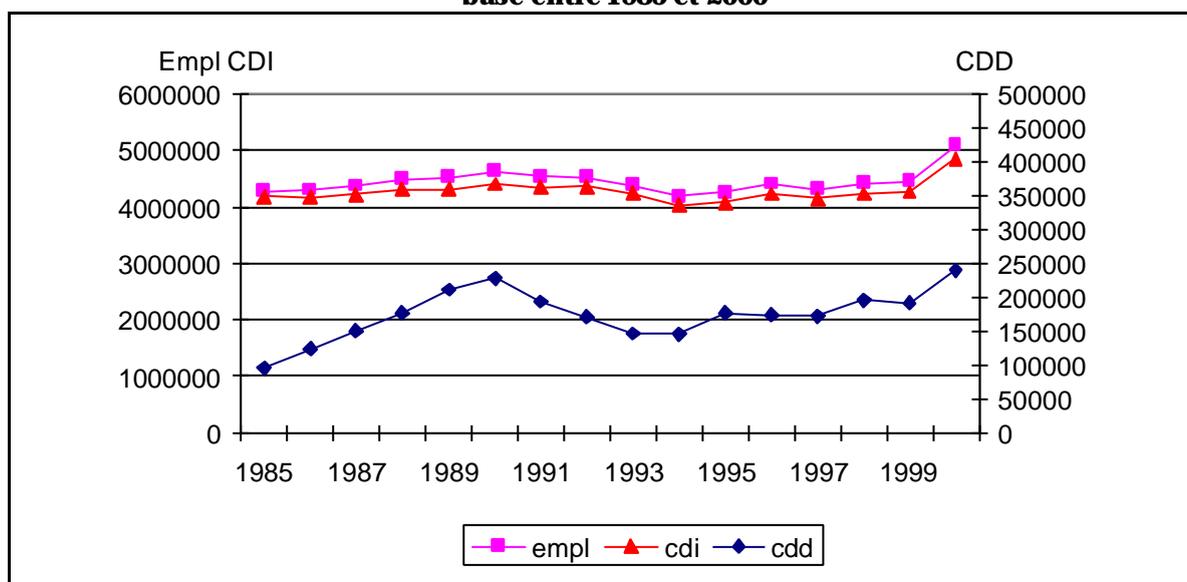
de CDD est proche et la différence de niveau n'excède jamais 0,75 point (soit 0,15%), ce qui nous semble de nature à donner du crédit aux résultats obtenus par la suite.

2. Le recours aux CDD : une pratique qui s'est légèrement diffusée et plus nettement intensifiée

L'analyse que nous proposons n'est pas celle du stock global des CDD mais du comportement de recours aux CDD par les entreprises qui sous-tend cette évolution macro-économique. Deux indicateurs permettent de rendre compte de l'évolution du recours aux CDD : la part des entreprises qui recourent aux CDD (2.1) et l'ampleur ou l'intensité du recours aux CDD par entreprise (2.2). 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 (2.3) et la dynamique des quartiles (2.4).

La dynamique du stock de CDD telle qu'elle est mise en évidence dans l'enquête emploi fait apparaître en premier lieu un caractère pro-cyclique. 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 A-9) que du chiffre d'affaire global de l'ensemble des entreprises de notre base d'étude des CDD (graphique A-11).

Graphique A-9 : Evolution de l'emploi total, des CDI et des CDD sur l'ensemble de la base entre 1985 et 2000

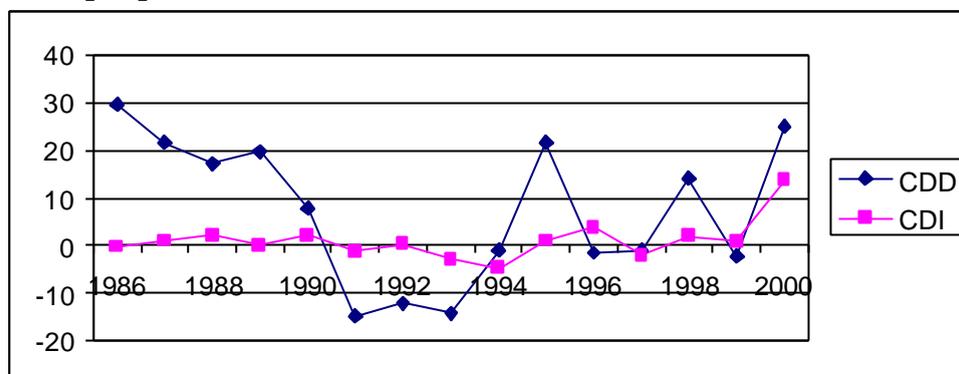


Source : DMMO, EAE, nos calculs

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 A-10 le fait nettement apparaître.

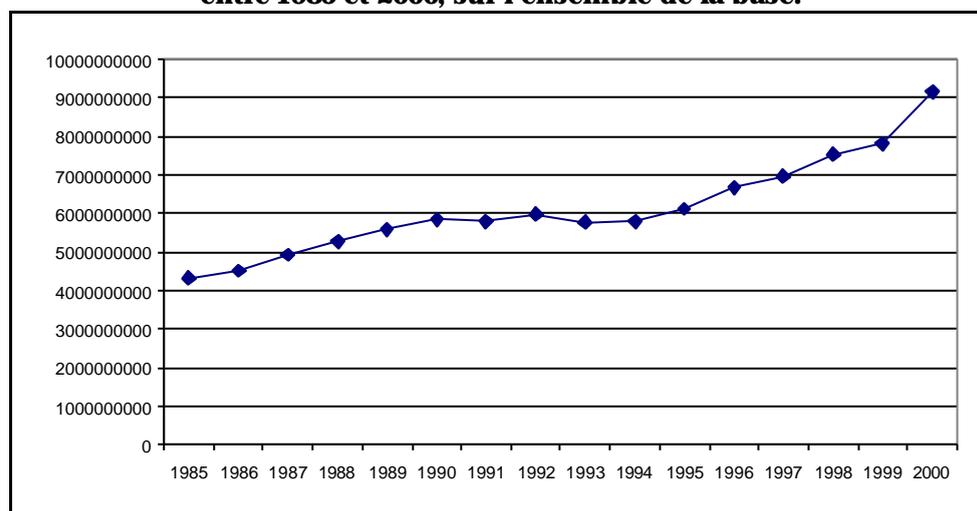
Graphique A-10 : Taux de croissance des stocks de CDD et de CDI



Sources : DMMO, EAE, calculs de l'auteur

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 A-11 : 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

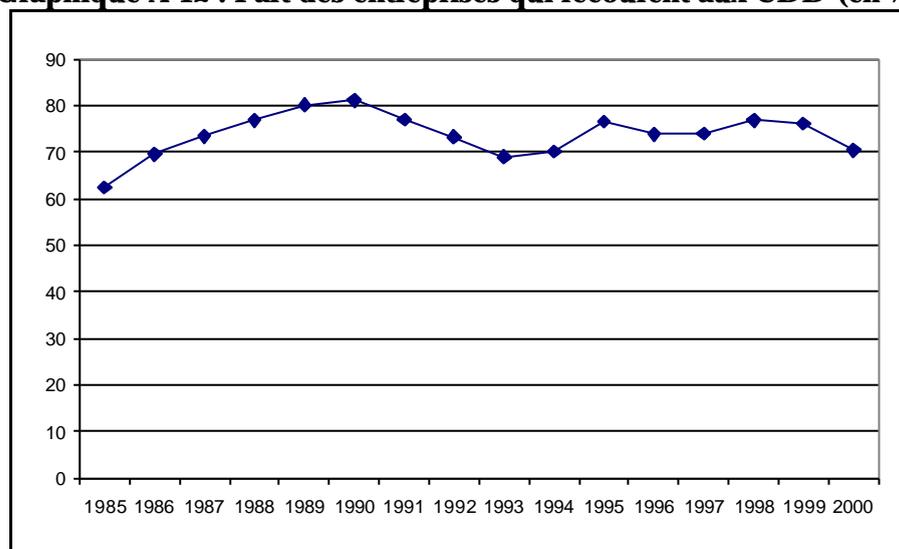
On retrouve là aussi le mouvement en trois temps déjà repéré au niveau de l'emploi à un détail près : la reprise est plus marquée et elle semble démarrer non plus en 1997 mais en 1995, l'emploi s'ajustant avec retard.

2.1. Evolution 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 A-12 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 2/3 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%¹⁶. 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 A-12 : Part des entreprises qui recourent aux CDD (en %)



Source : DMMO, EAE, nos calculs

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

¹⁶ L'évolution est la même que l'on retienne le champ de l'ensemble des entreprises ou seulement les entreprises pérennes, au sens de présentes les 16 années dans l'échantillon.

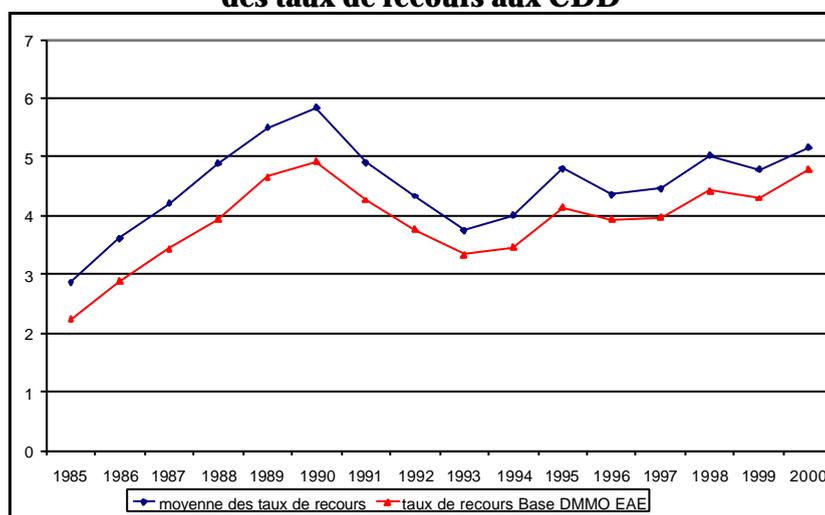
plus d'entreprises qui recourent aux CDD chaque année. L'accroissement du recours aux CDD ne tient sans doute pas tant à une diffusion de cette pratique sur les deux dernières décennies qu'à une augmentation de l'évolution de l'intensité du recours.

2.2. 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 masse. 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 A-13 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.

Graphique A-13 : Evolution du taux de recours agrégé et de la moyenne des taux de recours aux CDD

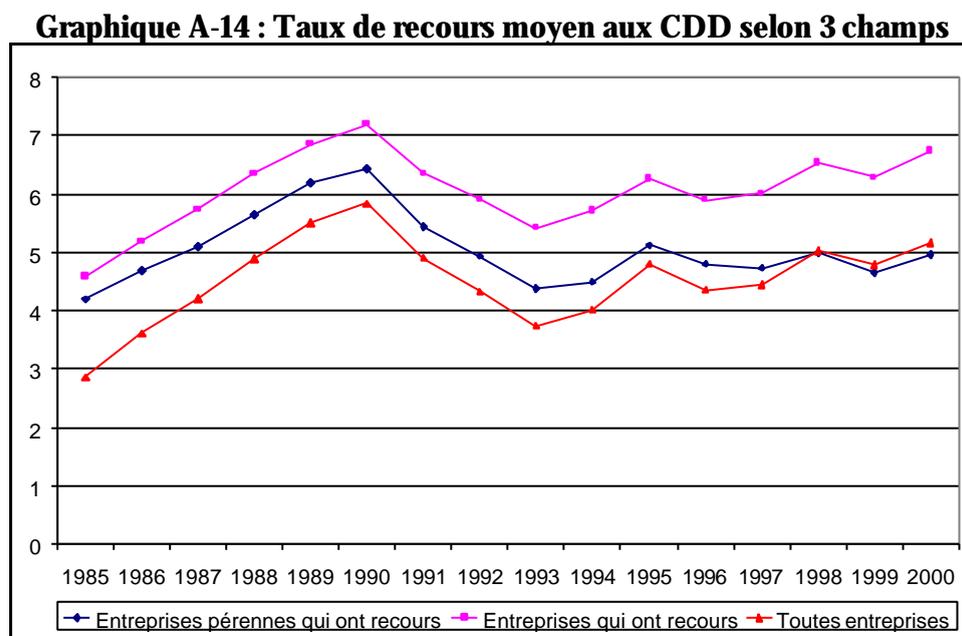


Sources : DMMO, EAE, nos calculs

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 tire le taux de recours agrégé à la baisse.

Afin d'étudier plus spécifiquement l'intensité du recours, il est possible de ne retenir que les entreprises qui ont recours. Le problème est que ce champ évolue chaque année en intégrant des entreprises qui ont nouvellement recours, 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 A-14)¹⁷.



Source : DMMO, EAE, nos calculs

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

¹⁷ Les entreprises qui sont présentes dans l'échantillon chaque année de 1985 à 2000 sont au nombre de 4423. La répartition sectorielle est quasiment identique à celle de l'ensemble de l'échantillon mais les grosses entreprises sont sur-représentées. Les spécificités de cette base sont présentées dans la section 5.

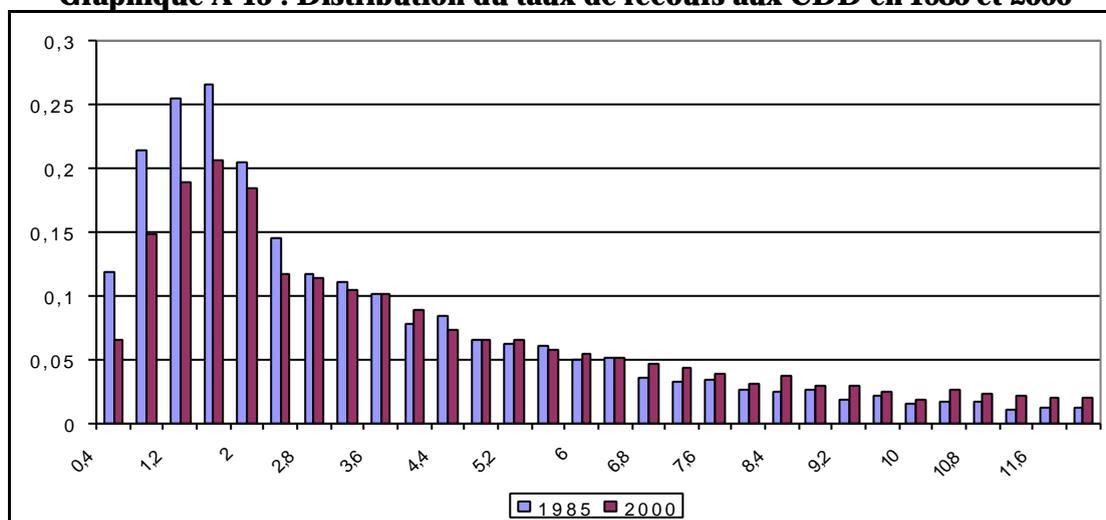
on retrouve les deux principaux points d'inflexion en 1990 et en 1993, en revanche la remontée de la fin des années 1990 est beaucoup plus faible.

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 du fait d'une importante dispersion des comportements.

2.3. 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 A-15 : 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,

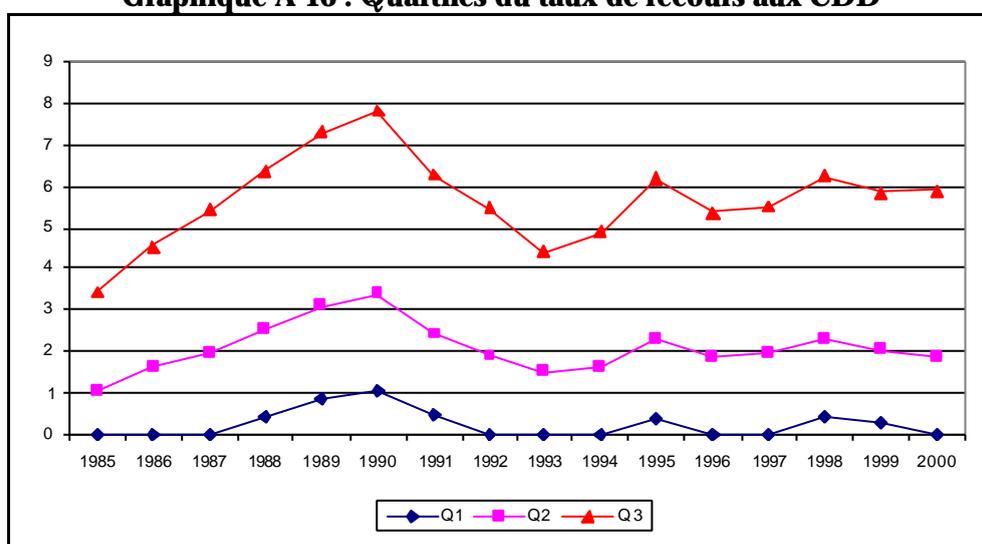
- en 1985 : 85,96% des entreprises avaient un taux de recours inférieur à 6% et 93,35% inférieur à 10% ;
- en 2000, ces pourcentages sont respectivement de 75,47% et 85,47%.

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.

2.4. 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 A-16 : 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.

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.

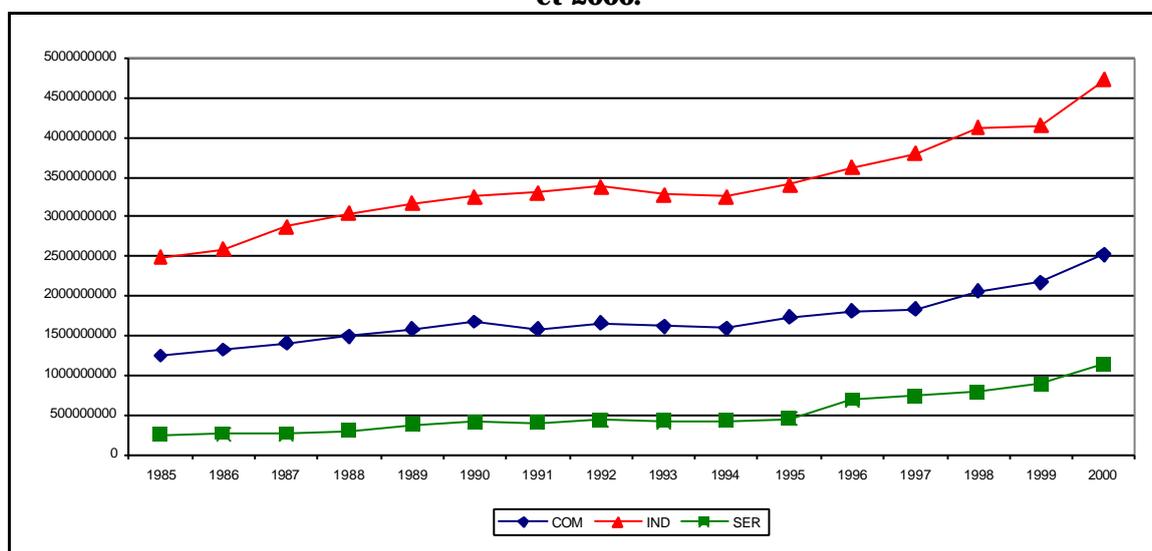
3. L'hétérogénéité de l'évolution des pratiques de recours aux CDD : effet taille et effet sectoriel

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 (3.1) et de taille (3.2) et affine la connaissance des disparités qui leur sont imparties par une analyse des effets de structure (3.3).

3.1. 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 A-17).

Graphique A-17 : Evolution du chiffre d'affaires en francs constants par secteur entre 1985 et 2000.



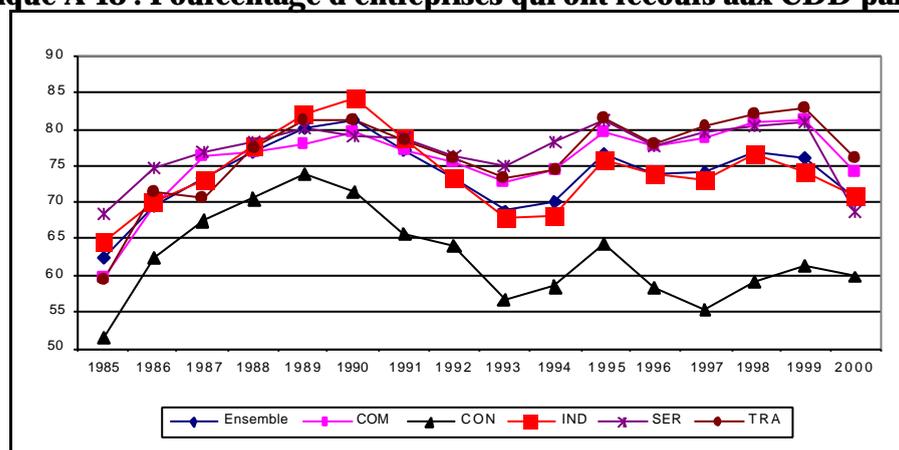
Source : DMMO, EAE, nos calculs

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 exacerbée en 1996 mais cette date correspond à un changement de génération des EAE¹⁸.

Du point de vue de l'évolution de la part des entreprises qui recourent aux CDD (graphique A-18), 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 on eu lieu dans ce secteur aussi bien dans le milieu des années 1980 avec la libéralisation et 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.

Graphique A-18 : Pourcentage d'entreprises qui ont recours aux CDD par secteur



Source : DMMO, EAE, nos calculs

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

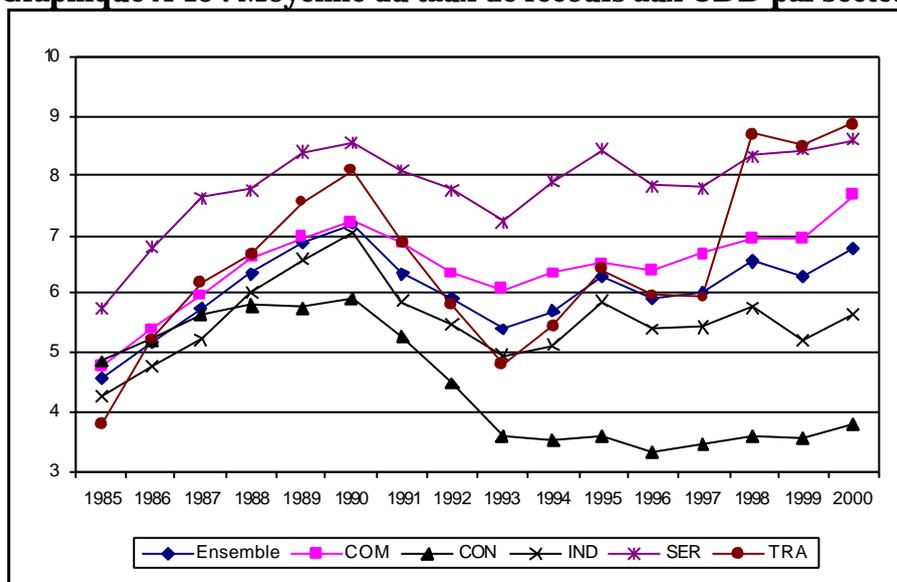
¹⁸ L'activité économique dans le secteur de la construction n'a connu de reprise que la dernière année tandis que dans les transports, le CA n'a fait qu'augmenter sauf entre 1996 et 1997 où a été repensée la nomenclature des activités de transport. Nous n'avons pas représenté l'évolution pour ces secteurs dans le graphique compte tenu de la faiblesse relative du niveau de leur chiffre d'affaires.

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.

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 A-19) ?

Graphique A-19 : Moyenne du taux de recours aux CDD par secteur



Sources : EAE, DMMO

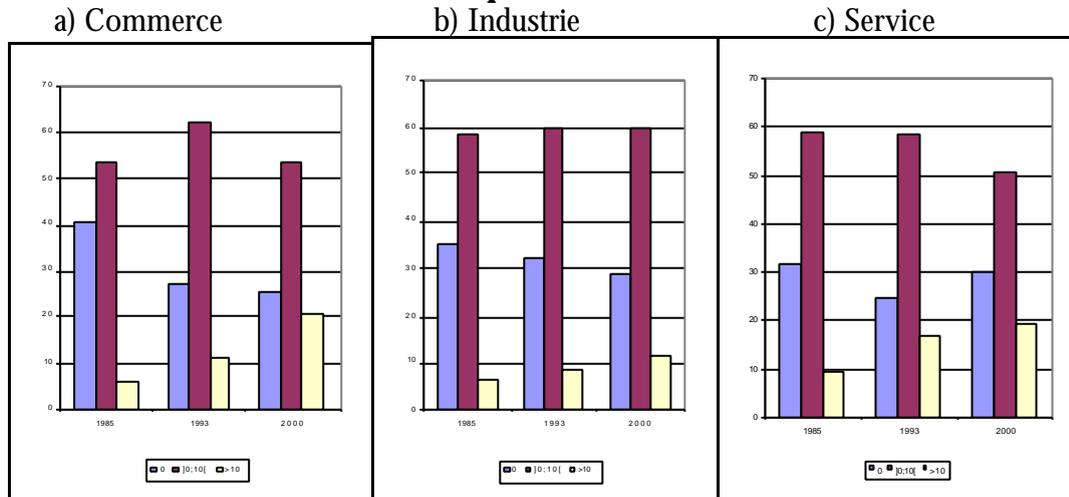
Champ : entreprises qui ont recours aux CDD, calculs de l'auteur

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 A-20) 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).

Graphiques A-20 : Part des entreprises qui ont un taux de recours nul, inférieur et supérieur à 10%, 1985-1993-2000



Sources : DMMO, EAE, nos calculs.

Trois constats s'imposent :

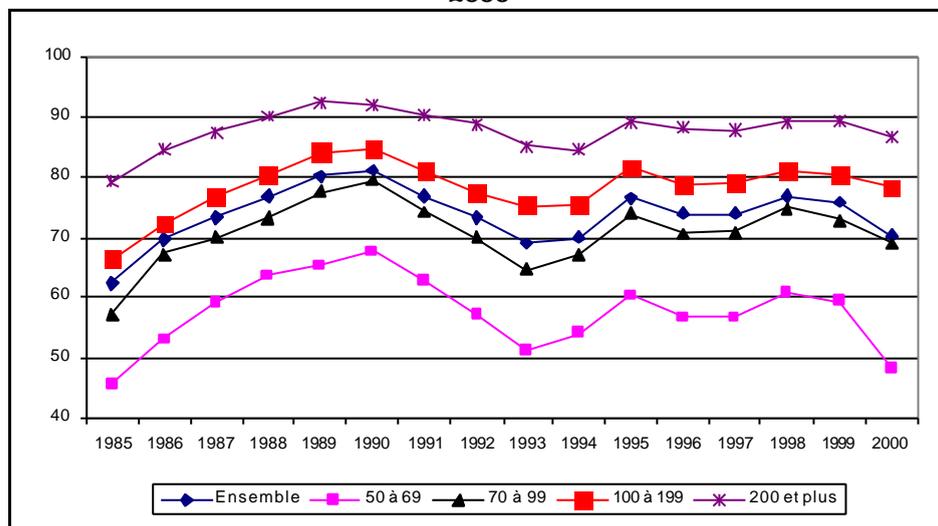
1. Dans tous les secteurs, on observe que les taux de recours élevés recouvrent plus d'entreprises au fil du temps, y compris pendant la phase de récession mais que ce comportement est d'avantage une pratique des secteurs du commerce et des services où cette part est quasiment deux fois plus élevée que dans l'industrie en 2000.

2. On retrouve le phénomène d'expansion du recours plus visible dans le commerce discuté ci-dessus.
3. On perçoit enfin que le phénomène conjoncturel est complexe car rien ne le laisse entrevoir ici.

3.2. Effet taille

Les choses sont plus simples du point de vue de l'effet de la taille d'effectif de l'entreprise sur sa propension à recourir aux CDD d'autant plus que les biais de la base en la matière sont à la fois plus faibles et plus stables.

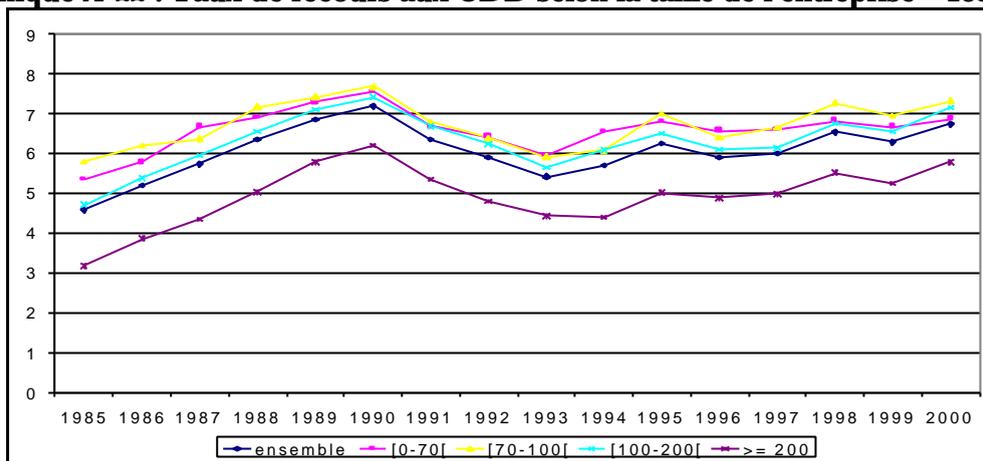
Graphique A-21 : Part des entreprises qui recourent aux CDD selon la taille entre 1985 et 2000



Sources : EAE, DMMO, calculs de l'auteur

La part des entreprises qui recourent (graphique A-21) 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 A-22 retrace l'évolution de cet indicateur pour chaque taille d'effectif.

Graphique A-22 : Taux de recours aux CDD selon la taille de l'entreprise - 1985-2000



Sources : EAE, DMMO, calculs de l'auteur

Champ : entreprises qui ont recours aux CDD.

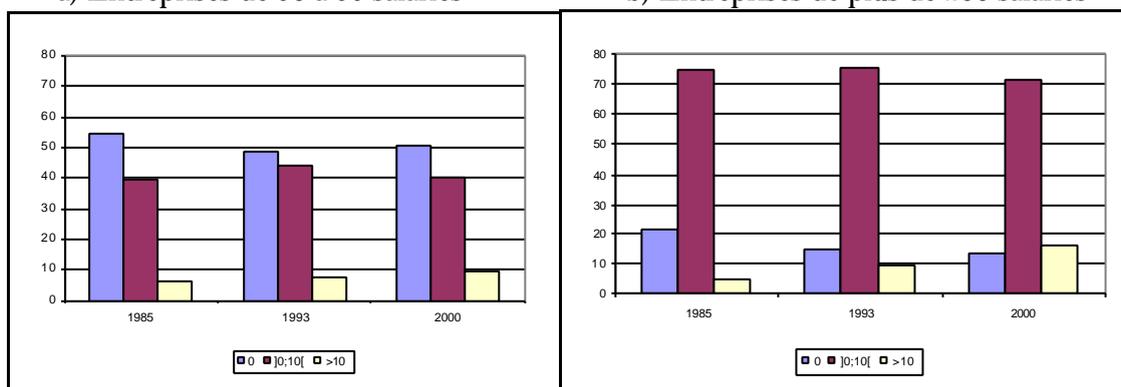
Alors que le recours aux CDD est d'autant plus fréquent que la taille de l'entreprise est élevée, l'intensité du recours apparaît à l'inverse d'autant plus élevée que la taille de l'entreprise est faible. Si la hiérarchie de l'intensité du recours n'est pas claire entre les entreprises de 50 à 69 salariés 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 A-23).

Graphique A-23 : 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, calculs des auteurs.

Sur l'ensemble de la base, les entreprises les plus grandes ont une propension à recourir plus élevée (graphique A-21). 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 A-22 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.

3.3. 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.

Tableau A-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		

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.

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 à celui des DMMO et de l'enquête emploi (cf. graphique A-2).

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 détriment 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.

4. Comportements des entreprises dans leur usage des CDD

Deux dimensions de la manière dont les entreprises mobilisent les CDD nous intéressent ici : d'une part, la manière dont ces contrats sont structurés par les entreprises qui en usent, et plus particulièrement en matière de durée et de taux de conversion en CDI (4.1) et, d'autre part, la dynamique des comportements individuels (croissance et cyclicité du recours individuel) (4.2).

4.1. 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 tandis que la part des fins de CDD dans les flux de sortie a augmenté.

A côté de l'analyse des comportements, la question de la durée et des taux de conversion en CDI 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 dynamique des pratiques individuelles en matière de conversion (4.1.1) et de durée (4.1.2).

4.1.1. 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 CDD¹⁹ 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.

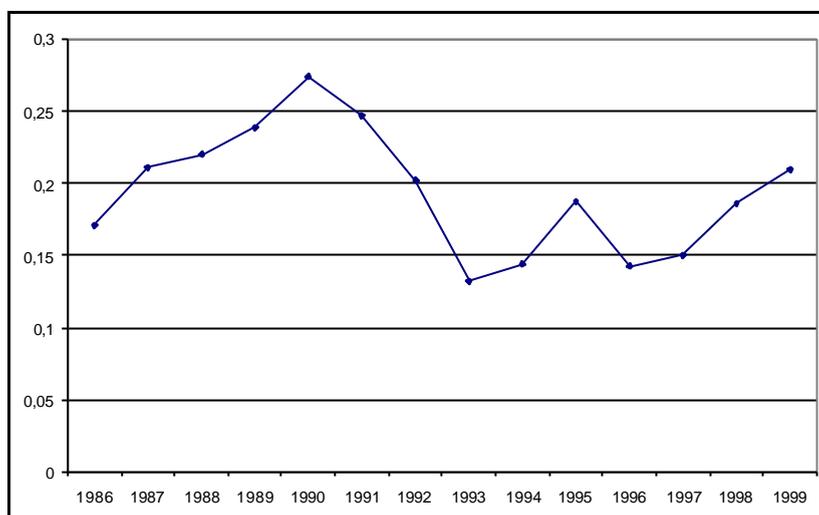
$$\Delta \text{CDD} = (E_{\text{CDD}} - S_{\text{CDD}} - \text{CONV})$$

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

¹⁹ 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.

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

Graphique A-24 : Taux de conversion CDD/CDI sur l'ensemble de l'échantillon 1986-1999



Sources : EAE, DMMO, calculs de l'auteur

Le graphique A-24 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 pro-cycliques. 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 toutefois atteindre le maximum de 1991. Il apparaît 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. Mais 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.

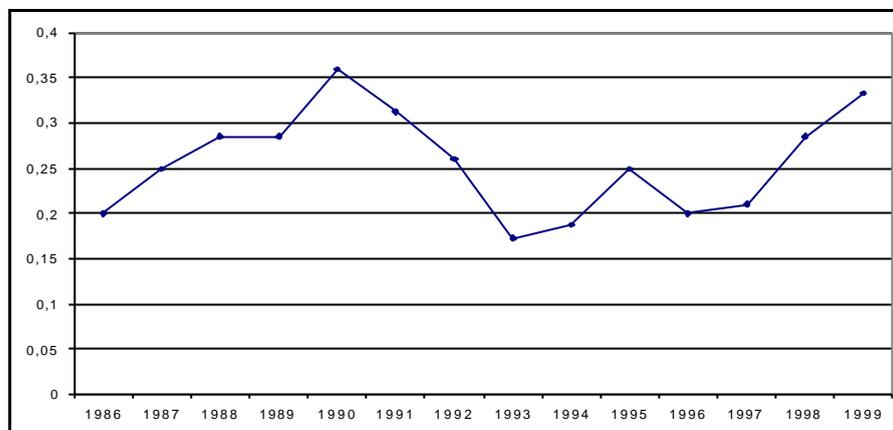
D'autres calculs de taux de conversion ont été proposés. Abowd, Corbel et Kramarz (1998), travaillent sur la différence entre entrées et sorties en CDD rapportée aux entrées en CDD. La différence entre les deux indicateurs est la prise en compte de la variation du stock de CDD. L'indicateur qu'ils proposent 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 pro cycliques.

Graphique A-25 : Médiane des taux de conversion CDD/CDI par entreprise

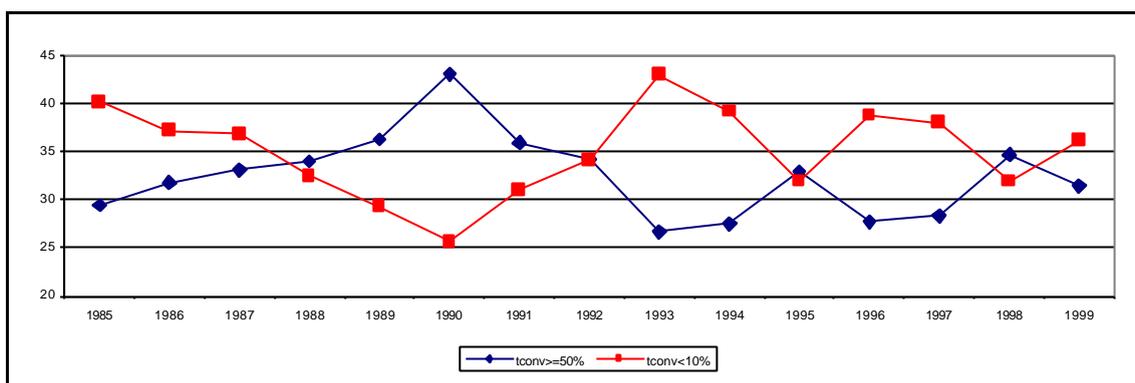


Sources : EAE, DMMO, calculs de l'auteur

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'oeuvre. 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 A-26).

Graphique A-26 : part des entreprises qui ont un taux de conversion supérieur à 50% et inférieur à 10%



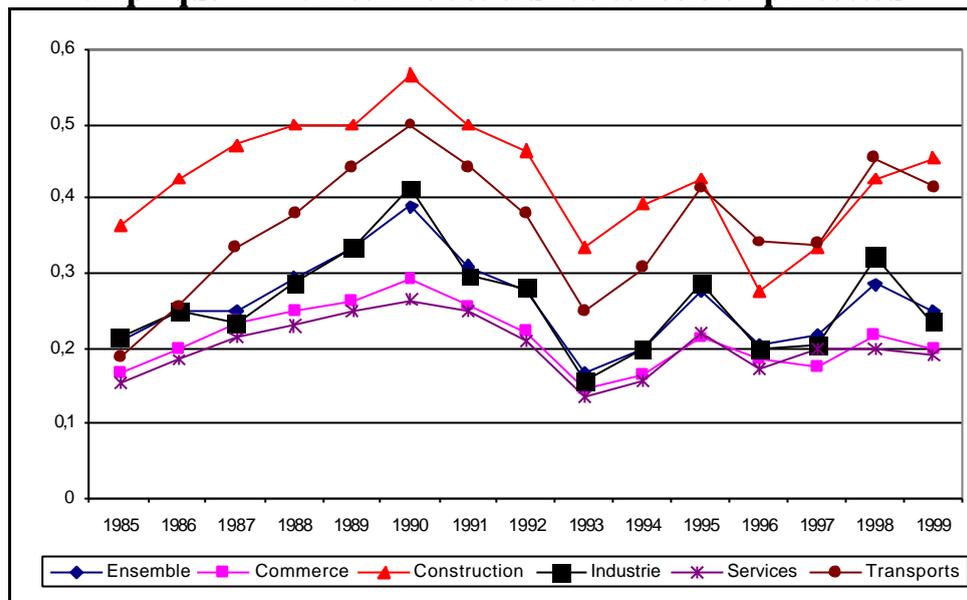
Sources DMMO, EAE, calculs de l'auteur.

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.

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

Le graphique A-27 cherche à cerner si la propension à convertir les CDD et les CDI est propre à certains secteurs. On observe que les courbes de taux de conversion sont presque en miroir de celles qui permettent de suivre la propension à recourir aux CDD ou 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 en fin de période une forte hausse de leur activité économique (cf graphique A-17) et qui ne semble pas avoir induit une hausse du taux de conversion comme cela avait été le cas en début de période. Mais on le constate, bien que plus modestement, aussi pour l'industrie et le commerce.

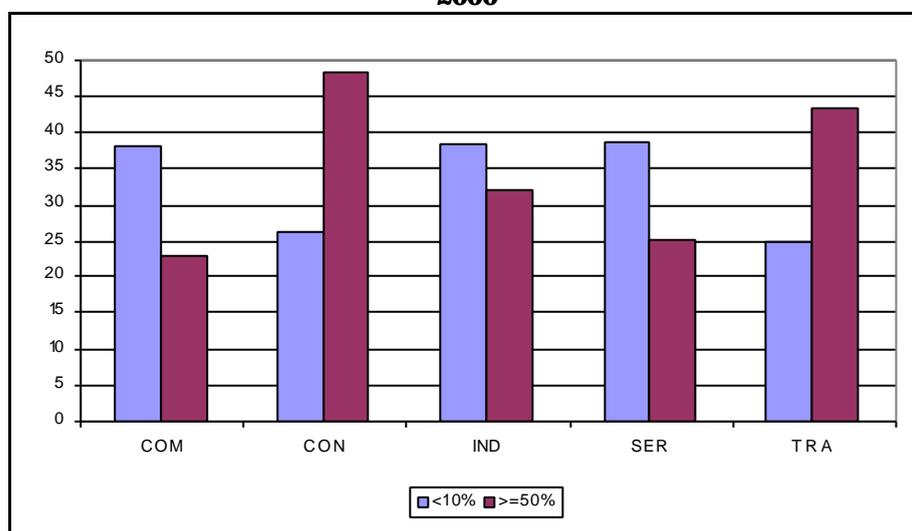
Graphique A-27 : Médiane des taux de conversion par secteur



Sources : EAE, DMMO, calculs de l'auteur

Sur l'année 2000, on peut tenter de saisir les spécificités sectorielles en comparant pour chaque secteur la part des entreprises qui convertissent beaucoup (supérieur à 50%) ou peu (10%) (graphique A-28).

Graphique A- 28 : Répartition des entreprises selon le taux de conversion par secteur en 2000



Sources : DMMO, EAE, calculs de l'auteur.

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 le moins courant.

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 inférieure 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 se porte sur 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 élevée²⁰.

4.1.2. 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 hausse des mouvements de main-d'œuvre et baisse des taux de conversion à 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 inscrit dans le droit du travail pour pourvoir un poste par ce type de contrat et qui s'appuie sur le caractère temporaire de l'activité réalisée par le salarié ainsi recruté.

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

²⁰ 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.

dispose, pour chaque CDD, d'une date de début et d'une date de fin qui nous permet de construire la durée totale moyenne des CDD présents dans l'entreprise.

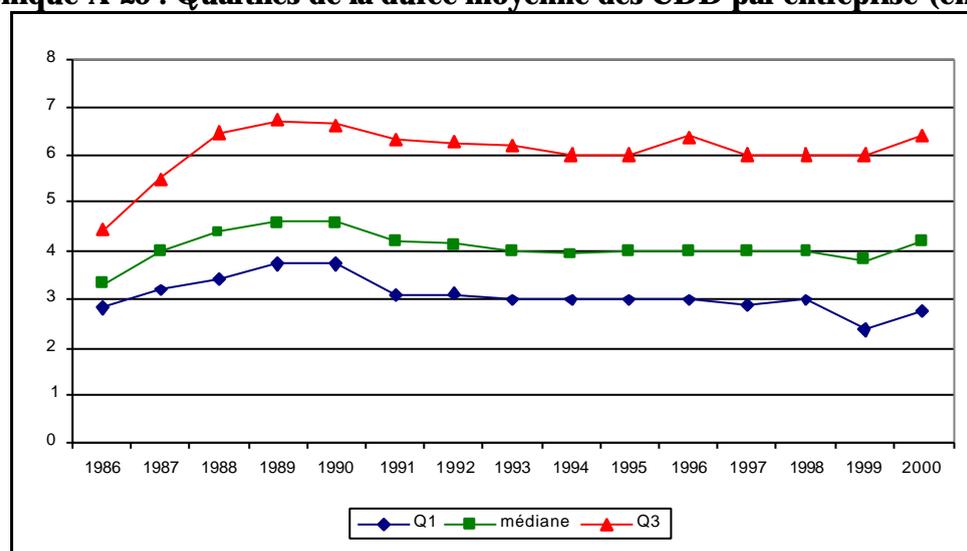
Si l'on constate bien une hausse de la durée moyenne des CDD au cours de la période 1985-1990, qui correspond encore au mouvement conjoncturel, les années 1990 se caractérisent au contraire par une tendance à la baisse et qui semble s'autonomiser par rapport à la conjoncture. On peut voir ici, outre la logique conjoncturelle, l'effet des différentes lois qui se sont succédées 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 1 an à 2 ans,
- La loi de 1990 a ramené cette durée à 18 mois²¹.

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 A-29).

Graphique A-29 : Quartiles de la durée moyenne des CDD par entreprise (en mois)



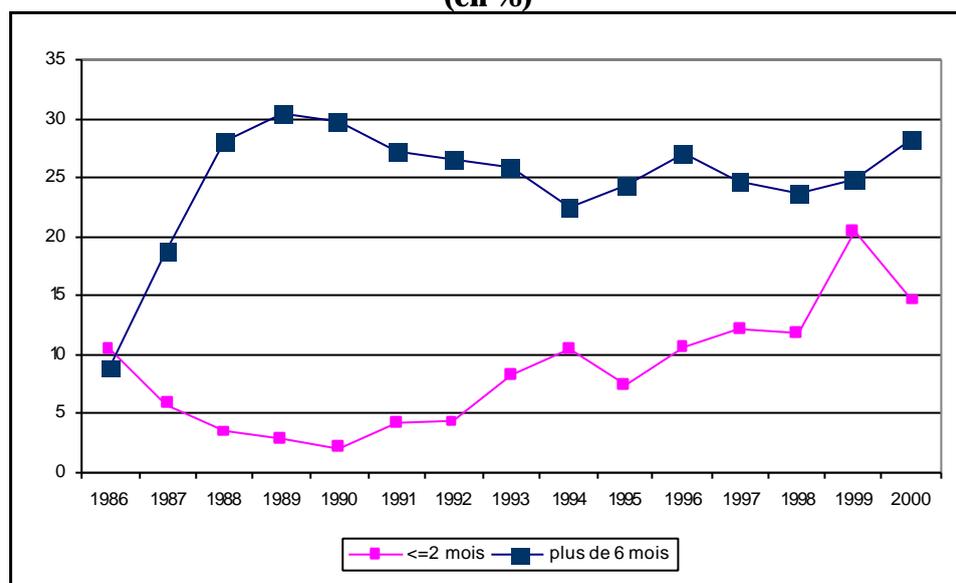
Sources : DMMO, EAE, calculs de l'auteur.

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).

²¹ 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.

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 A-30 .

Graphique A- 30 : Répartition des entreprises selon la durée moyenne de leurs CDD (en %)



Sources : DMMO, EAE, calculs de l'auteur

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.

4.2. 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, manifestant qu'une part des entreprises ne se saisissent pas de ce dispositif juridique ou cela manifeste-t-il le non

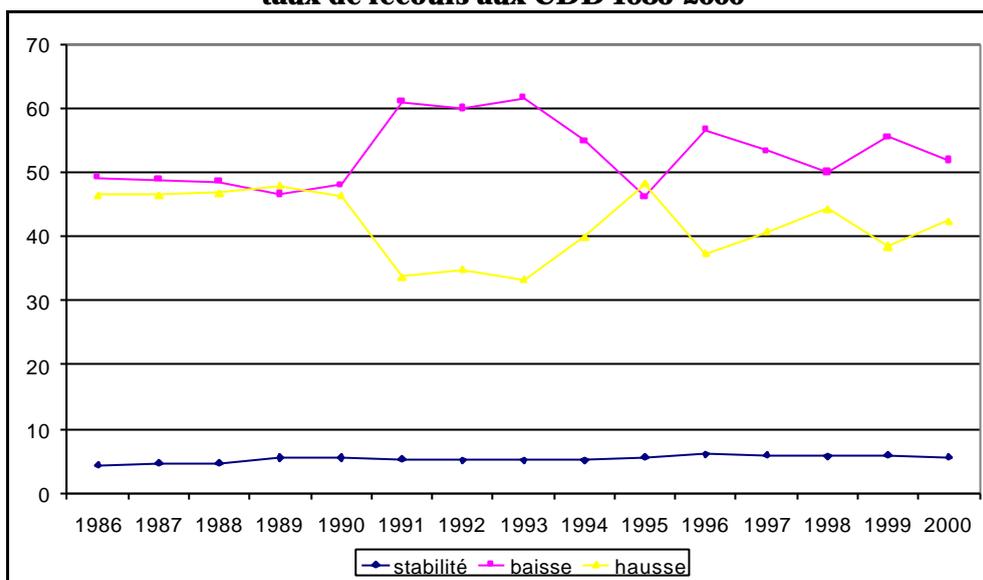
renouvellement des contrats en raison de la faiblesse de l'activité ou au contraire de croissance durable ? C'est ce que laisserait penser aussi bien l'encadrement juridique de son usage que l'hypothèse commune de la littérature théorique selon laquelle le recours aux CDD permet un ajustement aux fluctuations 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 (4.2.1) puis on dressera une première typologie permettant de cerner le caractère plus ou moins temporaire du recours aux CDD (4.2.2) pour caractériser ensuite de manière plus fine les trajectoires de recours en termes de cycles (4.2.3) et aboutir à une typologie en croisant deux critères (4.2.4).

4.2.1. 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 entrent (graphique A-31).

Graphique A-31 : Répartition des entreprises (en %) selon les variations annuelles de leur taux de recours aux CDD 1986-2000



Source : EAE, DMMO, calculs de l'auteur.

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.

4.2.2. 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 sur-représentation 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 4000) 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.

4.2.3. 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 dépassent pas 3% sur l'ensemble des 16 années²². Le commerce est particulièrement sous-représenté dans ce sous-échantillon de comportements stabilisés autour d'un faible recours. C'est le secteur de la construction qui est sur-représenté 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 A-2 le fait clairement apparaître.

Tableau A-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.

Seules 1.39% des entreprises ont un recours systématiquement supérieur au niveau du dernier quartile en 2000. De fait, seules 1,88% des entreprises restent toujours dans le dernier quartile et 0,27% des entreprises restent 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 ont un taux de recours toujours supérieur à 10%, 57% des

²² 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.

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.

4.2.4. Sens de 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 sur leurs 16 années de présence 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 secteurs 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 de recours : plus l'entreprise est de taille élevée, plus la probabilité qu'elle cesse moins de deux fois son recours 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 stagne ou décroît de façon plutôt continue (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 stagne ou décroît de façon très discontinue (15,87%).
- (4) celles dont le recours augmente souvent mais de façon très discontinue (18,28%).

Tableau A-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 sur-représentation des entreprises de taille moyenne (70 à 199 salariés en 1985) dans les catégories (1) et (3). A l'inverse, on observe une sur-représentation 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'1/3 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.

5. Déterminants du recours aux CDD

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 donne 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.

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. Il doit surtout permettre de confronter ces deux approches à partir de la recherche des déterminants du recours aux CDD.

Après avoir succinctement présenté l'indicateur de recours aux CDD que nous retenons pour l'analyse de ses déterminants (5.1), nous présentons l'échantillon des entreprises pérennes qui sert de base à nos estimations (5.2), les indicateurs retenus (5.3), et les résultats économétriques auxquels nous aboutissons (5.4).

5.1. L'indicateur de recours aux CDD retenu comme variable endogène

A priori la variable explicative naturelle pour cette analyse est le taux de recours individuel une année donnée, disons la dernière année, de manière à pouvoir bénéficier des dimensions longitudinales de la base sur les 16 années précédentes. Mais, on se trouve alors confronté à la difficulté suivante : les entreprises ont quasiment toutes eu recours aux CDD sur l'ensemble de la période considérée mais, néanmoins, chaque année environ 25% de l'ensemble des entreprises n'y recourent pas. Etudier le taux de recours aux CDD, c'est donc en quelque sorte analyser deux décisions distinctes : celle de recourir une année donnée (*versus* ne pas y recourir) et celle de la détermination de l'intensité de ce recours. L'étude des déterminants du recours repose alors sur un travail en deux étapes : un test économétrique de type *probit* où la variable endogène est dichotomique, et une régression ordinaire de type moindres carrés où la variable endogène est l'intensité du recours dans la population des entreprises qui recourent cette année là eu égard au biais de sélection qui peut en résulter et que l'on peut traiter par la méthode de Heckman. Mais il est difficile de spécifier deux logiques économiques distinctes : quelles sont les variables qui expliquent le choix de recourir aux CDD mais non son intensité et inversement ? Comment spécifier deux ensembles non confondus de variables explicatives qui puissent reposer sur des hypothèses de comportements soutenues par le travail empirique mené précédemment ?

C'est pourquoi nous avons choisi d'expliquer non le taux de recours individuel d'une année donnée mais le taux de recours individuel pris en moyenne sur les 16 années. Cela présente, de plus, l'avantage de combiner en une seule variable deux dimensions du recours : la fréquence et l'intensité du recours.

5.2. Présentation de l'échantillon

L'échantillon que nous avons construit est composé des entreprises pérennes des secteurs du commerce, de l'industrie et des services²³, c'est-à-dire des entreprises de ces secteurs présentes sur l'ensemble de la période 1985-2000. Cela est requis d'emblée par construction de l'indicateur de recours aux CDD que nous avons retenu. Cela permet en outre d'élaborer des indicateurs qui rendent compte de caractéristiques économiques des entreprises sur l'ensemble de la période. L'échantillon des entreprises comporte 3 886 entreprises contre 16 952 en 2000 et 13 420 en

²³ Etant données les spécificités des secteurs de la construction et des transports en matière de contrat de travail, (contrat de mission dans la construction, faux indépendants dans les transports), nous avons choisi de restreindre notre analyse aux trois autres secteurs.

1985 pour les mêmes secteurs. La répartition par taille et par secteur est présentée dans le tableau A-4 :

Tableau A-4 : Comparaison de la répartition a) par secteur et b) par taille d'effectif de la base pérenne et de l'ensemble de la base d'étude des CDD

a) Secteur	Entreprises présentes en 2000 en %	Entreprises pérennes en %
Commerce	21,48	18,02
Industrie	55,06	71,85
Services	23,47	10,04
b) Effectif en 2000	Entreprises présentes en 2000 en %	Entreprises pérennes en %
[50 ; 70[25,57	11,30
[70 ; 100[21,63	16,80
[100 ; 200[27,40	30,13
>=200	25,40	41,77

Source : EAE, DMMO, Nos calculs

On note une sur-représentation des entreprises industrielles et des grandes entreprises, au détriment des entreprises de services et des entreprises de 50 à 70 salariés. Cela tient à l'évolution de la composition du tissu productif sur ces 16 années : déclin de la part de l'industrie et réduction de la taille moyenne des entreprises.

Comme on pouvait s'y attendre étant donnée la répartition par taille mentionnée ci-dessus, la taille moyenne appréhendée par l'effectif ou par le chiffre d'affaires est plus élevée dans la base des entreprises pérennes. La moyenne du taux de recours moyen sur l'ensemble est légèrement plus faible dans la base des entreprises pérennes. Cela s'explique par un taux de recours plus élevé dans les entreprises qui sont entrées dans notre champ au cours de la période que dans celles qui étaient présentes dès 1985.

Tableau A-5 : Comparaison de quelques caractéristiques moyennes de la base des entreprises pérennes et de l'ensemble de la base

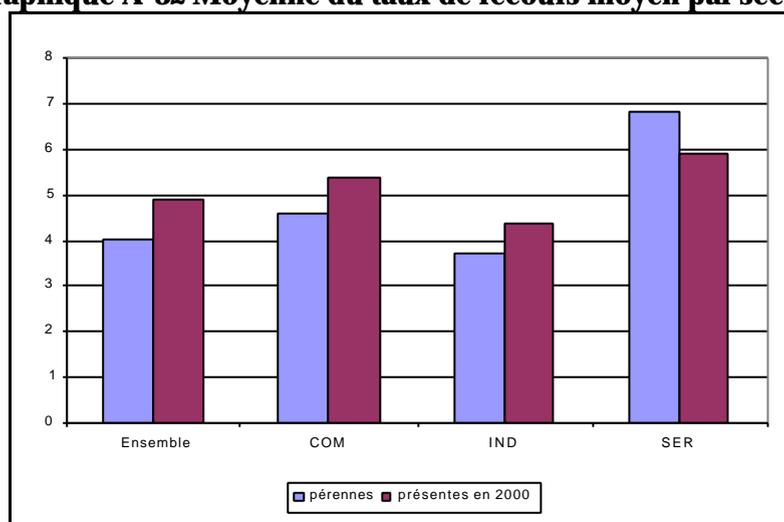
Moyenne	Entreprises présentes en 2000	Entreprises pérennes
Effectif	258	395
Chiffre d'affaire	506 494	711 675
Taux de recours moyen sur la période	4,94	4,18

Sources : EAE, DMMO, calculs de l'auteur

La hiérarchie de la moyenne du taux de recours moyen aux CDD selon le secteur est respectée (graphique A-32).

Le premier quartile est égal à 1,58, la médiane est égale à 2,83 et le troisième quartile est égal à 4,96.

Graphique A-32 Moyenne du taux de recours moyen par secteur



Sources : EAE, DMMO, calculs de l'auteur

5.3. Hypothèses testées et indicateurs retenus

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). La dernière hypothèse que nous formulons est un peu une hybridation des deux précédentes. Elle cherche à saisir les logiques de complémentarités ou de substitutions aux autres

modes de mobilisation de la main-d'œuvre alternatives aux CDI mais peut aussi être analysée comme point d'appui supplémentaire pour l'une ou l'autre des précédentes hypothèses.

Hypothèse H1 : L'hypothèse selon laquelle le recours aux CDD est une réponse à l'incertitude que rencontrent les entreprises concernant leur environnement économique apparaît à la fois dans la littérature sur la segmentation du marché du travail [Piore et Doeringer (1971)] et dans les modèles à fondements néoclassiques [Pucci et Valentin (2006), Maurin (2000), Bentolila et Saint-Paul (1992), Saint-Paul (1996)]. Il peut s'agir de l'incertitude sur la demande ou de l'incertitude sur leurs conditions de production.

Pour saisir les fluctuations de la demande, l'indicateur retenu est ce qu'on appelle ici le cycle du chiffre d'affaires qui rend compte des fluctuations des ventes des entreprises sur l'ensemble de la période. Il est mesuré par l'écart-type des écarts à la tendance du chiffre d'affaires (CA) pour les 16 années²⁴ (variable *cycle*). Pour soutenir cette hypothèse, on attend que cette variable explicative apparaisse significative et positive²⁵.

L'incertitude sur l'environnement économique, quant à elle, est appréhendée au travers de deux indicateurs de la position concurrentielle de l'entreprise : l'indice d'herfindhal, qui définit la concentration du secteur dans lequel s'exerce l'activité de l'entreprise, et la part de marché de l'entreprise dans son secteur. Le niveau sectoriel retenu pour calculer ces deux indicateurs est le niveau le plus fin de la nomenclature NAF. Précisons également que ces deux indicateurs ont été calculés sur l'ensemble de l'échantillon des EAE afin de bien prendre en compte la concurrence dans l'ensemble du secteur et pas seulement entre les entreprises présentes dans notre base. Le rôle de l'environnement concurrentiel sera confirmé si l'un au moins des deux coefficients de ces deux variables explicatives est significatif et négatif.

Hypothèse H2 : Le recours aux CDD peut apparaître comme un choix structurel de gestion de la main-d'œuvre. Il s'agit en partie d'une hypothèse où le recours aux CDD est évalué comme un

²⁴ Pour ce faire, nous avons raisonné sur le CA en francs constants de 1995 que nous avons établis à partir des indices de prix à la production par secteur.

²⁵ La recherche d'un lien statistique entre incertitude et recours aux CDD a fait l'objet de deux études menées par la DARES sur la base de l'enquête REPONSE [Coutrot (2000), Bunel (2004b)]. Mais, d'une part, la mesure de l'incertitude de l'environnement économique est fondée sur des variables subjectives alors que l'appariement aux EAE dont résulte notre base permet de construire des indicateurs statistiques à partir des éléments comptables disponibles. D'autre part, nous prenons en compte le recours sur une période de plus de quinze ans, alors que ces études ne saisissent que le recours un instant donné.

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. Les indicateurs retenus pour valider cette hypothèse sont de deux types :

D'un côté, ceux qui rendent compte du rapport de force. Plus le rapport de force est en faveur des employeurs sur le marché du travail, plus ces derniers sont en mesure d'imposer aux salariés le type de contrats qu'ils préfèrent. Salariés comme employeurs recherchent à la fois à préserver leur liberté de mettre fin à la relation salariale et à s'assurer de sa continuité tant qu'elle leur convient [Sauze (2005)]. Le CDD permet à l'employeur de retrouver un degré de liberté dans sa capacité à mettre fin à une relation, dans la mesure où à l'issue de chaque contrat il peut choisir de le poursuivre ou non, sans être confronté aux coûts d'une procédure de licenciement. L'indicateur retenu pour rendre compte de cette capacité à imposer les CDD est le taux de chômage local. Nous avons attribué à chaque entreprise le taux de chômage correspondant au département où elle est localisée. Celui-ci a été calculé pour chaque année à partir des données de l'enquête emploi. La part des salaires dans la valeur ajoutée a aussi été ajoutée mais nous pensons que cet indicateur n'a de sens pour caractériser l'état du rapport de force travailleur/employeur qu'au niveau agrégé. On attend donc essentiellement ici pour corroborer partiellement cette hypothèse que le coefficient du taux de chômage local obtenu dans l'estimation soit positif et significatif.

De l'autre côté, ceux qui permettent de caractériser les autres dimensions de la gestion des emplois par l'employeur. Le recours aux CDD est appréhendé ici comme l'une des facettes d'une politique de gestion des ressources humaines qui n'a pas pour but de fidéliser les salariés. On s'attend alors à ce que le taux de recours aux CDD soit plus important dans les entreprises qui ont des politiques salariales austères, convertissent peu leurs CDD en CDI, n'hésitent pas à licencier et sont soumises à d'importants taux de démission.

Quatre indicateurs ont été construits dans cette perspective :

- le coût salarial moyen qui rapport la somme des rémunérations à l'emploi total de l'entreprise (coût sal moyen)
- le taux de conversion des CDD en CDI, est celui que nous avons déjà analysé dans la section 4.1.1. (taux de conv)

- la part des licenciements rapporte l'ensemble des licenciements de l'année à l'emploi de référence de l'année (part des lic)
- la part des démissions rapporte l'ensemble des démissions de l'année à l'emploi de référence de l'année (part des dém)
- le coefficient de variation de l'emploi en CDI sur les 16 années comme indicateur de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise (Cvcdi)²⁶.

Le signe des coefficients cohérents avec cette hypothèse devrait être négatif pour le coût salarial moyen et le taux de conversion des CDD en CDI et positif pour les autres.

Hypothèse H3 : Les autres alternatives au CDI auxquelles peut se substituer le CDD. Nous avons aussi construit deux indicateurs qui permettent de saisir les pratiques de recours à deux types de mobilisation du travail régies par le droit commercial : l'intérim et la sous-traitance.

- L'indicateur de recours à la sous-traitance est le rapport entre la sous-traitance confiée et le chiffre d'affaires.
- L'indicateur de recours à l'intérim est le rapport entre le nombre d'intérimaires moyen et l'emploi.

Si les coefficients de l'un au moins de ces indicateurs est significatif et positif, cela tend à définir une relation de complémentarité de nature à conforter l'hypothèse 2 au sens où cela signifie que le recours aux CDD a été plus important sur la période dans les entreprises qui ont le plus tendance à avoir un collectif de travail éclaté. Si le signe de l'un de ces coefficients est négatif, cela rend compte d'une logique de substitution.

En cohérence avec la nature de variable expliquée, toutes les variables explicatives retenues sont construites à partir de la moyenne de ces indicateurs sur les 16 années.

La seule variable explicative retenue pour contrôler l'activité économique est la tendance du chiffre d'affaires de l'entreprise. Il n'a pas été possible d'inclure une variable de taux de profit car la variable d'immobilisation en début ou fin de période qui permet d'établir ce ratio est mal renseignée jusqu'en 1996.

Finalement les deux catégories de variables qualitatives que nous avons utilisées pour l'étude de l'hétérogénéité servent évidemment aussi de variables de contrôle :

²⁶ Notons que cet indicateur pourrait également être considéré comme le reflet des fluctuations de l'activité.

- le secteur (service, commerce et industrie). Nous affinons en outre 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 (agro), 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), services aux particuliers servant de référence).
- La taille : selon les quatre classes d'effectifs retenus jusqu'ici, la taille 2 [70-100[servant de référence.

5.4. Résultats de l'estimation

Le modèle a d'abord été estimé sur l'ensemble des entreprises. Cependant, il présentait un biais d'hétéroscédasticité. L'estimation par secteur a permis de faire disparaître ce biais sauf dans le secteur de l'industrie où elle est de faible ampleur²⁷. Nous avons fait le choix de conserver toutes les variables qui sont significatives pour au moins l'un des trois secteurs pour permettre l'analyse des spécificités sectorielles. Le tableau A-6 synthétise les résultats des estimations.

Les résultats de l'estimation permettent de constater que l'indicateur d'incertitude de la demande n'apparaît jamais comme significatif. On a vérifié que l'indicateur d'incertitude n'était pas significatif même lorsqu'on supprimait le coefficient de variation des CDI²⁸. La variable « cycle » n'est apparue significative dans aucune de nos régressions. On aurait pu penser que tout l'effet des variations de l'activité était capté par cette variable, ce qui expliquerait que l'indicateur d'incertitude n'apparaisse pas comme significatif. Mais ce n'est pas le cas.

L'incertitude de l'environnement économique mesuré par les pressions concurrentielles (concentration selon l'indice de Herfindhal et part de marché) n'apparaît pas non plus comme significative dans l'explication du recours aux CDD. La part de marché n'apparaît significative dans aucune de nos régressions. L'indice de Herfindhal apparaît significatif seulement dans le commerce, mais de façon positive, contrairement à ce qui était attendu. Contrairement à notre hypothèse, ce sont les secteurs les moins concurrentiels du commerce qui ont le plus recours aux CDD.

²⁷ Une estimation séparée selon la taille de l'entreprise n'a pas permis de faire disparaître totalement ce biais.

²⁸ Si l'on substitue à la variable cycle, le coefficient de variation du chiffre d'affaires, celui demeure non significatif pour les 3 secteurs.

Tableau A-6 : Synthèse des estimations des déterminants du taux de recours au CDD

	Commerce (702 entreprises)	Industrie (2790 entreprises)	Services (389 entreprises)
Intercept	8,804948 **	2,013252 **	9,279981 ***
AGR		2,008503 **	
CONSO		0,511598 **	
AUTO		-0,22694 ns	
EQUIP		-0,50213 **	
ENERG		-1,27242 **	
IMMO			-5,47934 ***
SENT			-3,70012 ***
Tendance	ns	12,07736 **	ns
Taille 1	-1,10498 *	ns	ns
Taille 3	-0,48468 ns	ns	ns
Taille 4	0,719907 ns	ns	ns
Cvcdi	0,04774 **	0,03564 **	0,053592 ***
Herfindahl	12,43146 **	ns	ns
Coût sal moyen	-0,0253 **	-0,0062 **	-0,02014 ***
Part des lic	-0,20973 **	-0,16828 **	ns
Part des dém	0,064737 **	0,356288 **	ns
Taux de conv	-0,46285 **	-1,28918 **	ns
Part de l'interim	ns	-0,05683 **	-0,29983 **
Taux de chômage	Ns	0,120571 **	0,432714 ***

*** 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%.

La tendance du chiffre d'affaires a en revanche un effet positif sur le recours aux CDD dans l'industrie. Le recours aux CDD apparaît donc comme plus sensible à la croissance à long terme de la demande plutôt qu'à ses variations conjoncturelles. Telle est donc le fondement de la dimension conjoncturelle du recours aux CDD que nous avons mis en évidence dans l'analyse statistique des sections précédentes.

L'hypothèse H1 du recours aux CDD comme une réponse à l'incertitude n'est donc pas validée par notre travail empirique.

L'hypothèse d'un choix structurel de gestion de la main-d'œuvre semble en revanche recueillir plus d'éléments corroboratifs. Dans l'industrie et les services, le taux de chômage a un effet positif sur le recours aux CDD, ce qui tend à valider l'hypothèse selon laquelle plus le rapport de force est favorable aux employeurs, plus ils parviennent à imposer le CDD comme contrat de travail.

Dans tous les secteurs, le recours aux CDD est d'autant plus élevé que le coût salarial moyen est faible et que le coefficient de variation de l'emploi en CDI est élevé. Dans le commerce et dans l'industrie, le recours est plus élevé dans les entreprises qui ont les taux de conversion de CDD en CDI les plus faibles. Dans le commerce et l'industrie, le recours augmente avec le taux de démissions.

Seul le coefficient des licenciements a un signe contraire à celui attendu. Les entreprises ont d'autant plus recours aux CDD qu'elles licencient peu. On observe ici peut-être un élément de substitution entre deux modalités de rupture des contrats : le licenciement et la fin de CDD comme manière de mettre fin aux relations salariales.

Le recours aux CDD apparaît donc comme une pratique plus particulièrement développée par des employeurs qui sont en position de force sur le marché du travail et qui cherchent peu à fidéliser leurs salariés, comme en témoigne leur politique salariale austère, leur faible pratique de conversion de CDD en CDI et la forte volatilité de l'emploi en CDI.

L'hypothèse H2 semble ainsi corroborée.

Enfin, l'hypothèse de substitution entre le CDD et des modes plus extériorisés de gestion de la main-d'œuvre n'est que partiellement vérifiée. Le recours à la sous-traitance n'a d'impact significatif sur le recours aux CDD dans aucun des secteurs. En revanche, l'intérim apparaît comme un substitut aux CDD dans l'industrie et dans les services, résultat plutôt convenu.

Les variables de contrôle (taille, secteur au niveau N16) apparaissent de la manière suivante. La taille n'a pas d'effet sur le recours, hormis dans le commerce, secteur dans lequel les entreprises de 50 à 69 salariés ont un recours plus faible que celles de 70 à 99. Concernant les secteurs, dans l'industrie, le taux de recours est particulièrement élevé dans l'industrie agroalimentaire et dans les industries de biens de consommation. Il est plus faible dans les industries de biens d'équipement et dans l'énergie. Dans les services, il apparaît plus élevé dans les services aux entreprises que dans les services immobiliers, le secteur de référence étant les services aux particuliers.

Nous avons tenté de confronter nos deux hypothèses principales à partir de deux types d'indicateurs

- des indicateurs de fluctuation des conditions de production, centrés sur la fluctuation des ventes et la pression concurrentielle
- des caractéristiques des modes de gestion de la main-d'œuvre (rétribution, licenciement, recours aux autres formes de mobilisation de la main d'œuvre, ...)

Les résultats obtenus ne soutiennent pas l'explication du recours aux CDD par les fluctuations de la demande ou les pressions concurrentielles et tendent à appuyer celle d'un choix de gestion des ressources humaines rendu possible par le rationnement de l'offre de travail et qui apparaît comme l'une des dimensions qui traduisent un désengagement des employeurs vis-à-vis de leurs salariés.

Références de la partie

ABOWD J., CORBEL P., KRAMARZ F., 1998, "The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment : An Analysis of French Establishments", *CREST working paper*.

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.

BELLOC B., LAGARENNE C., 1996, « *Emplois temporaires et emplois aidés* », Données sociales, Insee pp 124-130.

BENTOLILA S., SAINT-PAUL G., 1992, The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain, *European Economic Review* 36, p. 1013-1053.

BLANCHARD O., LANDIER A., 2001, "The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France", *NBER Working Paper* No. w8219.

BLOCH L., 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.

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 2004, 81.

CAHUC P., 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.

CAHUC P. and F. POSTEL-VINAY, 2002, "Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance", *Labour Economics*, 9(1), 63-91.

CANCE R., FRECHOU H., 2003, « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi », *Premières Synthèses*, n°14-1, DARES

CELLIER R., GÉLOT D., RAMANDRAIVONONA D., 1999, « Les emplois en contrats à durée déterminée en 1996 », *Les dossiers de la Dares*, n°7, DARES – La Documentation française.

CEZARD M., HELLER J.-L., 1998, « Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent », *Economie et Statistique*, n°215, pp.15-23.

- CHARRAUD A., GUERGOAT J.-C., 1989, « Le développement des emplois temporaires », *Travail et Emploi*, n°42, pp. 89-93.
- COUTROT T., 2000, « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières synthèses*, n°25-3, DARES.
- COUTROT T., 2004, « Innovation et stabilité des emplois », *Travail et Emploi*, n°98, DARES, pp.37-49.
- DAUTY F., MORIN M.-L., 1992, Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée, *Travail et Emploi*, n° 52, p. 20-36.
- DOERINGER P. B., PIORE M. J., 1971, *Internal labour market and manpower analysis*, Heath Lexington, Massachussets.
- DORMONT B., PAUCHET M., 2003, « Uncertainty and Recourse to Short-Term Contracts », *Document de travail Théma* n°2003-35.
- DUSSERT F., 1990, « Les emplois temporaires en avril 1987 », Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n°60, juin.
- EVERAERE C., 1999, « Emploi, travail et efficacité de l'entreprise : les effets pervers de la flexibilité quantitative », *Revue française de gestion*, juin-juillet-août 1999, pp. 5-21.
- GERME J.-F., MICHON F., 1979, « Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi », *Séminaire d'Economie du travail*, mimeo.
- GIVORD P., MAURIN E., 2002, "Changes in Job Security and their Cause : An Empirical Analysis Method applied to France, 1982-2000", *CREST Working Paper*.
- 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., MAURIN E., PAUCHET M., 2001, "Fixed-term contracts and the dynamics of labour demand", *European Economic Review* 45 p 533-552.
- GUERGOAT J.C., HOCQUAUX C., "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.
- HENGUELLE Valérie, 1994, « Les emplois sur contrat à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ? », *Travail et emploi*, 1994, n° 58, pp. 77-93.

- HOUSEMAN, S. [2001], « Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey », *Industrial and Labor Relations Review*, n°1, volume 55, p. 149-170.
- HUET M., SCHMITZ N., 1984, « Les nouvelles formes d'emploi », *Données sociales*, Insee, pp. 45-55.
- INSEE, LIAISONS SOCIALES, DARES, 2001, *Intérim et CDD : parcours, usages, enjeux*, Paris : Éditions Liaisons, 194 p. (Les dossiers thématiques, n° 18).
- KERBOURC'H J.-Y., 2001, « L'imbroglie juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi », *Travail et Emploi* n°85, janvier pp. 5-20.
- LE GOFF E., LE PLUART A., 1991, « Depuis 1985, les mouvements de main-d'œuvre s'accroissent », *Economie et Statistique*, n°249, décembre, pp. 101-107.
- LIZE L., 2001, « Usage des emplois temporaires dans la sélection à l'embauche », in DEL SOL Maria, EYDOUX Anne, GOUZIEU Annie, MERLE Pierre, TURQUET Pascale, dir., *Les nouvelles dimensions de la précarité*. Actes du colloque des 28 et 29 octobre 1999, Rennes : P.U.R., pp. 143-156.
- Maurin E. [2000], « Les contrats à durée déterminée et les coûts de licenciement nuisent-ils à l'embauche stable ? » *Annales d'économie et statistiques* n°57.
- MICHON F., RAMAUX C., 1992, « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n°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.
- OCDE, 2002, « Prendre la mesure du travail temporaire », in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, pp.137-201.
- 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, 339 p.
- PIORE M. J., 1978, « Dualism in the labor market. A response to uncertainty and flux : the case of France », *Revue Economique* n°1 janvier, pp. 26-48.
- PUCCI M., VALENTIN J., 2006, « Le renchérissement des CDD peut augmenter l'emploi » *Annales d'économie et statistiques*, n° 78.
- 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*, n°58, p 55-76.

RICHET-MASTAIN L., BRUNET F., 2001, « Les mouvements de main-d'oeuvre en contrats à durée déterminée en 1999 », *Premières synthèses*, octobre 2001, n° 41.3.

SAINT-PAUL G., 1996, *Dual Labor Markets, A Macroeconomic Perspective*, The MIT Press, 232 p.

SAUZE D., 2005, « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales », *Travail et Emploi* n°103, Juillet, pp. 113-122.

DEUXIEME PARTIE : RECOURS A LA SOUS-TRAITANCE

EVOLUTION, HETEROGENEITE ET SUBSTITUTION

NADINE THEVENOT, JULIE VALENTIN

La question de la fin du Contrat à Durée Indéterminée (CDI) comme norme du droit du travail est apparue à la fin des années 1970 avec l'accroissement du recours par les entreprises à deux formes de contrats temporaires : le Contrat à Durée Déterminée (CDD) et l'intérim. De fait, le développement de ces emplois met en question le fondement du CDI qu'est l'engagement de l'employeur sur la durée de la relation de travail. Mais, du point de vue de l'entreprise, l'intérim a une autre caractéristique essentielle : il permet la délégation du contrat de travail à une autre entreprise. Cette caractéristique n'est pas le propre de l'intérim, le contrat de sous-traitance est aussi un moyen pour l'entreprise de se procurer, *via* un contrat régi par le seul droit commercial, une partie de la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation de son activité productive. A la différence de l'intérim, l'usage du contrat de sous-traitance n'est pas encadré par le droit du travail mais par le droit commercial. Cette caractéristique a conduit à ne pas analyser la sous-traitance, en France du moins, comme une source de déstabilisation du CDI. Pourtant, le recours à la sous-traitance est bien une alternative au contrat de travail dans la mesure où il permet à l'entreprise de faire travailler une main-d'œuvre sans être soumise aux règles du droit du travail qui encadrent toute relation de travail salariée.

L'idée d'un arbitrage possible entre main-d'œuvre interne (salariés) et externe (sous-traitance et intérim) est au cœur d'une importante littérature anglo-saxonne essentiellement centrée sur les pratiques américaines. Trois axes se dégagent.

- Le premier adopte une perspective sectorielle et tente de quantifier l'évolution du recours aux contrats externes (englobant intérim et sous-traitance d'activités auprès de prestataires de service) par les entreprises du secteur industriel. Estevao, Lach (1999) et Segal, Sullivan (1995) montrent ainsi que ne pas prendre en compte les effectifs mobilisés *via* une contractualisation externe de services conduit à une surévaluation de la productivité et à une sous-évaluation de la part de l'emploi dans le secteur industriel²⁹.

²⁹ Voir aussi, pour la France, les travaux de Gonzalès (2002).

- Le deuxième axe s'intéresse à la situation des salariés. La sous-traitance est ici traitée au sein d'un ensemble plus vaste encore, regroupant tous les "arrangements contractuels flexibles" qui englobent dans une entité commune appelée *contingent work* le temps partiel, le CDD, l'intérim, la sous-traitance de prestations de service et les travailleurs "on call"³⁰. Il s'agit alors de faire apparaître les différences significatives en termes de conditions d'emploi des travailleurs de cette catégorie par rapport à ceux ayant un contrat de travail dit standard. Sont, entre autres, mises en évidence une moindre stabilité de l'emploi [Houseman, Polivka (2000)] et de plus faibles rémunérations [Erickcek, Houseman, Kalleberg (2003b), Segal, Sullivan (1995)]. Ces travaux révèlent en outre une forte hétérogénéité des situations des salariés en fonction de leurs caractéristiques mais aussi des circonstances du recours (remplacement temporaire ou permanent et nature de l'activité).

- Le troisième axe, enfin, est centré sur les pratiques des entreprises et a pour objet l'explication du recours à ces formes de mobilisation de la main-d'œuvre. Houseman (2001a, 2001b) met en avant, à partir d'une enquête menée auprès de 550 employeurs, les économies réalisées, non pas tant sur le coût direct de la main-d'œuvre, mais sur la couverture sociale à la charge des entreprises. De même Erickcek, Houseman, Kalleberg (2003a) montrent, à travers des études de cas sur trois secteurs différents, que le recours à la sous-traitance de service a été un moyen lors de la récession des années quatre-vingt-dix de modérer les salaires des travailleurs employés directement. Dans le même esprit, Abraham, Taylor (1996) réalisent une confrontation économétrique sur données d'établissements de trois motifs de recours : les économies de coût de main-d'œuvre, l'ajustement de l'emploi aux fluctuations de l'activité et la logique de spécialisation. Ils montrent que les trois logiques sont à l'œuvre, et que leur importance diffère en particulier selon le service externalisé. De son côté, Autor (2003) montre à partir d'un test économétrique d'un modèle théorique que les restrictions légales sur le licenciement adoptées par 44 Etats américains peuvent expliquer une part importante du développement du recours à l'externalisation observé entre 1973 et 1995 (20% selon son estimation).

Toutes ces contributions ont pour point commun de poser d'emblée l'externalisation d'activités de service comme une alternative au contrat de travail. En France, les analyses tant théoriques qu'empiriques de la sous-traitance n'adoptent pas cette perspective [Altersohn (1997), Quelennec

³⁰ Cette catégorie est une spécificité américaine désignant des salariés qui peuvent être appelés par une entreprise selon ses besoins.

(1987), les 4 pages du SESSI]. Du côté de l'économie industrielle, certaines approches (économie des coûts de transaction, approche par les compétences) ont pu mettre en évidence les facteurs économiques expliquant le choix de faire soi-même plutôt que de « faire faire », ou les avantages à se « recentrer sur son cœur de métier ». Cependant, elles ne considèrent pas la main-d'œuvre ainsi extériorisée mais la « tâche » qu'une entreprise spécialisée est censée mieux réaliser et la nature des contrats inter-entreprises qui en découle³¹. Quant à l'économie du travail, la relation de sous-traitance se trouve, en quelque sorte, hors de son champ dans la mesure où elle se concentre sur l'étude des relations d'emploi. C'est dans des travaux de nature davantage sociologique, ou relatif à la gestion, que les relations inter-entreprises (filiales et/ou sous-traitance) sont étudiées sous l'angle de leurs conséquences en termes de rapports de subordination [Beaujolin (1999), Coutrot (2000), Linhart (2003)]. La question de la sous-traitance dans l'éclatement des collectifs de travail est également posée depuis longtemps par les juristes [Magrand (1975)] et demeure un objet central pour les travaillistes [Supiot (1999), Morin (2001)] en tant que source potentielle de contournement du contrat de travail³². Cette perspective a aussi récemment émergé dans le débat politique comme en témoigne en particulier le rapport du Conseil Economique et Social (2005), et au niveau international, le rapport du BIT (2006), dont l'enjeu est bien celui de la protection des travailleurs « extériorisés ».

Mais ces travaux ont une faible assise empirique. Ils ne disposent en effet que de peu d'éléments statistiques pour apprécier l'intensité des mutations en cours et appuyer le constat de la participation du recours à la sous-traitance à l'éclatement de la relation de travail.

D'un côté, la quantification de la sous-traitance réalisée par le SESSI est limitée au calcul des taux de sous-traitance (part des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaires) établis au niveau sectoriel et non au niveau des entreprises elles-mêmes ce qui ne peut rendre compte des salariés affectés et son évolution n'est saisie, au mieux, que sur deux ou trois ans³³.

De l'autre, les analyses empiriques qui tentent de mesurer l'éclatement de la relation de travail ne tiennent pas compte de la sous-traitance mais seulement de l'intérim et des CDD. Cela s'explique

³¹ Voir Brousseau E. (1998).

³² Par ailleurs, le contrat de sous-traitance, en tant que contrat d'entreprise, permet aussi de s'affranchir des contraintes du contrat de vente. Le donneur d'ordre n'a que deux obligations : la réception et le paiement. De plus « par sa nature et son contenu, le contrat de sous-traitance consacre la subordination technique du sous-traitant au donneur d'ordre en le soumettant à des obligations plus contraignantes que s'il était un simple fournisseur » [Altersohn (1992, p.62)].

de deux manières. D'abord, la perspective adoptée dans ces études est agrégée : il s'agit de calculer (à partir de l'*Enquête Emploi*) la part des différents types d'emplois dits « atypiques » dans l'ensemble de l'emploi de l'économie [Belloc, Lagarenne (1996), Cancé (2002)]. Tous les salariés travaillant indirectement pour une autre entreprise sont alors décomptés ici, soit dans le stock de CDI, soit dans le stock des CDD. Ensuite, et surtout, il n'existe aucune base de données qui permette de dénombrer les individus mobilisés indirectement par une entreprise *via* un contrat de sous-traitance³⁴.

Le premier objectif poursuivi ici est précisément d'affiner la mesure du recours à la sous-traitance et de son évolution sur les deux dernières décennies. Si le constat de l'accroissement du recours à la sous-traitance est admis de tous, aucune étude, à notre connaissance, ne propose de quantification de cette évolution et de la part qu'elle représente aujourd'hui. Mais au-delà de ces repères, l'ambition de ce travail réside dans l'analyse de l'incidence sur la relation d'emploi du développement de cette pratique. Deux dimensions sont explorées :

- L'incidence du recours à la sous-traitance sur l'emploi dans les entreprises qui ont opté pour cette pratique (les donneurs d'ordres). L'accent est mis sur l'évaluation de logiques de substitution entre travail interne (emploi salarié) et externe (mobilisation de la main-d'œuvre *via* le recours à la sous-traitance).
- Les effets du recours à la sous-traitance sur les conditions d'emploi dans les entreprises preneurs d'ordres et donc sur cette main-d'œuvre indirectement mobilisée par les donneurs d'ordres.

Nous présentons dans un premier temps notre source, les enquêtes annuelles d'entreprises, puis les principales caractéristiques de la base de données que nous avons constituée (1). Nous rendons compte alors de l'accroissement généralisé (2) et de la disparité (3) du recours à la sous-traitance. Des trajectoires de comportements de recours à la sous-traitance sont ensuite isolées (4). Ce sont les conséquences de ces comportements sur la place du travail dans l'entreprise qui

³³ Si la mise en place récente de l'*Enquête sur les Relations Interentreprises (ERIE)* manifeste la volonté d'acquérir une information plus riche en la matière, aucune question ne permet d'avancer dans la mesure de la contrepartie de la sous-traitance en termes de salariés extériorisés.

³⁴ Le seul élément sur la sous-traitance quantifiable au niveau de l'entreprise est le montant de dépenses de sous-traitance réalisées annuellement par chaque entreprise (dans les *Enquêtes annuelles d'entreprises (EAE)*). C'est cette source d'information que nous exploitons par la suite.

sont alors étudiées. Il s'agit d'abord de rendre compte de l'évolution quantitative du salariat dans les entreprises. Mise en parallèle avec l'évolution du recours au travail externe, des comportements de substitution sont mis en évidence (5). Nous proposons alors une analyse économétrique des déterminants du recours à la sous-traitance afin de tester statistiquement l'hypothèse de substitution entre travail interne et travail externe (6). Nous étudions ensuite les conséquences de la sous-traitance sur les conditions d'emploi et de travail des salariés des entreprises preneurs d'ordres (7). Une enquête de terrain sur les pratiques de sous-traitance de deux entreprises du secteur de l'édition-imprimerie est alors présentée (8).

1. Méthodologie

Les principales données disponibles sur la sous-traitance en France sont issues des enquêtes annuelles d'entreprises (EAE). Ces enquêtes sont diffusées par l'intermédiaire de l'INSEE depuis 1984. Après avoir présenté les principales caractéristiques des EAE (1.1), nous décrivons l'échantillon que nous avons constitué (1.2).

1.1. La source : les enquêtes annuelles d'entreprises

Les EAE constituent des enquêtes exhaustives pour les unités de 20 salariés et plus qui fournissent pour l'ensemble du système productif (à l'exception de l'agriculture, des banques, des assurances et des organismes financiers) des données communes portant sur l'identification de l'entreprise, le compte de résultat normalisé, une répartition des investissements, le compte d'immobilisation ainsi que des éléments sur la force de travail. Les secteurs sont répartis entre les différents services enquêteurs des ministères qui dépendent d'une manière générale de leur champ de tutelle, l'INSEE intervenant pour le commerce et les services, non couverts par ailleurs.

Depuis 1984, première année disponible, quatre générations d'enquêtes se sont succédées. Un premier changement a eu lieu en 1989 avec la révision du Système Unifié de Statistiques d'Entreprises (SUSE) qui intègre dorénavant le répertoire SIRENE. En 1993, la troisième génération prend en compte la nouvelle nomenclature NAF³⁵. Enfin, en 1996, une quatrième génération voit le jour avec la modification de certaines variables issues des EAE.

Si le suivi et la cohérence des variables permettent une analyse homogène à partir de cette source, il n'en reste pas moins qu'il est nécessaire de rester particulièrement prudent dans l'interprétation des données sur les années marquant les changements d'enquêtes.

1.2. Caractéristiques de l'échantillon

Si l'on regarde, en 2000, les grands secteurs qui présentent des dépenses de sous-traitance positive, on observe que le recours à la sous-traitance concerne les entreprises de l'industrie, du bâtiment, de l'agriculture et des transports. Aucune entreprise de commerce ou de service

³⁵ Même si les données de l'enquête de 1992 précisent l'activité sous les codes des deux nomenclatures, nous avons dû procéder à un important travail de recodage des activités pour les entreprises qui n'étaient pas présentes en 1992 afin de disposer de codes sectoriels harmonisés sur l'ensemble de la période.

n'affiche de recours à la sous-traitance, du moins telle qu'elle figure dans le questionnaire des EAE. Il existe une catégorie spécifique « sous-traitance de commerce » qui ne concerne que ce secteur. Mais celle-ci n'est positive que pour 2,3% des entreprises du secteur. Etant données les spécificités du secteur de la construction en la matière et l'importance des litiges dans le secteur des transports, nous avons choisi de circonscrire l'analyse à l'industrie.

Notre étude porte donc finalement sur le champ de l'industrie sauf énergie et concerne les entreprises de 20 salariés et plus dont nous analysons les pratiques sur 17 ans entre 1984 et 2000.

Une fois appariées les EAE des années 1984 à 2000 gérées par le SESSI, la base recouvre 50851 observations. Il y a donc 50851 entreprises différentes, de 20 salariés et plus, ayant existé au moins 1 an sur cette période et qui font partie de l'industrie, hors énergie. Cela représente entre 21097 et 24654 entreprises par an.

Au niveau le plus agrégé (N16), on distingue quatre secteurs dans l'industrie :

- C : Industrie des biens de consommation
- D : Industrie automobile
- E : Industrie des biens d'équipement
- F : Industrie des biens intermédiaires

La répartition sectorielle des entreprises est relativement stable sur la période. On constate néanmoins une baisse de la part des entreprises du secteur C (passé de 28.7% en 1984 à 23.5% en 2000) au profit du secteur E (passé de 17.5% en 1984 à 24.38% en 2000). Le secteur F comprend environ 50% des entreprises tandis que la part des entreprises du secteur D n'a jamais excédé 3% de l'échantillon.

Nous avons défini cinq classes d'effectifs (appelées taille par la suite) :

- 1 : 20 à 49 salariés
- 2 : 50 à 99 salariés
- 3 : 100 à 249 salariés
- 4 : 250 à 499 salariés
- 5 : plus de 500.

Là aussi, la répartition des entreprises par taille est très stable avec une forte majorité d'entreprises de moins de 50 salariés (près de 60%) tandis que les plus de 500 salariés représentent chaque année moins de 5% de l'échantillon.

Nous avons constitué, pour certains contrôles, un sous-échantillon des entreprises qui restent présentes entre 1984 et 2000. Elle recouvre 6244 entreprises dont les caractéristiques de répartition par secteur sont quasi-identiques à celle de la base globale. Bien évidemment, il n'en va pas de même pour la répartition par taille, les petites entreprises ayant un taux de survie plus faible, elles sont sous-représentées (moins de 45%) par rapport à la base complète.

2. Le recours à la sous-traitance : un comportement qui s'est généralisé et intensifié

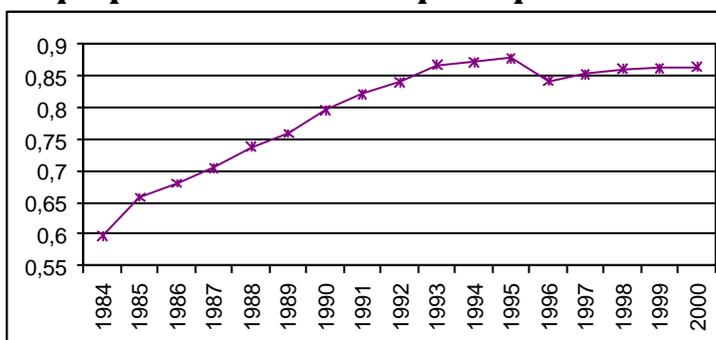
La sous-traitance se décompose dans le plan comptable en trois postes : la sous-traitance générale (poste 611 du PCG) qui correspond à des produits ou prestations qui ne peuvent pas être incorporés directement aux ouvrages, travaux et produits à la réalisation desquels ils concourent (définition AFNOR), les achats d'étude (604) et les achats de matériels (605). On appelle *sous-traitance totale* la somme de ces trois postes.

Deux indicateurs ont été construits afin de rendre compte des comportements individuels de sous-traitance. Le premier envisage la part des entreprises qui ont recours à la sous-traitance. Son évolution rend compte de la généralisation du recours à la sous-traitance depuis 20 ans (2.1). Le second mesure l'importance des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaires des entreprises industrielles. L'évolution de ce taux de sous-traitance rend compte de l'intensification du recours (2.2). Nous avons ensuite procédé à des contrôles permettant d'étayer la thèse de la généralisation de l'augmentation du recours à la sous-traitance à l'ensemble des entreprises. Ces contrôles portent sur l'évolution de la distribution des taux de sous-traitance (2.3) ainsi que sur l'évolution des quartiles (2.4).

2.1. Evolution de la part des entreprises qui sous-traitent

La part des entreprises qui sous-traitent, appelée par la suite « taux de recours », est le rapport du nombre d'entreprises dont la sous-traitance totale est positive au nombre total d'entreprises (graphique B-1).

Graphique B-1 : Part des entreprises qui sous-traitent



Source : EAE, Calculs des auteurs

La part des entreprises qui sous-traitent est passée de près de 60% en 1984 à plus de 85% en 2000. On peut distinguer trois périodes dans cette évolution.

- 1984-1995 : une évolution régulière et soutenue de la part des entreprises qui sous-traitent, passant de 59.8% à 87.83% soit une augmentation de 46.87%, équivalent à 3.56% en rythme annuel moyen.
- 1995-1996 : une importante rupture avec une baisse de la part des entreprises qui sous-traitent de 87.83% à 83.18%³⁶.
- 1996-2000 : reprise d'une croissance régulière mais à un rythme annuel nettement moins soutenu que sur la première période (0.66%).

Finalement, en 2000, près de 9 entreprises sur 10 sous-traitent.

On peut noter en outre que le taux de recours n'est pas sensible à la conjoncture économique, du moins pas à la période favorable de la fin des années 1980 ni à la forte récession économique du début des années 1990.

2.2. L'intensité du recours : l'évolution des taux de sous-traitance

Dans cette section nous comparons l'indicateur habituellement utilisé pour évaluer la sous-traitance à celui que nous proposons pour rendre compte des comportements individuels.

Les travaux du SESSI présentent chaque année une évaluation du taux de sous-traitance (que nous notons (TSTM), au niveau agrégé, sur l'ensemble de l'industrie : il rapporte la somme de l'ensemble des dépenses de sous-traitance des entreprises à la somme des chiffres d'affaires. Il se calcule comme suit.

Soit ST_i^t les dépenses de sous-traitance de l'entreprise i l'année t et CA_i^t , le chiffre d'affaires de l'entreprise i l'année t ,

$$TSTM^t = \frac{\sum_{i=1}^N ST_i^t}{\sum_{i=1}^N CA_i^t}$$

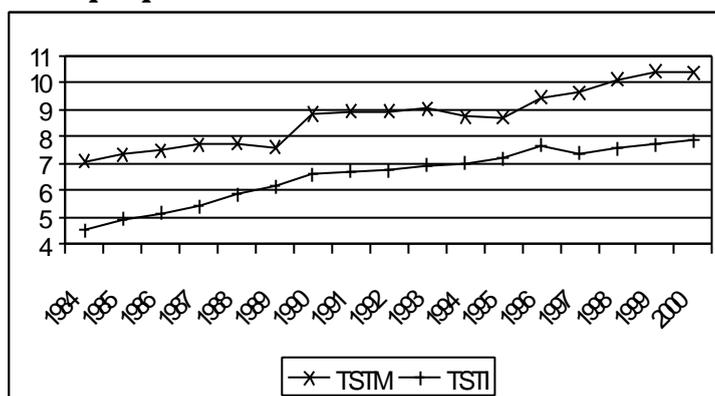
³⁶ Si on considère le sous-échantillon des entreprises qui se maintiennent pendant toute la période, l'évolution est la même. Ainsi le décrochage observé entre 1995 et 1996 ne tient pas aux mouvements d'entrée et de sortie des entreprises.

L'indicateur qui nous intéresse (noté TSTI) est centré sur les comportements individuels des entreprises : il est égal à la moyenne des taux de sous-traitance de chaque entreprise, c'est-à-dire la moyenne du rapport des dépenses de sous-traitance de chaque entreprise à leur chiffre d'affaires.

$$TSTI^t = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \frac{ST_i^t}{CA_i^t}$$

Même si l'échantillon des entreprises sur lequel sont calculés ces deux indicateurs est modifié d'année en année, on a bien là une mesure de l'accroissement du recours à la sous-traitance dans l'industrie car le critère de sélection des entreprises figurant dans l'échantillon n'est pas modifié au cours des ans. Le graphique B-2 présente l'évolution des taux de sous-traitance de 1984 à 2000.

Graphique B-2 : Evolution du TSTM et du TSTI



Source : EAE, Calculs des auteurs

Le TSTM est toujours plus élevé que le TSTI, ce qui signifie que ce sont les entreprises qui contribuent le plus au chiffre d'affaires de l'industrie qui sous-traitent le plus. En particulier, en moyenne, chaque entreprise dépensait 4.5% de son chiffre d'affaires en sous-traitance en 1984, et près de 8% en 2000 (TSTI) alors que si l'on prend l'industrie dans son ensemble, les dépenses de sous-traitance de l'industrie (TSTM) représentaient 7.1% du chiffre d'affaires en 1984 et 10.4% en 2000.

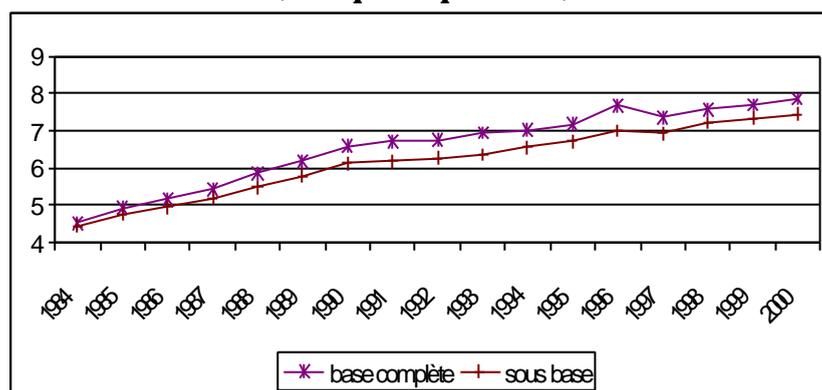
L'évolution du TSTI est régulière et correspond à un taux de croissance annuel moyen de 3.58% avec une année hors de la tendance en 1996. On peut néanmoins distinguer 3 périodes de croissance :

- 1984-1990 : une croissance soutenue à un rythme annuel de 6.59%
- 1990-1995 : un ralentissement marqué de la croissance où le taux de croissance annuel moyen n'est plus que de 1.75%
- 1997-2000 : une reprise de la croissance à un rythme plus soutenu que sur la période précédente (2.2%).

Entre les deux dernières périodes de croissance, de 1995 à 1997, on observe deux années atypiques avec une année où la croissance est la plus forte de toute la période, égale à 6.7%, suivie d'une année de baisse.

L'évolution du TSTI est d'allure identique sur la sous-base des entreprises qui se maintiennent sur la période mais les niveaux sont plus faibles (voir graphique B-3).

Graphique B-3 : Evolution du TSTI sur la base complète (ensemble des entreprises) et la sous-base (entreprises pérennes) 1984-2000



Source : EAE, Calculs des auteurs

Cette différence de niveau tient certainement au fait que le taux de sous-traitance a pour dénominateur le chiffre d'affaires qui peut être particulièrement faible quand une entreprise entre sur le marché où lorsqu'elle connaît des difficultés qui l'obligent à quitter le marché.

L'évolution du TSTM est plus heurtée. Le taux de croissance annuel moyen est de 2.41% mais l'évolution se fait davantage par à-coups : le premier en 1989 où le taux de croissance est de 15.8% et le second en 1995 qui démarre une période de croissance plus soutenue avec un taux de croissance annuel moyen de 3.63% (1995-2000). Les périodes 1984-1989 et 1990-1995 sont marquées respectivement par une progression ralentie et une très légère baisse³⁷.

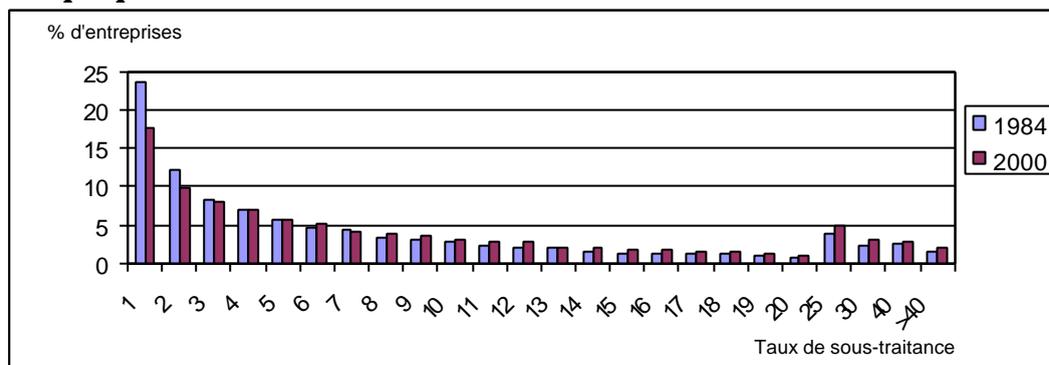
³⁷ Quand on compare l'évolution des deux taux, on constate 3 années où l'évolution des taux est de sens contraire: 88-89, 93-94, 96-97.

En conclusion, la sous-traitance a pris une place croissante dans l'industrie. L'évolution du TSTI rend compte d'un phénomène d'accroissement du recours sur la période étudiée. Mais elle pourrait témoigner du seul accroissement de la part des entreprises ayant des taux de sous-traitance particulièrement élevés et non d'un accroissement du recours par l'ensemble des entreprises.

2.3. Modification de la distribution des taux de sous-traitance sur la période

L'étude du changement de la répartition des taux de sous-traitance entre 1984 et 2000 montre que la moyenne n'est pas un indicateur synthétique très représentatif de l'échantillon mais que la hausse du recours est bien un comportement généralisé (graphique B-4).

Graphique B-4 : Distribution du taux de sous-traitance en 1984 et en 2000



Sources : EAE, Calculs des auteurs

Lecture : 24% des entreprises avaient un taux de sous-traitance supérieur à 0 et inférieur à 1 en 1984. Elles n'étaient plus que 17.4% en 2000.

La distribution subit une déformation aux deux extrémités : le pourcentage d'entreprises qui ont un taux de sous-traitance positif mais inférieur à 1 se réduit tandis que le pourcentage d'entreprises est plus élevé en 2000 qu'en 1984 dans les classes pour lesquelles le taux de sous-traitance est supérieur à 6%.

Etant donnée la forme de la distribution, on ne peut se contenter d'étudier la dynamique du taux de sous-traitance moyen pour rendre compte de l'intensification du recours à la sous-traitance sur la période.

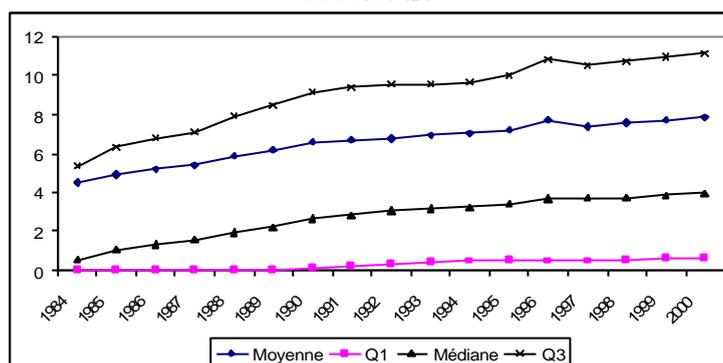
Ces divergences s'expliquent par un effet de structure. Le TSTM est en effet une moyenne pondérée des taux de sous-traitance de chaque entreprise. La pondération correspond au poids du chiffre d'affaires de l'entreprise dans le chiffre d'affaires global de l'industrie.

$$TSTM^t = \frac{\sum_{i=1}^N CA_i^t \cdot ST_i^t}{\sum_{i=1}^N CA_i^t}$$

2.4. Evolution par quartile

Pour évaluer la convergence des comportements et proposer des éléments synthétiques quant à l'évolution de la distribution, nous présentons dans le graphique B-5 l'évolution du TSTI pour les trois premiers quartiles et pour la moyenne qui conforte l'idée d'un phénomène généralisé.

Graphique B-5 : Evolution de la moyenne et des quartiles du taux de sous-traitance individuel



Source : EAE, Calculs des auteurs

Ce graphique fait apparaître la disparité inter-entreprises des taux de sous-traitance. En effet, la moyenne est toujours nettement au dessus de la médiane (ce qui implique des taux de sous-traitance très élevés pour quelques entreprises), et 25% des entreprises ont un taux de sous-traitance qui ne dépasse pas 1%³⁸. Cet écart est perceptible sur toute la période. On peut également souligner que le taux de sous-traitance moyen sur le premier quartile est positif et croissant seulement à partir de 1990.

Enfin, l'intensité du recours à la sous-traitance ne présente pas non plus de sensibilité à la conjoncture économique.

³⁸ Si on calcule la moyenne des taux de sous-traitance par quartile, alors 25% des entreprises qui sous-traitent le plus ont un taux de sous-traitance moyen de 22,2% en 2000 quand les 75% restants ont un taux de sous-traitance moyen qui ne dépasse pas 7%.

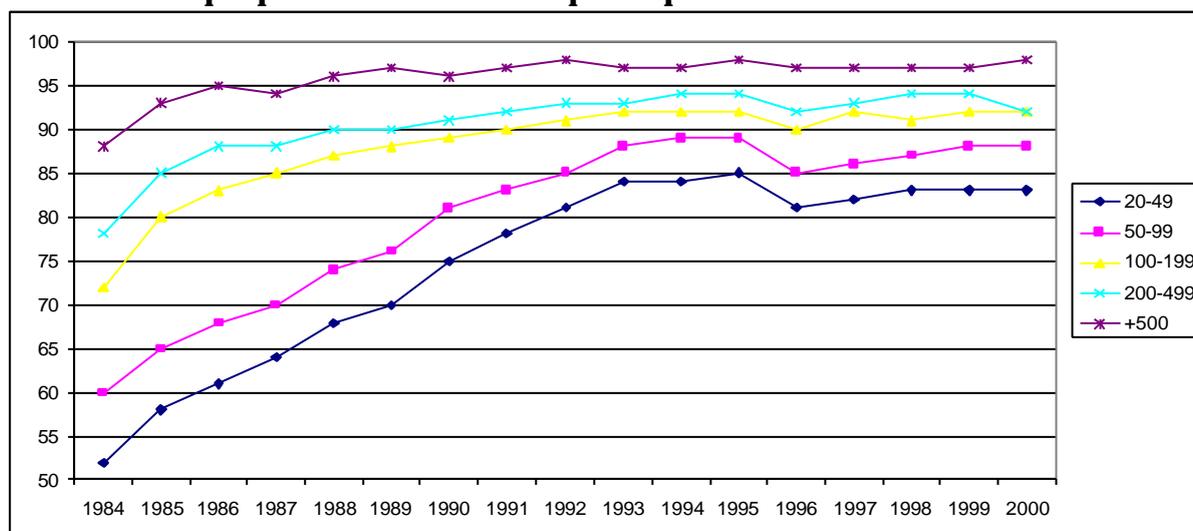
3. L'hétérogénéité des pratiques de sous-traitance : l'effet taille et l'effet sectoriel

Notre objectif est maintenant d'étudier l'évolution du recours à la sous-traitance en désagrégeant l'échantillon selon les deux caractéristiques habituelles de secteur et de taille d'effectifs salariés. Cela doit nous permettre, d'une part, d'évaluer si ces caractéristiques sont en jeu dans l'explication de la disparité et, d'autre part, de mettre à l'épreuve le caractère général de cette évolution. Nous commencerons par observer l'effet taille (3.1) puis l'effet sectoriel (3.2) avant d'étudier la présence d'effets croisés (3.3).

3.1. L'effet taille

L'observation du taux de recours à la sous-traitance selon la taille de l'entreprise fait apparaître très nettement une homogénéisation des pratiques des entreprises selon leur taille durant la période. Alors qu'en 1984, la pratique de sous-traitance relève plutôt des grandes entreprises, dès 1995, cette pratique devient presque autant répandue pour les entreprises de moins de 100 salariés que pour les plus grosses. En effet, en 1984, alors que 50% des entreprises de moins de 50 salariés et 60% des entreprises de 50 à 100 salariés sous-traitent, cette proportion avoisine les 90% pour les entreprises de plus de 500 salariés. En revanche, il apparaît qu'en 2000, le taux de recours ne varie plus qu'entre 83% et 98% selon la taille de l'entreprise. La pratique de sous-traitance s'est donc généralisée à l'ensemble des entreprises industrielles, quelle que soit leur taille (voir graphique B-6).

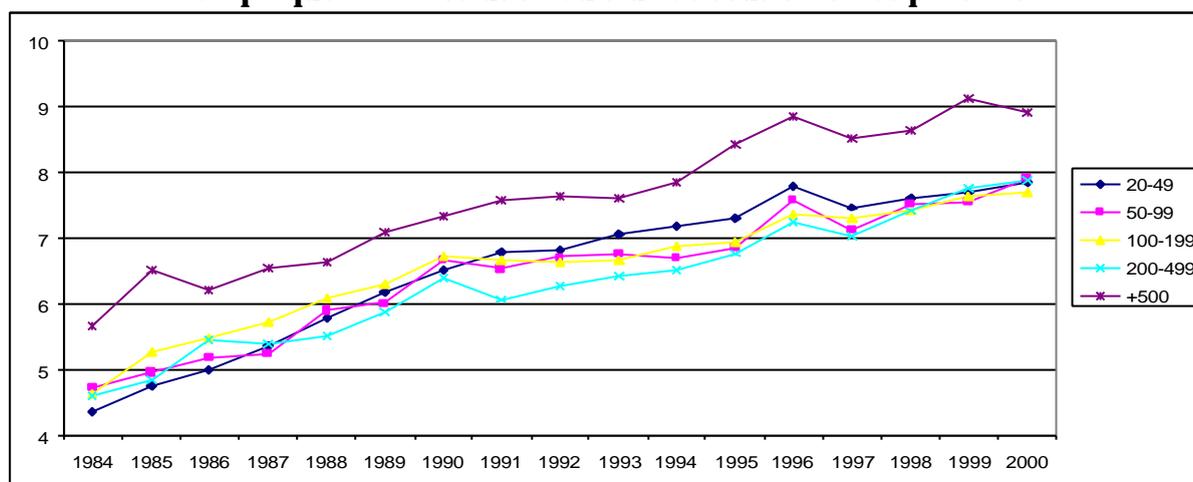
Graphique B-6 : Part des entreprises qui sous-traitent selon la taille



Source : EAE, Calculs des auteurs

En ce qui concerne l'intensité (voir graphique B-7), ce sont les entreprises de plus de 500 salariés qui se distinguent nettement, avec des taux de sous-traitance passant de 5.7% en 1984 à 9% en 2000. L'effet taille pour les entreprises de moins de 500 salariés est nettement moins marqué. On peut tout de même constater que, alors que les petites entreprises (moins de 50 salariés) ont le plus faible taux de sous-traitance en 1984, elles deviennent celles qui sous-traitent le plus en moyenne (après les plus de 500) entre 1991 et 1998. Depuis 1998, on observe des taux de sous-traitance proches pour toutes les tailles d'effectif (à l'exception des plus de 500 salariés).

Graphique B-7 : Evolution du taux de sous-traitance par taille



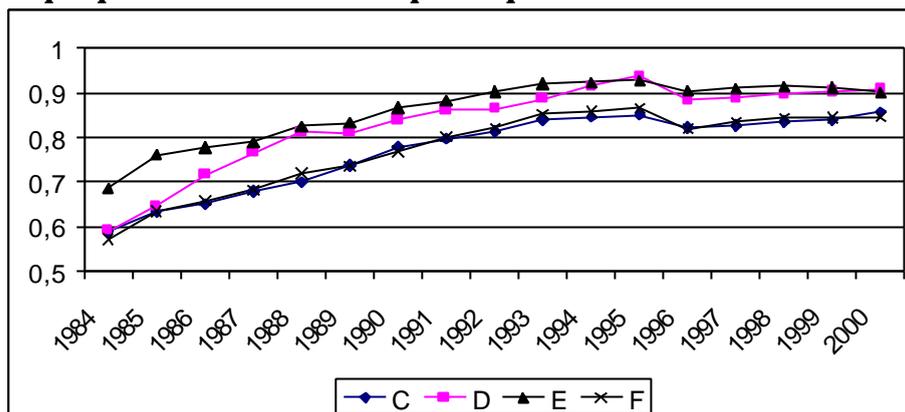
Source : EAE, Calculs des auteurs

On peut faire deux autres constats : quelle que soit la taille de l'entreprise, on peut identifier les mêmes périodes et une évolution d'allure identique à celle du TSTI de l'ensemble des entreprises. La taille n'apparaît donc pas comme un facteur discriminant dans l'augmentation de l'intensité du recours à la sous-traitance sur la période. En revanche, elle semble influencer sur le niveau des taux de sous-traitance. Le graphique B7 fait en outre apparaître que la différence de comportement relève plutôt d'une opposition entre les entreprises de 500 salariés et plus et les autres. Ces dernières forment ainsi un ensemble plutôt homogène tandis que les entreprises de plus de 500 salariés se distinguent nettement avec un taux de sous-traitance supérieur d'environ 1 point³⁹.

3.2. L'effet sectoriel

Lorsqu'on étudie cette même évolution selon les quatre secteurs de l'industrie retenus dans cette étude, on observe le même profil malgré la disparité des taux de recours (voir graphique B-8).

Graphique B-8 : Part des entreprises qui sous-traitent selon le secteur

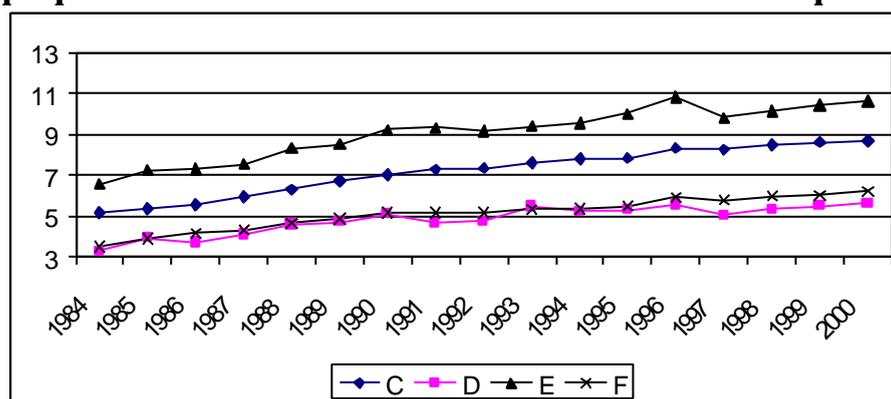


Source : EAE, Calculs des auteurs

On notera qu'en 1984, toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'appartenance, ont un taux de recours d'environ 59%, sauf celles du secteur des biens d'équipement (E) dont le taux est de 69%. Cet écart s'est réduit au cours de la période mais, en dehors des entreprises du secteur automobile (D) dont le taux de recours rejoint celui des entreprises du secteur des biens d'équipement dès 1987, l'écart demeure de l'ordre de 5 points. Ce phénomène s'observe aussi sur l'échantillon des entreprises qui se maintiennent.

Le graphique B-9 décrit l'évolution du taux de sous-traitance désagrégé selon les quatre secteurs de l'industrie.

Graphique B-9 : Evolution du taux de sous-traitance individuel par secteur



Source : EAE, Calculs des auteurs

On retrouve à nouveau l'évolution et la périodisation mises en évidence sur l'ensemble de l'échantillon à l'exception du secteur de l'automobile (D) dont l'effectif est nettement plus faible

³⁹ Si on regarde l'évolution du TSTM, les courbes des entreprises des tailles 1 et 5 sont proches, le taux de sous-traitance global des entreprises de taille 1 est même souvent supérieur à celui des entreprises de taille 5. Cela s'explique sans doute par une plus grande disparité des chiffres d'affaires dans cette catégorie.

et dont le comportement apparaît, de ce fait même, plus erratique. En revanche, il y a une forte hétérogénéité inter-sectorielle : les entreprises de l'industrie des biens d'équipements (E) ont en moyenne un taux de sous-traitance nettement plus élevé que celui des autres secteurs avec un écart compris entre 3 et 6 points selon le secteur. A l'inverse, c'est dans le secteur des biens intermédiaires (F) que les entreprises dépensent la plus faible part de leur chiffre d'affaires en sous-traitance.

3.3. Effet taille versus effet secteur : test d'égalité

On peut chercher à tester si l'effet de la taille sur les comportements de sous-traitance dépend du secteur et si l'effet du secteur sur les comportements de sous-traitance dépend de la taille de l'entreprise. Pour cela, on mène un test d'égalité des moyennes des taux de sous-traitance selon les facteurs taille et secteur, auxquels on ajoute un effet croisé (méthode Anova à plusieurs facteurs). Le tableau B-1 présente les résultats des tests de la présence d'effets croisés entre taille et secteur sur le taux de sous-traitance par année. Les résultats indiquent que la taille, le secteur et l'effet croisé influencent significativement le taux de sous-traitance pour un seuil de 1%. En revanche, pour un seuil de 5%, l'effet taille n'est pas significatif pour les années 1993, 1994, 1996 et 1998 quand l'effet croisé est pris en compte⁴⁰.

Tableau B-1 : Test d'égalité des moyennes du taux de sous-traitance selon la taille et le secteur

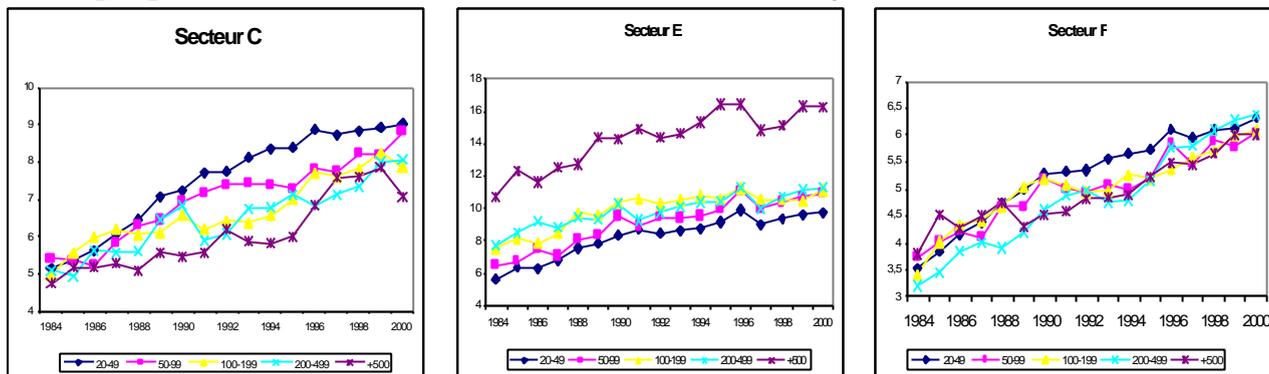
	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
Taille	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ns	ns	*	ns	*	ns	*	*
Secteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Taille* Secteur	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

* signifie que l'on peut rejeter l'hypothèse d'égalité à 1%

ns signifie que l'on ne peut rejeter l'hypothèse d'égalité à 1%, mais on peut la rejeter à 5%

Le graphique B-10 illustre ces résultats. On constate que les disparités de taille en matière de sous-traitance diffèrent quand on décompose l'échantillon au niveau sectoriel. Ainsi, les petites entreprises (moins de 50 salariés) sont celles qui ont en moyenne des taux de sous-traitance les plus élevés dans le secteur des biens de consommation, alors qu'elles enregistrent les taux les plus faibles dans le secteur des biens d'équipement et que leur comportement est assez proche des entreprises de taille plus grande dans le secteur des biens intermédiaires (même si on remarque des taux plus élevés entre 1991 et 1997 pour les moins de 50 salariés).

Graphique B-10 : Evolution des taux de sous-traitance moyens selon la taille et le secteur



Source : EAE, Calculs des auteurs

Que l'on raisonne sur l'ensemble des entreprises présentes dans l'industrie entre 1984 et 2000 ou sur le sous-échantillon des entreprises qui se maintiennent sur la période, que l'on désagrège l'échantillon par secteur, par taille d'effectifs ou par quartile de recours, la moyenne du taux de sous-traitance et le taux de recours à la sous-traitance révèlent un profil résolument croissant.

Notre objectif est maintenant d'étudier dans quelles mesures ces évolutions rendent compte de trajectoires individuelles ou d'une dynamique des comportements particulière.

⁴⁰ Pour ce travail, on a exclu les entreprises du secteur de l'automobile, trop peu nombreuses pour une telle désagrégation.

4. Eléments de dynamique des comportements

Si l'on étudie l'ensemble des entreprises de la base, quel que soit le nombre d'années pendant lesquelles elles sont présentes, 8.82% des entreprises ne sous-traitent jamais et 4.89% sous-traitent pendant les 17 années. Mais cette constance du recours ou du non recours systématique reste difficile à analyser sur l'ensemble de la base où chaque année entrent et sortent des entreprises, y compris simplement du fait du dépassement du seuil d'effectif requis pour le renseignement dans les EAE. C'est pourquoi nous proposons de travailler sur la base des entreprises pérennes où l'on peut plus facilement exploiter la dimension longitudinale des comportements. Nous envisagerons d'abord le cas des entreprises qui ne sous-traitent jamais (4.1) puis celui des entreprises qui sous-traitent toujours (4.2). La mise en évidence de trajectoires types s'avèrent en revanche plus délicate. Nous pourrions néanmoins donner des éléments d'appréciation de la stabilité des comportements ainsi que sur les tendances croissantes ou décroissantes des trajectoires (4.3).

4.1. Seulement moins de 1,5% des entreprises ne recourent jamais à la sous-traitance

Moins de 1,5% de l'échantillon des entreprises pérennes ne recourent jamais à la sous-traitance. Le tableau B-2 permet de comparer la répartition par secteur et par taille de ce sous-échantillon des entreprises qui ne recourent jamais à la sous-traitance sur la période, à celui des entreprises pérennes.

Tableau B-2 : Répartition par taille et par secteur des entreprises qui ne recourent jamais à la sous-traitance et de l'ensemble des entreprises pérennes

Secteur	Répartition des entreprises non sous-traitantes (en %)	Répartition des entreprises pérennes (en %)	Taille	Répartition des entreprises non sous-traitantes (en %)	Répartition des entreprises pérennes (en %)
C	26.83	24.73	1	65.85	40.58
E	9.76	21.35	2	24.39	23.33
F	63.41	53.92	3	7.32	17.15
			4	2.44	12.22
			5	0	6.71

Source : EAE, Calculs des auteurs

Aucune grande entreprise parmi les pérennes ne recourt jamais à la sous-traitance. Ce comportement est surtout le fait de petites entreprises, et d'entreprises du secteur des biens intermédiaires (lesquelles sont aussi plus fréquemment petites).

4.2. Près de la moitié des entreprises recourent de façon systématique à la sous-traitance

Dans l'échantillon des entreprises pérennes, 42.44% des entreprises se trouvent avoir recours à la sous-traitance tous les ans et près de 60% ne cessent plus d'y recourir une fois qu'elles ont commencé à le faire.

De même que pour les entreprises qui ne recourent jamais à la sous-traitance, on peut comparer la répartition par taille et secteur des entreprises qui sous-traitent de façon systématique à celle des entreprises pérennes (tableau B-3).

Tableau B-3 : Répartition par taille et par secteur des entreprises qui recourent toujours à la sous-traitance et des entreprises pérennes

Secteur	Répartition des entreprises toujours sous-traitantes (en %)	Répartition des entreprises pérennes (en %)	Taille	Répartition des entreprises toujours sous-traitantes (en %)	Répartition des entreprises pérennes (en %)
C	21.58	24.73	1	40.53	40.58
E	25.82	21.35	2	22.53	23.33
F	52.59	53.92	3	19.89	17.15
			4	12.63	12.22
			5	4.43	6.71

Source : EAE, Calculs des auteurs

De manière plutôt inattendue, on trouve moins de grandes entreprises ici. En revanche, le secteur des biens d'équipements est sur-représenté dans l'échantillon des entreprises qui recourent de façon systématique à la sous-traitance au détriment essentiellement du secteur des biens de consommation.

4.3. Trajectoires des comportements

Lorsqu'on regarde l'ensemble des entreprises de la base, les comportements de sous-traitance apparaissent relativement erratique. Cela s'explique en particulier par des évolutions de chiffre d'affaires particulièrement importantes lors des créations et des destructions d'entreprises. En effet, l'analyse du comportement des entreprises pérennes fait apparaître un comportement nettement plus stable. C'est à nouveau sur cette base que nous avons étudié les trajectoires des entreprises.

Il est possible de dégager deux catégories de comportements « types » pour 20% des entreprises.

- D'abord, les entreprises qui, de manière stable sur la période, sous-traitent peu : 12,9% des entreprises ont ainsi toujours recours à la sous-traitance pour moins de 2% de leur chiffre d'affaires.

- Ensuite, les entreprises qui, de manière stable sur la période, sous-traitent beaucoup : 7,3% des entreprises enregistrent un taux de sous-traitance toujours supérieur à 5% de leur chiffre d'affaires, et 3% des entreprises ont toujours un taux de sous-traitance supérieur à 10%.

En revanche, pour les 80% des entreprises qui restent, leur taux de sous-traitance connaît des mouvements erratiques. La mise en évidence de trajectoires ascendantes ou déclinantes s'avère ici plus problématique. En effet, il arrive à près d'un quart des entreprises de ne pas avoir recours à la sous-traitance pendant au moins un an (taux de sous-traitance égal à 0)⁴¹. Pour dépasser ce problème, nous avons raisonné sur une durée de 10 ans pendant lesquels les entreprises n'ont pas enregistré de taux de sous-traitance nul. Les résultats sont alors les suivants :

- Trajectoires croissantes : 41,7% des entreprises ont vu leur taux de sous-traitance augmenter pendant au moins 10 ans entre 1984 et 2000.
- Trajectoires décroissantes : 7,9% des entreprises ont vu leur taux de sous-traitance baisser pendant au moins 10 ans entre 1984 et 2000.
- 90% des entreprises ont connu des taux de variation de leur taux de sous-traitance (à la hausse ou à la baisse) inférieurs à 10% pendant au moins 10 ans.

Finalement, ce qui ressort de cette première évaluation des trajectoires individuelles, c'est la présence d'une grande hétérogénéité parmi les entreprises, ainsi que la prépondérance des trajectoires ascendantes.

⁴¹ Même si l'objet de cette partie n'est pas d'étudier les motifs de recours, ces « passages à zéro » rendent compte de l'existence d'une sous-traitance de capacité à composante essentiellement conjoncturelle.

5. Influence de la sous-traitance sur la place de l'emploi salarié

En tant que forme de mobilisation de la main-d'œuvre alternative au contrat de travail salarié, l'accroissement du recours à la sous-traitance influence la place tenue par le travail encadré par le droit du travail dans l'entreprise. C'est cet élément que nous tentons d'évaluer ici. L'objectif n'est pas d'expliquer pourquoi les entreprises sous-traitent de plus en plus, mais de faire apparaître que cette évolution n'est pas sans effet sur le recours au contrat de travail. Après avoir étudié la réduction du recours à une main- d'œuvre salariée (5.1), nous proposons une confrontation de ces deux évolutions par de nouveaux indicateurs qui nous conduit à une première estimation de l'emploi extériorisé (5.2). Le lien entre recours à la sous-traitance et réduction de l'emploi est finalement mis en évidence (5.3).

5.1. Réduction de la place de l'emploi salarié

Deux indicateurs peuvent rendre compte de la place du salariat dans la production de l'entreprise : l'effectif de salariés en interne (5.1.1) et les dépenses de salaires des entreprises (5.1.2).

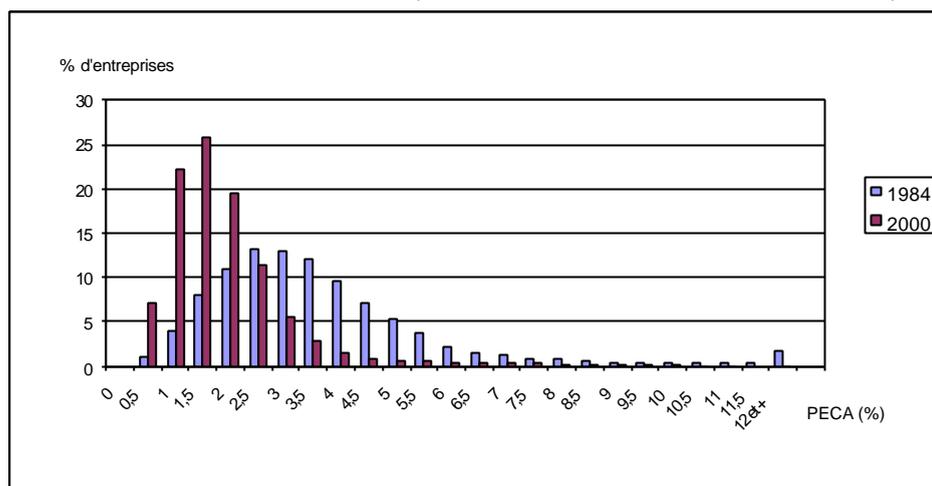
5.1.1. La part de l'emploi dans le chiffre d'affaires

Le premier indicateur, noté PECA (Part de l'Emploi dans le Chiffre d'Affaires), rapporte le nombre de salariés de chaque entreprise à leur chiffre d'affaires annuel (en millions de francs constants⁴²).

Le graphique B-11 montre que la distribution des PECA a, elle aussi, subi une modification importante entre 1984 et 2000. Les entreprises sont concentrées sur des PECA compris entre 1 et 2 en 2000 alors qu'elles se trouvaient plus dispersées autour de 2,5-3 en 1984.

⁴² Les chiffres d'affaires en francs constants en base 1984 à partir des indices de prix à la production par secteur.

Graphique B-11 : Distribution de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires (PECA) en 1984 et 2000 dans l'industrie - (CA en millions de francs constants)



Sources : EAE, calculs des auteurs

Lecture : En 1984, 1% des entreprises avaient un PECA compris entre 0.5 et 1 signifiant qu'elles employaient en moyenne entre 0.5 et 1 salarié pour réaliser 1 million de chiffre d'affaires. En 2000, elles étaient 7%.

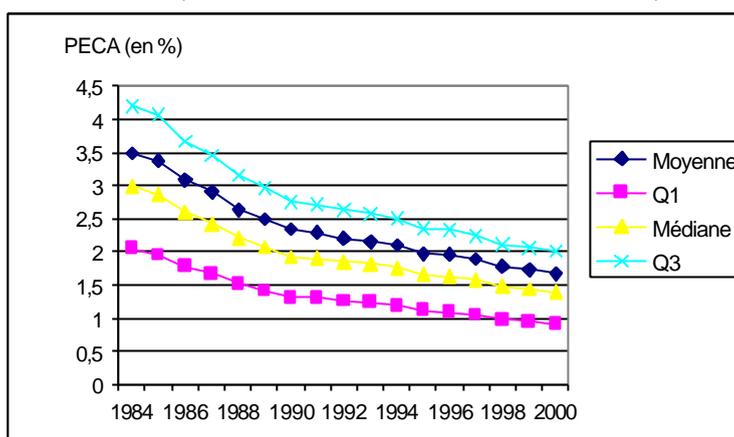
La moyenne de cet indicateur rend compte du nombre de salariés mobilisés, en moyenne, par les entreprises, pour réaliser un million de francs de chiffre d'affaires. Le graphique B12 retrace cette évolution et celle des quartiles.

En 1984, une entreprise employait en moyenne 3,47 salariés en interne pour réaliser 1 million de francs de chiffre d'affaires. Elle n'en employait plus que 1,66 en 2000.

De même, si l'on regarde les quartiles (graphique B-12), ceux-ci subissent sur la période une baisse de plus de 52%.

Comme auparavant, on observe la généralisation de la baisse de la part de l'emploi salarié dans la production à tous les secteurs industriels et à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. La baisse est comprise entre 50,7% (secteur des biens de consommation) et 55,4% (secteur des biens intermédiaires) lorsque l'on désagrège par secteur d'activité, et se situe entre 51,6% (entreprises de moins de 50 salariés) et 57,9% (entreprises de plus de 500 salariés) lorsque l'on désagrège par taille.

Graphique B-12 : Quartiles de la part de l'emploi salarié dans le chiffre d'affaires (PECA) en %, (CA en millions de francs constants)

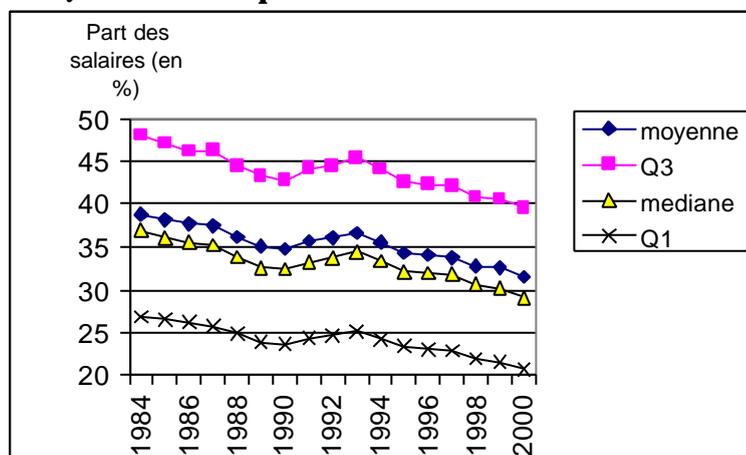


Sources : EAE, Calculs des auteurs

5.1.2. La part des dépenses de salaires dans le chiffre d'affaires

Le deuxième indicateur de la place du salariat fournit un résultat complémentaire et convergent : son évolution rend compte de la baisse des dépenses de salaires (y compris les cotisations sociales) rapportées au chiffre d'affaires (graphique B-13).

Graphique B-13 : Quartiles de la part des salaires dans le chiffre d'affaires (en %)



Sources : EAE, Calculs des auteurs

Deux remarques s'imposent par rapport à l'évolution de l'emploi salarié.

D'une part, la baisse de la part des salaires est moins régulière que la baisse de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires. En effet, on constate une période d'augmentation de la part des salaires entre 1990 et 1993, période concomitante au fort ralentissement économique alors que la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires a connu une baisse ininterrompue sur l'ensemble de la période 1984-2000.

D'autre part, la baisse de la part des salaires est globalement moins forte que la baisse de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires. Elle s'élève à -18,8% pour la moyenne (-22% pour la médiane) contre -52,1% pour la moyenne de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires. Outre un probable effet productivité, l'augmentation des salaires bruts individuels (taux de salaire ou taux de cotisations sociales) ainsi que le changement de structure des qualifications constituent des facteurs contribuant à expliquer cette différence.

Néanmoins, la baisse de la part des dépenses salariales engagées directement par les entreprises pour réaliser leur production reste sensible et généralisée dans la mesure où elle concerne l'ensemble des entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

5.2. Evaluation du travail externe dans les dépenses de travail des entreprises

Nous avons mis en parallèle la baisse du recours à l'emploi et la hausse du recours à la sous-traitance comme premier indice d'une substitution opérée par les entreprises entre main-d'œuvre externe et main-d'œuvre interne sur la période. Nous cherchons ici à mettre en relation la place de la sous-traitance et celle des contrats de travail. Pour cela, nous construisons un indicateur des dépenses de travail qui rend compte de l'ensemble des besoins de main-d'œuvre des entreprises pour réaliser leur activité productive. Les salaires sont la partie la plus évidente de cet indicateur mais il faut lui ajouter la part des dépenses de travail présentes dans la sous-traitance⁴³. En l'absence de données suffisantes pour identifier les salaires dans les dépenses de sous-traitance, nous proposons de travailler à partir de l'hypothèse selon laquelle 50% au moins des dépenses de sous-traitance constituent des dépenses de travail. Il s'agit là d'une borne inférieure dans la mesure où, pour qu'une relation soit de sous-traitance et non de vente, l'un des critères qui a pu être utilisé dans la jurisprudence réside dans l'obligation qu'au moins 50% des dépenses de sous-traitance correspondent au paiement de salaires [Altersohn (1992)]. L'indicateur du volume de dépenses de travail que nous construisons est donc défini par la somme des salaires versés et de la moitié des dépenses de sous-traitance.

La somme de ces deux dépenses rapportée au chiffre d'affaires fournit le « taux minimum de dépenses de travail ». Le résultat de son évaluation sur la période 1984-2000 peut être formulé de la façon suivante : si les dépenses de travail rapportées au chiffre d'affaires ont effectivement

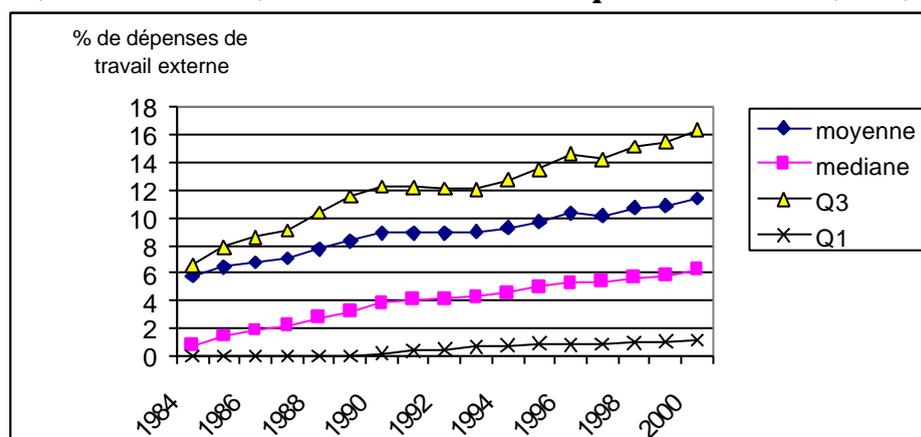
⁴³ Il faudrait en outre ajouter les dépenses d'intérim. Ce travail n'a pas pu être mené dans cette étude dans la mesure où les dépenses d'intérim ne sont renseignées dans les EAE qu'à partir de 1996.

baissé sur la période 1984-2000, la baisse constatée est d'une ampleur largement inférieure à la baisse des salaires rapportés au chiffre d'affaires.

En effet, alors que la part des salaires dans le chiffre d'affaires diminue en moyenne de 18,8%, la part des dépenses de travail dans le chiffre d'affaires diminue, quant à elle, de 9,14%. Cet écart est lié à l'augmentation des dépenses de travail externe évaluées à partir des dépenses de sous-traitance sur la période. Le recours à des formes externes de mobilisation de main-d'œuvre compense donc en partie la réduction de la main-d'œuvre directement mobilisée par l'entreprise par un contrat de travail.

Cette substitution travail externe / travail salarié peut être davantage mise en évidence à partir de l'évolution de la répartition des dépenses de travail selon qu'elles contribuent à mobiliser de façon directe du salariat ou qu'elles alimentent la mobilisation de main-d'œuvre externe à l'entreprise (voir graphique B-14).

Graphique B-14 : Quartiles de la part des dépenses de travail externe (borne inférieure) dans l'ensemble des dépenses de travail (en %)



Sources : EAE, Calculs des auteurs,

Lecture : En 2000, pour 25% des entreprises, les dépenses de travail externe ne recouvrent que 1,17% de la somme des dépenses de travail, 50% des entreprises ont une part supérieure à 6,25% et 25% des entreprises ont une part supérieure à 16,3%.

La part des dépenses de travail mobilisé par un contrat de travail est le complément à 100% de la part des dépenses de travail « externe ». Alors que la part des dépenses de travail externe était multipliée par deux en moyenne (par 7 pour la médiane), la part des dépenses liées aux contrats de travail a baissé de près de 10%. En 2000, la part des salaires ne représente plus que 88,6% des dépenses de travail alors qu'elle représentait près de 95% des dépenses de travail en 1984. Cette baisse est la contrepartie d'une progression du recours à des formes de mobilisation externe *via* la

sous-traitance : de 5,8% en moyenne des dépenses de travail en 1984, les dépenses de sous-traitance sont passées à 11,4% en 2000.

Comme auparavant, les désagréations par taille et par secteur font apparaître le caractère généralisé de cette évolution. Non seulement, on peut constater une convergence des comportements entre les secteurs, mais aussi un phénomène de rattrapage, en particulier dans les comportements de sous-traitance selon le secteur d'appartenance de l'entreprise donneur d'ordres : dans l'ensemble des dépenses de travail, les entreprises des secteurs qui dépensaient le moins en 1984 dans la sous-traitance (automobile et biens intermédiaires) sont celles qui ont dépensé de plus en plus sur la période (taux de croissance de 119,6% et 100,5%). En revanche, les entreprises du secteur des biens d'équipement qui dépensaient le plus massivement dans la sous-traitance ont, moins que les autres, intensifié cette forme de mobilisation de la main-d'œuvre (le taux de croissance de la part des dépenses de sous-traitance s'élève tout de même à 73,5%).

Restent les écarts de niveaux qui persistent selon la taille des entreprises. Ils s'expliquent surtout par le comportement des grandes entreprises de plus de 500 salariés qui accordent une place plus réduite aux dépenses de salaires alors même que celles-ci représentaient déjà la plus faible part des dépenses de travail. Les grandes entreprises ont donc, plus que les autres, réduit la part des dépenses de salaires (de 11,2%) alors même qu'elles avaient déjà la plus faible part, comparée aux entreprises des tailles plus petites. Ceci tend à signifier que les entreprises extériorisent d'autant plus leur main-d'œuvre en recourant à la sous-traitance qu'elles possèdent une masse salariale importante.

Le travail extériorisé n'a ici été appréhendé qu'à travers les dépenses de sous-traitance. On pourrait néanmoins inférer des précédents résultats une première évaluation de la part minimale des travailleurs extériorisés par les entreprises de l'industrie en 2000 : elle serait certainement au moins de l'ordre de 10%. En effet, reprenons le chiffre de 11,4% correspondant à la part des dépenses de travail pour les travailleurs extériorisés. Cela signifie que les donneurs d'ordres ont une masse salariale totale répartie à concurrence de 88,6% pour leurs salariés en interne et 11,4% pour les travailleurs externes. Or, cette évaluation est obtenue en ne retenant que 50% des dépenses de sous-traitance comme dépenses de main-d'œuvre, seuil minimal requis, au niveau juridique pour différencier un contrat de sous-traitance d'un contrat de vente. Il est évident, au moins pour les dépenses de sous-traitance de prestations de service, que ce ratio est trop faible. De plus, si comme on peut le penser, les salaires sont plus faibles dans les entreprises preneurs

d'ordres que dans les entreprises donneurs d'ordres⁴⁴, le contenu en emploi d'un même montant de masse salariale est plus élevé pour les preneurs d'ordres que les donneurs d'ordres.

Cette évaluation reste sommaire. Pour l'affiner, il reste à inventer une méthodologie apte à contourner l'absence de données recensant les travailleurs mobilisés indirectement par les entreprises.

Notre cherchons maintenant à établir un lien entre les deux mouvements que nous avons mis en évidence dans la section précédente : le recours à la sous-traitance et la réduction de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaire.

5.3. Les premiers indices du lien entre accroissement du recours à la sous-traitance et réduction de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires

Nous proposons ici deux premières tentatives de mise en relation de ces deux phénomènes selon deux perspectives différentes : l'une s'intéresse à la trajectoire globale de réduction de la place de l'emploi (5.3.1) ; l'autre évalue l'existence d'un lien statistique simple entre recours à la sous-traitance et part de l'emploi salarié (5.3.2).

5.3.1. Des réductions de la masse salariale plus faibles dans les entreprises qui ne sous-traitent pas

On peut dans un premier temps tenter de saisir si la réduction de la part de l'emploi est liée au recours à la sous-traitance à partir de la comparaison des comportements des entreprises qui sous-traitent et celles qui ne le font pas. Si le fait de sous-traiter davantage est associé à une réduction du recours au salariat et qu'il n'existe pas d'hétérogénéité individuelle entre les entreprises, on devrait observer une plus faible réduction du recours au salariat pour les entreprises qui ne sous-traitent pas. Le graphique B-15 compare cette évolution pour l'échantillon des entreprises qui n'ont pas de dépenses de sous-traitance (noté $stt=0$) et pour les autres ($stt>0$).

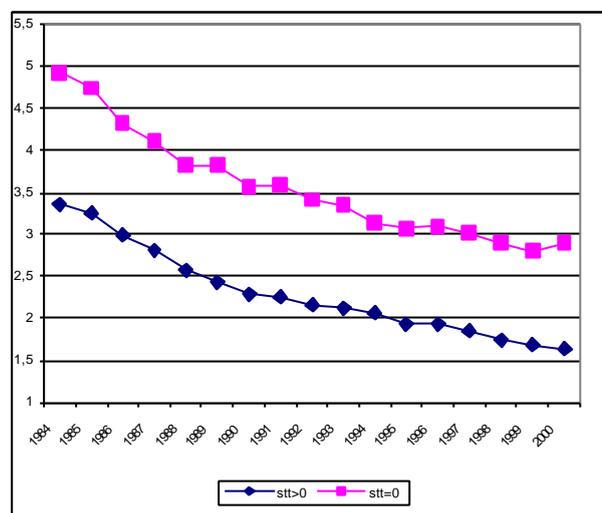
On remarque que la réduction de la part de l'emploi dans la production est très légèrement plus faible pour les entreprises qui ne sous-traitent pas, relativement aux autres, et que la réduction de

⁴⁴ Dans notre échantillon, la moyenne de la rémunération brute annuelle par salarié est égal à 222 000 francs dans les entreprises donneurs d'ordres à comparer à celle de 204000 pour les preneurs d'ordres .

la part des salaires est plus nettement réduite pour ces premières. Ceci vient conforter l'hypothèse de la substitution travail externe / travail interne⁴⁵.

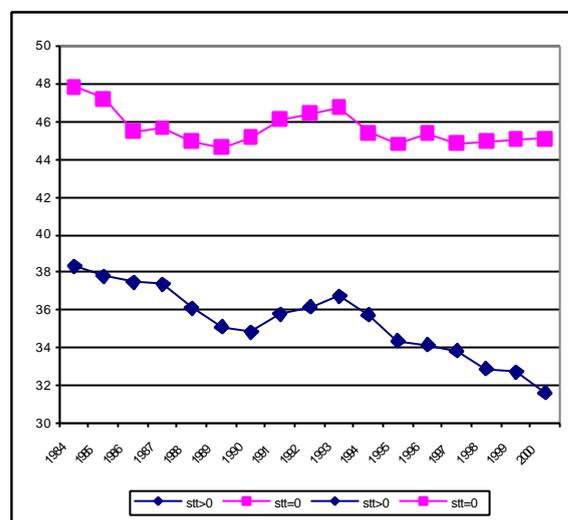
Graphique B-15 : Part du salariat selon les pratiques de recours à la sous-traitance

(B-15b) Part de l'emploi salarié en % du chiffre d'affaires (en millions de francs constants)



Source : EAE, Calculs des auteurs

(B-15a) Part des salaires dans le chiffre d'affaires (en %)



Source : EAE, Calculs des auteurs

5.3.2. Corrélation statistique entre travail interne et travail externe

Un autre indice de la substitution globale qui s'est opérée entre travail interne et travail externe peut être proposé à partir des valeurs des coefficients de corrélation entre le taux de sous-traitance et l'un des deux indicateurs du recours au salariat (part de l'emploi dans le chiffre d'affaires et part des salaires dans le chiffre d'affaires). Ces coefficients de corrélation sont calculés sur les deux séries d'évolution de ces recours pour la période 1984-2000 (voir tableau B-4). Quel que soit l'indicateur de salariat retenu, et que l'on distingue les entreprises selon leur secteur ou leur taille, il apparaît que le coefficient de corrélation est négatif et très élevé (proche de -1).

Quand ce coefficient est calculé à partir de la part de l'emploi dans la production, il est sensiblement le même entre les secteurs, alors que des différences apparaissent selon la taille : il est plus fort pour les petites entreprises que pour les grosses. Ceci rend compte du phénomène de rattrapage, en matière de recours à la sous-traitance, des petites entreprises qui sous-traitent le moins par rapport aux grosses qui sous-traitent le plus que nous avons déjà signalé. Des valeurs

⁴⁵ Même s'il faut rester prudent dans l'interprétation dans la mesure où l'échantillon des entreprises qui n'ont pas de dépense de sous-traitance est spécifique (davantage de petites entreprises).

plus faibles du coefficient de corrélation sont obtenues quand le calcul est basé sur la part des salaires dans la production. Ceci est dû à des variations plus cycliques de la part des salaires (pour le secteur des biens d'équipement (E) notamment).

Tableau B-4 : Coefficients de corrélation entre le taux de sous-traitance et la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires (peca) ou la part des salaires dans le chiffre d'affaires (psal)

	Secteur			Taille de l'entreprise					Total
	C	E	F	20-49	50-99	100-199	200-500	+500	
Corr(txstt,peca)	-0.98	-0.97	-0.98	-0.99	-0.98	-0.99	-0.95	-0.91	-0.99
Corr(txstt,psal)	-0.96	-0.79	-0.94	-0.89	-0.95	-0.97	-0.96	-0.92	-0.93

Source : EAE, calculs des auteurs

Ainsi, d'un point de vue agrégé, il apparaît une substitution très forte entre travail interne, mesuré par la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires ou par la part des salaires dans la production, et travail externe, mesuré par les dépenses de sous-traitance rapportées au chiffre d'affaires.

La valeur proche de -1 des coefficients de corrélation mesure la substitution qui s'est opérée d'un point de vue global, entre l'augmentation générale du recours à la sous-traitance et la diminution générale du recours au salariat, présentée dans les deux sections précédentes.

Deux remarques peuvent être faites. Tout d'abord, cette valeur cache une hétérogénéité qui peut être très importante entre les différentes pratiques des entreprises. Ensuite, le coefficient de corrélation n'est pas corrigé d'éventuels facteurs de ces évolutions (par exemple, des gains de productivité qui pourraient expliquer la diminution des effectifs salariés pour la production indépendamment du recours à la sous-traitance). La partie suivante a pour objet de saisir si ces mouvements de sens inverse relèvent de la concomitance de deux changements des modes de gestion de la main-d'œuvre indépendants, ou si la réduction de la part de l'emploi est le produit des comportements de sous-traitance.

6. Quantification de la substitution entre travail interne et travail externe : une analyse économétrique des déterminants du recours à la sous-traitance

Avec la montée de la problématique du *contingent work* dans les pays anglo-saxons, l'analyse économétrique des déterminants du recours à ces formes de mobilisation de la main-d'œuvre a fait l'objet d'une littérature conséquente dont l'essentiel a été réalisé sur données américaines. Celle-ci prend appui sur le travail pionnier d'Abraham et Taylor (1996).

Le travail économétrique que nous proposons ici s'inscrit dans le cadre de cette réflexion sur les motifs de recours à différentes formes de mobilisation du travail incluant, outre les contrats de travail, les contrats commerciaux. Plus précisément, dans notre étude, il s'agit non seulement d'analyser les déterminants du recours à la sous-traitance, mais surtout d'établir la nature du lien entre réduction de la part de l'emploi et accroissement du recours à la sous-traitance. En particulier, nous montrerons que le lien observé n'est pas imputable à des caractéristiques des firmes et de leur activité mais témoigne de l'incidence des mouvements d'externalisation sur la relation d'emploi. Après avoir succinctement présenté la méthodologie et les résultats de l'article d'Abraham et Taylor (1996) (6.1), nous présentons l'échantillon sur lequel nous travaillons (6.2), les indicateurs retenus (6.3), et les résultats économétriques auxquels nous aboutissons (6.4).

6.1. La contribution d'Abraham et Taylor (1996)

L'article d'Abraham et Taylor a marqué, comme en témoigne sa citation systématique dans les travaux traitant de la sous-traitance et/ou du *contingent work*. Son caractère novateur tient sans doute au présupposé initial qui rapproche d'emblée les motifs de recours à la sous-traitance des problématiques de mobilisation du travail et de gestion des ressources humaines.

En effet, dans cet article, les auteurs réalisent une confrontation économétrique sur données d'établissements de trois motifs de recours à la sous-traitance.

- La première raison envisagée est celle d'une recherche d'économie sur les coûts de la main-d'œuvre pour une catégorie de faible qualification. L'hypothèse est de considérer que cette pratique intéresse les entreprises qui ont des pratiques salariales généreuses et qui donc réduisent la masse de ceux à qui elles les procurent. Ici les arguments sont ceux du salaire d'efficience et ce motif est appréhendé à partir d'un indicateur du coût salarial

moyen construit de telle sorte qu'ils puissent rendre compte de l'hétérogénéité des qualifications.

- La deuxième raison est l'adaptation du volume de travail aux fluctuations de l'activité. En l'absence de données sur le chiffre d'affaire, la mesure des fluctuations de l'activité est réalisée à partir de l'évolution de l'emploi mensuel. Ce n'est pas un indicateur individuel mais sectoriel, établi à partir de la nomenclature nord-américaine SIC⁴⁶. L'indicateur de saisonnalité est défini par l'importance de la saisonnalité dans le taux de croissance de l'emploi au niveau sectoriel entre 1972 et 1989⁴⁷. L'indicateur de cyclicité est défini par la différence entre les variations de l'emploi sectoriel et les variations de l'emploi total⁴⁸.
- Enfin, le recours à une contractualisation externe peut se justifier par la recherche d'équipements ou de compétences très spécialisés. L'hypothèse de recherche d'économie d'échelle est testée à partir de la corrélation à la taille de l'établissement.

Les résultats économétriques d'Abraham, Taylor (1996) sont établis à partir d'un modèle probit ordonné où le taux de sous-traitance est discrétisé en 4 modalités [1-25], [26, 75], [76-99] et 100%⁴⁹. L'échantillon est constitué de 2700 établissements du secteur manufacturier de 1986 à 1987 dont l'emploi est compris entre 20 et 100 salariés⁵⁰. Les résultats obtenus montrent que les trois logiques sont à l'œuvre, et que leur importance diffère en particulier selon le service externalisé. La logique de spécialisation est mise en évidence pour les secteurs impliquant les qualifications les plus élevées (ingénierie, informatique, maintenance et comptabilité). La logique d'adaptation aux fluctuations au sens strict ne semble le fait que du service de comptabilité alors même que les auteurs constatent que les services de ménages et de maintenance des machines sont d'autant moins externalisés que l'établissement se trouve dans un secteur dont l'indicateur de

⁴⁶ La *Standard Industrial Classification* a été utilisée pour les statistiques industrielles nord-américaines de 1993 à 1997. Les auteurs ont retenu la nomenclature à quatre positions qui tient compte d'un niveau de désagrégation assez fin.

⁴⁷ L'indicateur de saisonnalité est mesuré par l'écart-type des 12 coefficients saisonniers, eux-mêmes estimés par la régression des variations du logarithme de l'emploi sur 12 variables indicatrices mensuelles. A ce niveau sectoriel (24 types d'activité sont recensées), l'analyse de la saisonnalité est établie sur les données mensuelles de l'emploi entre 1972 et 1989.

⁴⁸ L'indicateur de cyclicité est mesuré par le coefficient de la régression du taux de croissance de l'emploi (désaisonnalisé) du secteur auquel appartient l'établissement sur le taux de croissance (désaisonnalisé) total. Il est obtenu à partir de la série d'emploi corrigée des variations saisonnières, comme écart-type des résidus de la régression du logarithme de l'emploi à la tendance de cette variable.

⁴⁹ Le biais de sélection induit par la non prise en compte des entreprises ne recourant pas à la sous-traitance ne fait pas l'objet de corrections.

⁵⁰ Les entreprises enquêtées ont dû répondre sur leur recours à la sous-traitance pour le ménage, la maintenance, l'ingénierie, la comptabilité et l'informatique. Elles devaient indiquer quelle proportion avait été sous-traitée en 1983, en 1979 et 1986-87 (réponse recodée en 4 modalités : [1-25], [26, 75], [76-99] et 100%).

cyclicité est élevé. Ceci témoigne de l'existence de logiques de polyvalence au sein des établissements dans lesquels les salariés sont réalloués entre les différents services en fonction de l'activité. Enfin, la logique d'économie de coût de main-d'œuvre semble largement prédominante pour les services de ménage.

Les autres travaux plus récents ont une faiblesse majeure : ils s'appuient toujours sur des enquêtes, par courrier en général, dont le contenu qualitatif est plus riche que ce qui est disponible dans les enquêtes impulsées directement par le ministère mais dont le taux de réponse est toujours inférieur à 50% sans qu'il soit aisé de bien corriger le biais de sélection qui en résulte. Néanmoins, les travaux les plus représentatifs (Houseman (2001), Gramm et Schnell (2001)) menés sur des échantillons plus restreints, et sans prendre en compte la nature des activités externalisées, viennent conforter l'importance du motif d'économie de coût de main-d'œuvre et relativiser l'hypothèse du besoin d'ajustement de l'emploi face aux fluctuations de l'activité.

6.2. Présentation de l'échantillon

L'échantillon que nous avons construit est composé des entreprises pérennes, c'est-à-dire des entreprises présentes sur l'ensemble de la période 1984-2000. En effet, pour pouvoir prendre en compte les motifs liés à la réduction de l'emploi, aux fluctuations de l'activité et aux économies réalisées sur les salaires, il nous fallait pouvoir disposer d'informations temporelles et ainsi réaliser un « suivi historique » de certaines caractéristiques des entreprises.

L'échantillon est donc constitué de 6244 entreprises industrielles appartenant aux secteurs des biens de consommation (C), des biens d'équipement (E) ou des biens intermédiaires (F) et qui ont été présentes pendant les 17 années⁵¹.

Le tableau B-5 permet de comparer la répartition par taille et par secteur des entreprises présentes en l'an 2000 (20439 entreprises) et celle de l'échantillon (6244 entreprises).

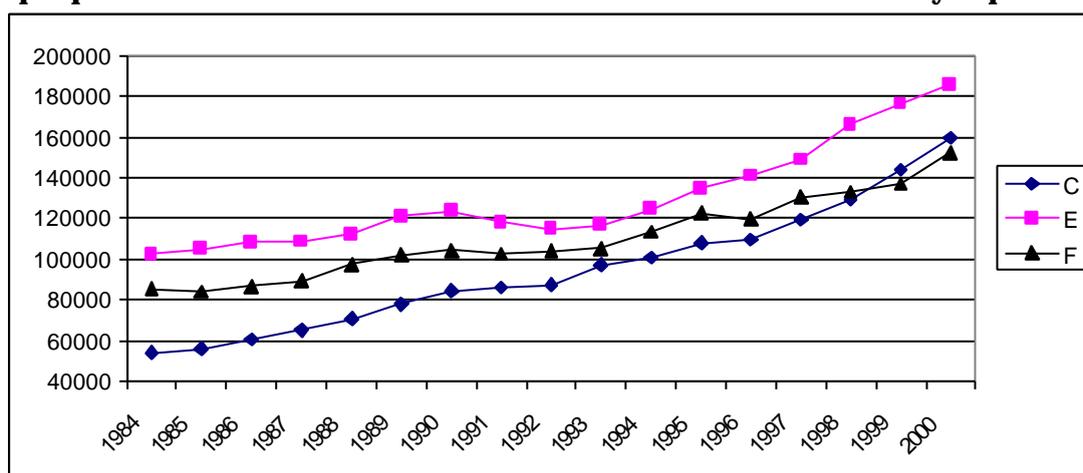
⁵¹ Nous avons exclu les entreprises du secteur automobile dont le nombre est faible et dont le comportement de sous-traitance est spécifique.

Tableau B-5 : Caractéristiques de taille et de secteur de l'échantillon

Classe de taille	Répartition des entreprises présentes en l'an 2000 (en %)	Répartition des entreprises présentes les 17 ans (en %)	Secteur d'activité (NES 16)	Répartition des entreprises présentes en 2000 (en %)	Répartition des entreprises présentes les 17 ans (en %)
1	57.47	40.58	C	24.26	24.73
2	19.78	23.33	E	24.81	21.35
3	11.63	17.15	F	50.94	53.92
4	7.39	12.22			
5	3.74	6.71			

Source : EAE, Calcul des auteurs

De manière évidente, on trouve plus de grandes entreprises dans l'échantillon des entreprises pérennes que dans l'ensemble des entreprises présentes en 2000, et nettement moins d'entreprises de moins de 50 salariés. Cette caractéristique de l'échantillon est liée en partie à la modification de la structure sectorielle : la part des entreprises du secteur des biens intermédiaires (F) est un peu plus élevée, sans doute parce que c'est dans ce secteur qu'il y a la plus faible part d'entreprises de moins de 50 salariés (56,8%), tandis que la part du secteur des biens d'équipement (E) est réduite car c'est le secteur qui a la plus forte part d'entreprises de cette taille (59,3%), et dont la part des petites entreprises a le plus augmenté sur la période (54,7% en 1984). Mais, on peut aussi expliquer les différences sectorielles entre les deux échantillons par le fait que le secteur des biens d'équipement a moins bien résisté à la récession du début des années 1990 que le secteur des biens intermédiaires comme en témoigne le graphique B-16 qui rend compte de l'évolution du chiffre d'affaires moyen réalisé au niveau sectoriel sur la période 1984-2000.

Graphique B-16 : Evolution en francs constants du chiffre d'affaires moyen par secteur

Sources : EAE, calculs des auteurs

En outre, l'échantillon retenu possède les spécificités suivantes au regard des trois grandeurs centrales pour l'analyse du recours à la sous-traitance : effectif moyen en 2000, chiffre d'affaires moyen en 2000, taux de sous-traitance moyen en 2000 (voir tableau B-6).

Tableau B-6 : Effectif, chiffre d'affaires et taux de sous-traitance dans l'échantillon des entreprises pérennes

	Entreprises présentes en 2000	Entreprises présentes les 17 années
Effectifs en 2000	123.1	180.3
CA en 2000 (en francs)	160 598.6	224 841.5
Taux de sous-traitance en 2000 (en %)	7.9	7.5

Source : EAE, Calculs des auteurs

De manière attendue, on observe que les effectifs et le chiffre d'affaires moyen sont plus élevés dans l'échantillon des entreprises pérennes que dans l'ensemble des entreprises présentes en 2000. En revanche, le taux de sous-traitance moyen est plus faible dans l'échantillon. Cela s'explique par la part réduite des entreprises des biens d'équipement dont le taux de sous-traitance est significativement plus élevé en moyenne que dans les deux autres secteurs.

6.3. Hypothèses testées et construction des indicateurs

Le modèle élaboré cherche à expliquer le taux de sous-traitance. L'année de référence est 2000 mais certaines variables seront construites à partir de l'ensemble de la période, ceci afin de rendre compte d'éléments du passé dans l'explication du taux de sous-traitance constaté en 2000.

Quatre hypothèses sont formulées. Les trois premières visent à mettre en évidence les articulations de la sous-traitance aux modes de gestion de la main-d'œuvre que son usage peut recouvrir. Il s'agit alors de voir dans quelle mesure le recours à la sous-traitance

- substitue de la main-d'œuvre externe au travail salarié direct (H1),
- s'inscrit dans une logique d'adaptation aux fluctuations de la main-d'œuvre (H2),
- participe de la segmentation du marché du travail (H3)

Ces 3 hypothèses tentent d'articuler sous-traitance et mode de mobilisation de la main-d'œuvre. Nous tenterons néanmoins de confronter ces hypothèses à celle plus classique, de spécialisation, souvent formulée sous les termes « recentrage sur le cœur de métier » (H4).

Les indicateurs construits pour tester ces hypothèses sont les suivants :

H1 : Sous-traitance et réduction de l'emploi.

Notre premier objectif est de tester l'hypothèse d'un lien entre recours à la sous-traitance et réduction de l'emploi. L'indicateur de réduction de l'emploi que nous avons retenu est la

tendance de l'emploi, en logarithme, c'est-à-dire le taux de croissance moyen de l'emploi sur les 17 années (variable *tendance de l'emploi*)⁵². Eu égard aux variables de contrôle retenues, le taux de sous-traitance en 2000 est-il d'autant plus élevé que la tendance de l'emploi sur les 17 années est faible ? Cette hypothèse, pour être validée, requiert que le coefficient associé à la tendance de l'emploi soit significatif et négatif.

H2 : Sous-traitance et fluctuation de l'activité.

Les entreprises qui connaissent les fluctuations de l'activité les plus fortes sont-elles celles qui recourent le plus à la sous-traitance ? Répondre à cette question, c'est à la fois tenter d'évaluer si la logique de sous-traitance de capacité est dominante, et si la sous-traitance s'inscrit dans une logique d'adaptation aux fluctuations de l'activité. Contrairement à Abraham et Taylor (1996), nous disposons des données sur le chiffre d'affaires des entreprises, ce qui nous permet de définir une variable de fluctuations cycliques de l'activité, mesurée par l'écart-type des écarts à la tendance moyenne du chiffre d'affaires pour les 17 années⁵³ (variable *cycle du chiffre d'affaires*). De même, on construit une variable du cycle de l'emploi que l'on analyse comme un indicateur complémentaire des fluctuations de l'activité ou des besoins d'ajustement de l'emploi (variable *cycle de l'emploi*). Pour corroborer cette hypothèse, l'un au moins des deux coefficients de cycle de l'emploi et de cycle du chiffre d'affaires doit être significatif et positif.

H3 : Segmentation

Cette hypothèse vise à rendre compte des économies de salaire réalisées *via* le recours à la sous-traitance. Cependant, si le salaire moyen constaté dans les entreprises (variable *salaire moyen*) constitue une variable explicative des comportements d'extériorisation de la main-d'œuvre et du recours à la sous-traitance, deux types de corrélation sont envisageables, selon que l'on se situe dans l'une ou l'autre des deux formes de segmentation discutées dans la littérature :

- D'un côté, la segmentation peut relever d'une logique de dualisation du marché du travail [Doeringer, Piore (1971)]. Dans ce cas, certaines entreprises offrent des emplois dont les caractéristiques sont les plus avantageuses tandis que les entreprises du segment secondaire cumulent les caractéristiques les plus défavorables. On cherche alors à savoir si la sous-traitance est plus répandue parmi les entreprises les moins généreuses en matière de salaire. Le lien attendu serait alors négatif. Mais il pourrait témoigner

⁵² Cet indicateur est obtenu par le coefficient de la régression de l'emploi en logarithme sur une tendance temporelle pour les 17 années, par entreprise.

⁵³ Pour ce faire, nous avons raisonné sur le chiffre d'affaires en francs constants de 1984, que nous avons établi à partir des indices de prix à la production par secteur.

simplement d'une proportion plus importante de salariés non qualifiés dans les entreprises dont le taux de sous-traitance est élevé. En l'absence de renseignement sur la structure par qualification de la main-d'œuvre des entreprises, nous avons utilisé un indicateur de la part des ouvriers et employés par APE établi sur la base de l'enquête emploi en 2000⁵⁴ (variable *part des ouvriers et des employés*).

- D'un autre côté, la segmentation peut se manifester au sein même des firmes [Atkinson (1984)] et implique alors une dualisation entre *core* et *periphery*. L'hypothèse est alors que les entreprises sont d'autant plus incitées à externaliser une partie de leur activité qu'elles tiennent à donner un statut protecteur au segment le plus qualifié de leurs salariés de manière à s'assurer leur fidélité et leur adhésion. Le lien attendu serait alors positif à condition que le lien avec la part des ouvriers et employés soit lui aussi significatif et négatif, manifestant le fait que ce sont les activités des salariés dont les qualifications –et donc les salaires- sont les plus faibles qui se trouvent externalisées.

La significativité du salaire brut moyen, quel que soit son signe, sera interprété comme un indice de l'incidence des modes de gestion de la main-d'œuvre sur les décisions en matière de sous-traitance. Le signe du coefficient -associé à celui de la part des ouvriers et employés- doit alors permettre de départir les deux logiques de segmentation.

Dans le même esprit, nous avons utilisé un indicateur du taux de recours à l'intérim défini comme le ratio des dépenses d'intérim sur le CA (variable *part de l'intérim*). Un lien statistique avec le taux de sous-traitance renforcerait encore l'hypothèse d'un arbitrage entre contrats commerciaux et contrats de travail pour la mobilisation de la main-d'œuvre. Les entreprises qui recourent le plus à la sous-traitance seraient-elles aussi celles qui recourent le plus à l'intérim, cumulant deux pratiques d'extériorisation de la main-d'œuvre ou ces pratiques sont-elles complémentaires ? Dans le premier cas, le coefficient associé à cette variable explicative sera positif et négatif sinon.

H4 : Sous-traitance de spécialité, recentrage sur le cœur de métier.

Bien que souvent mise en avant, cette hypothèse est difficile à tester. L'idée que nous avançons pour lui donner corps consiste à penser que la spécialisation implique l'externalisation d'une partie de l'activité et doit donc conduire à la réduction relative du stock de capital. Dans les EAE, on dispose du montant des immobilisations. Mais cette variable n'est renseignée pour toutes les entreprises qu'à partir de 1996. Nous avons donc construit, par la même méthode que

⁵⁴ Cette variable est donc, par construction, identique pour toutes les entreprises qui exercent la même activité

précédemment, mais seulement sur cinq ans, un indicateur mesurant le taux de croissance moyen des immobilisations sur ces 5 années⁵⁵. (variable *tendance du capital*). Une logique de recentrage sur le cœur de métier sera donc repérée par un coefficient significatif et négatif de la tendance du capital.

Nous avons ensuite construit des variables de contrôle qui rendent compte de trois dimensions des caractéristiques des entreprises.

1. Santé et croissance de l'entreprise : Plusieurs variables sont construites pour tenter de contrôler la santé de l'entreprise. L'indicateur de tendance de l'emploi, s'il est négatif et significatif peut être interprété comme le signe d'une mauvaise santé de l'entreprise si cela se combine avec une tendance à la baisse du chiffre d'affaires. L'hypothèse H1 relative à la substitution opérée *via* la sous-traitance sera ainsi pleinement corroborée si la variable tendance de l'emploi a un coefficient négatif et celle relative à la tendance du chiffre d'affaires⁵⁶ un coefficient positif. Des entreprises en croissance augmentent leur recours à la sous-traitance tout en réduisant l'emploi. Outre ces deux variables (tendance de l'emploi et tendance du chiffre d'affaires), deux autres variables sont intégrées au modèle : le taux de variation du chiffre d'affaires entre 1999 et 2000, et le taux de profit, défini comme le rapport des profits aux immobilisations en 2000.
2. Position concurrentielle sur le marché : Pour en rendre compte, nous avons construit deux variables : la part de marché et le nombre d'entreprises dans l'activité (APE). La première a été déterminée sur la base de l'ensemble des entreprises présentes en 2000. La part de marché rapporte alors le chiffre d'affaires de l'entreprise à la somme des chiffres d'affaires des entreprises relevant du même code APE. Un niveau élevé de cette grandeur témoigne d'une position dominante dans l'activité. La seconde est une variable qui sera commune à l'ensemble des entreprises ayant la même APE. Plus le nombre d'entreprises exerçant la même activité principale est élevé, plus la situation est concurrentielle dans ce secteur d'activité.
3. Nous avons ensuite établi les contrôles classiques en intégrant les variables de secteur et de taille⁵⁷.

principale et qui sont donc enregistrées sous le même code APE.

⁵⁵ De même, nous raisonnons en francs constants à partir de l'indice des prix de la FBCF.

⁵⁶ Cette variable mesure le taux de croissance moyen du CA sur les 17 années.

⁵⁷ En fait, lorsque l'on raisonne sur l'ensemble des entreprises, tous secteurs confondus, le test d'homoscédasticité de White conduit à rejeter l'hypothèse d'homoscédasticité. Nous avons alors désagrégé l'échantillon selon les 3 secteurs,

6.4. Résultats de l'estimation

Le modèle explicatif présenté cherche à mettre en évidence les variables explicatives du taux de recours à la sous-traitance en 2000.

Dans l'échantillon, 12% des entreprises ont un taux de sous-traitance nul. Nous avons donc opté pour un modèle Tobit simple qui permet à partir de la variable latente de réaliser implicitement une estimation sur les entreprises dont le taux de sous-traitance est positif en corrigeant des biais de sélection induits par la censure à 0 de la variable endogène.

De manière plutôt inattendue, les modalités de la variable de taille ne sont pas significatives. Nous attendions, en particulier, pour le secteur des biens d'équipement (E), un coefficient significatif et positif pour les entreprises de plus de 500 salariés pour lesquelles nous avons observé précédemment que le taux de sous-traitance moyen est significativement plus élevé que celui des autres catégories d'entreprises⁵⁸.

De même le taux de variation du chiffre d'affaires entre 1999 et 2000 n'est jamais significatif.

Enfin, le coefficient associé à la tendance du capital est négatif pour les secteurs C et E et positif pour le secteur F. En revanche, il n'est pas significativement différent de 0 à un seuil de 1% ou de 5%, mais il devient significatif à un seuil de 10 % pour le secteur E. Nous considérons ainsi qu'à ce stade de l'analyse, le recours accru à la sous-traitance n'est pas imputable à une logique de spécialisation et de recentrage sur le cœur de métier (H4).

Nous avons fait le choix de conserver pour l'analyse des spécificités sectorielles toutes les variables qui sont significatives pour au moins l'un des trois secteurs.

Le tableau B-7 établit les résultats.

ce qui corrige pour partie ce problème mais il demeure une légère hétéroscédasticité pour le secteur F. Une désagrégation par taille n'est pas de nature à la corriger. De plus, il nous a semblé que désagréger plus encore l'échantillon nuirait à l'analyse et réduirait trop considérablement la taille des échantillons. Nous contrôlons aussi l'effet taille à partir de la discrétisation de l'effectif que nous avons retenue tout au long des exposés précédents.

⁵⁸ Il est possible que la tendance du CA en masque en partie l'effet.

Tableau B-7 : Significativité des variables explicatives

	C	E	F
Constante	3.9604**	1.7412	-0.6978
Tendance de l'emploi	-0.5908***	-1.0357***	-0.4434***
Cycle du CA	0.0165	0.2448***	-0.0028
Cycle de l'emploi	0.0714**	-0.1329***	0.0296
Salaire Moyen	0.0088***	0.0196***	0.0022
Part des ouvriers et employés	-4.9956***	-10.1447***	1.2628
Part de l'interim	-0.1445	0.2551**	0.1117**
Tendance du CA	0.5045***	0.9673***	0.5263***
Taux de profit	-0.0021	-0.0181***	0.0000
Nombre d'entreprises par APE	0.0053***	0.0086***	0.0074***
Part de marché	-0.0545	0.0374	0.0735***

*** indique la significativité au seuil de 1% et ** au seuil de 5%, aucune variable n'est ici significative au seuil de 1%, même si on souhaitait les retenir.

L'hypothèse H1 relative à la logique de substitution main-d'œuvre externe / travail salarié direct est corroborée pour tous les secteurs. Le coefficient de la tendance de l'emploi est significatif et négatif alors que la tendance du CA l'est aussi mais avec un coefficient positif. La croissance de l'entreprise et la réduction de l'emploi sont toutes deux corrélées avec la hausse du taux de sous-traitance.

L'hypothèse H2 impliquait que les entreprises recouraient davantage à la sous-traitance lorsqu'elles enregistraient des variations d'activité fortes. Deux variables nous ont permis de tester cette hypothèse : le cycle du chiffre d'affaires et le cycle de l'emploi. Il apparaît ici une forte hétérogénéité sectorielle et des résultats pour le moins ambigus.

Si l'on s'en tient au cycle du chiffre d'affaires, l'hypothèse n'est corroborée que pour le secteur des biens d'équipement (E) : des fluctuations cycliques de l'activité ont tendance à augmenter le taux de sous-traitance des entreprises du secteur des biens d'équipement, ceci indépendamment des variations cycliques de l'emploi. En revanche, cette variable n'est pas significative pour les secteurs des biens intermédiaires et des biens de consommation.

Si l'on regarde la variable du cycle de l'emploi, elle est corrélée positivement au taux de sous-traitance dans le secteur des biens de consommation (C), négativement dans le secteur des biens d'équipement (E) et n'est pas significative dans le secteur des biens intermédiaires.

Au total, l'estimation indique que les fluctuations cycliques d'activité n'ont pas d'influence sur le recours à la sous-traitance dans le secteur des biens intermédiaires (F).

Dans le secteur des biens d'équipement, les fluctuations du chiffre d'affaires enregistrées dans le passé ont bien un rôle mais qui ne se trouve pas renforcé par l'influence des variations cycliques de l'emploi, ces dernières jouant négativement sur le taux de sous-traitance. Ces deux éléments dans le secteur des biens d'équipement pourraient, en première analyse, s'interpréter à partir d'une logique de substitution : lorsque les fluctuations d'activité sont cycliques, la sous-traitance constitue une alternative à des variations cycliques de l'emploi.

Enfin, dans le secteur des biens de consommation, seule la variable cycle de l'emploi joue positivement de manière significative. Ceci indique que des variations cycliques de l'emploi enregistrées dans le passé s'accompagnent de taux de sous-traitance plus élevés en 2000. Contrairement à ce qui se passe dans le secteur des biens d'équipement, les entreprises du secteur des biens de consommation associent recours à la sous-traitance et recours à des variations cycliques de l'emploi.

En conclusion sur cette hypothèse, le recours à la sous-traitance ne peut pas être légitimé à plein par des fluctuations cycliques d'activité.

Du point de vue de **l'hypothèse H3** relative à la segmentation, on observe qu'il n'y a pas de lien entre salaire moyen et taux de sous-traitance dans les entreprises du secteur des biens intermédiaires (F) mais que ce lien est positif pour les deux autres secteurs pour lesquels justement le coefficient de la part des ouvriers et employés est significatif et négatif. Selon l'analyse faite dans la section 6.3, cela tend à conforter l'hypothèse de la logique d'externalisation d'un volant de main-d'œuvre moins qualifiée.

La position concurrentielle joue aussi un rôle. Dans le secteur des biens intermédiaires (F), le nombre d'entreprises et la part de marché sont deux variables qui influencent de manière significative et positivement le recours à la sous-traitance. Ce résultat peut s'interpréter de la façon suivante : le recours à la sous-traitance est d'autant plus élevé dans ces entreprises, où l'on trouve par ailleurs davantage de preneurs d'ordres, qu'elles ont une part de marché élevée et externalisent leurs activités auprès d'entreprises en situation très concurrentielle.

En revanche, dans les secteurs des biens de consommation (C) et des biens d'équipement (E), la variable part de marché n'est pas significative. L'estimation indique ici que le recours à la sous-traitance est plus élevé lorsque les entreprises appartiennent à des secteurs très concurrentiels, indépendamment de leur part de marché.

Enfin, nous avons été frappées par les résultats obtenus quant à la corrélation avec le taux de profit. Il n'y a pas de lien statistique entre recours à la sous-traitance et taux de profit dans deux des trois secteurs industriels considérés. Ce lien est établi dans le secteur des biens d'équipement mais, ici, le taux de profit joue de façon négative sur le taux de sous-traitance. Ainsi, un recours accru à la sous-traitance, soit n'influence pas la rentabilité des entreprises, soit la détériore.

Finalement, les déterminants du recours à la sous-traitance qui ont pu ressortir de l'analyse sans ambiguïté dans toutes les entreprises de l'échantillon sont ceux qui impliquent une substitution à la main-d'œuvre salariée directe. Les autres déterminants peuvent s'ajouter à cette motivation mais supposent de considérer des spécificités sectorielles.

7. Effets de la sous-traitance sur les conditions d'emploi

Si le recours à la sous-traitance permet aux entreprises donneurs d'ordres de disposer d'une main-d'œuvre sans avoir à intégrer les règles du droit du travail dans la gestion de leur emploi, les salariés qui travaillent indirectement pour ces entreprises sont néanmoins salariés. Pour autant, bénéficient-ils des mêmes conditions d'emploi en travaillant pour les entreprises sous-traitantes que s'ils étaient effectivement embauchés par les entreprises pour lesquelles ils réalisent la production ? Répondre à cette question a un double enjeu. D'une part, il s'agit de montrer que ce qui apparaît souvent comme un renouvellement des formes de division du travail n'est peut-être pas neutre du point de vue des salariés concernés par « ces transferts » vers les entreprises preneurs d'ordres. D'autre part, la relation de sous-traitance contient une relation de subordination entre le donneur d'ordres et son contractant. Celle-ci se manifeste-t-elle dans les conditions d'emploi et de mobilisation de main-d'œuvre des entreprises sous-traitantes ?

Pour pouvoir identifier les entreprises preneurs d'ordre, on utilise la variable « sous-traitance reçue » renseignée dans les EAE. Nous avons choisi de travailler pour cette étude sur l'année 2000 dans les quatre secteurs industriels hors énergie. Après avoir fait apparaître les disparités de répartition par taille et par secteur des deux types d'entreprises (7.1), nous mettons en évidence les différences sur les conditions d'emploi et de travail (7.2) et en étudions la significativité (7.3).

On travaille donc ici sur la base des 21051 entreprises présentes en l'an 2000. Près d'un tiers d'entre elles (35,62%) sont preneurs d'ordres⁵⁹.

7.1. Répartition des entreprises par taille et par secteur

Dans notre échantillon, près des deux tiers des entreprises de l'industrie ne sont pas preneurs d'ordres. Pour les entreprises preneurs d'ordres, ces contrats forment l'essentiel de leur chiffre d'affaires, en moyenne 75%. Plus précisément, 60% des entreprises preneurs d'ordres le sont exclusivement, c'est-à-dire que la sous-traitance reçue représente plus de 97% de leur chiffre d'affaires.

Comme attendu, les entreprises de 20 à 49 salariés sont sur-représentées chez les preneurs d'ordres et les plus grosses (plus de 250 salariés) chez les non preneurs d'ordres. De même, la

⁵⁹ On note que la part des entreprises preneurs d'ordres a faiblement augmenté depuis la première année où il est possible d'effectuer cette évaluation (en 1997). Elles représentaient alors 32.83% de l'effectif.

part des entreprises preneurs d'ordres est plus importante parmi les plus petites entreprises (tableau B-8).

Tableau B-8 : Répartition des entreprises preneurs et non preneurs d'ordres selon la taille, en % (2000)

	De 20 à 49 salariés	De 50 à 99 salariés	De 100 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	Plus de 500 salariés	Ensemble
Non preneurs d'ordres	55,54 62,58	19,65 64,53	14,95 67,24	5,50 71,87	4,35 64,91	64,38
Preneurs d'ordres	60,03 37,42	19,53 35,47	13,16 32,76	3,89 28,13	3,39 30,09	35,62
Ensemble	57,14	19,60	14,31	4,93	4,01	100

Sources : EAE. Calculs des auteurs.

Lecture : Parmi les entreprises qui ne sont pas preneurs d'ordre, 55,54% ont entre 20 et 49 salariés, cette proportion étant de 57,14% dans l'échantillon total. Parmi les entreprises ayant entre 20 et 49 salariés, 62,58% sont non preneurs d'ordres alors que cette proportion est de 64,38% dans l'échantillon total.

Le développement de l'extériorisation de l'emploi et des relations de sous-traitance entraîne donc le « glissement » de nombreux emplois des grandes entreprises vers les moyennes et les petites, la majorité des emplois se trouvant alors dans les entreprises de moins de 50 salariés. Or, l'encadrement du pouvoir patronal par le droit du travail dans ce type d'entreprises est réduit, à la fois pour des raisons juridiques (seuils d'effectifs⁶⁰) et pour des raisons d'ineffectivité [Supiot A. (1999)]. Par le seul effet de taille, les salariés des entreprises preneurs d'ordres disposent de protections amoindries dans le cadre du droit du travail.

Au niveau sectoriel, on constate que les entreprises du secteur des biens intermédiaires sont sur-représentées chez les preneurs d'ordres et que la part des preneurs d'ordres est la plus élevée dans ce secteur (tableau B-9).

⁶⁰ En particulier, l'existence d'un comité d'entreprise et d'un comité d'hygiène est obligatoire seulement dans les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés. Le franchissement de ce seuil impose également l'élaboration d'un plan social en cas de licenciements collectifs. Par ailleurs, ce n'est qu'à partir de 300 salariés que l'entreprise doit établir un bilan social.

Tableau B-9 : Répartition des entreprises preneurs et non preneurs d'ordres selon le secteur d'activité (2000)

	Biens de consommation	Automobile	Biens d'équipement	Biens intermédiaires	Ensemble
Non preneurs d'ordre	25,71 70,54	3,14 74,74	26,97 71,18	44,18 57,54	64,38
Preneurs d'ordre	19,41 29,46	1,92 25,26	19,74 28,82	58,94 42,46	35,62
Ensemble	23,46	2,71	24,39	49,44	100

Sources : EAE. Calculs des auteurs.

Lecture : Parmi les entreprises présentes dans l'échantillon en 2000, 23,46% sont du secteur des biens de consommation. Parmi les entreprises non preneurs d'ordre, 25,71% sont du secteur des biens de consommation. Parmi les entreprises du secteur des biens de consommation, 70,54% sont non preneurs d'ordres.

7.2. Les indicateurs de conditions d'emploi et de mobilisation de la main-d'œuvre.

Il s'agit ici d'évaluer s'il existe des différences significatives sur les conditions d'emploi et de travail entre les entreprises preneurs d'ordres et les autres. Cette étude est centrée sur trois variables :

- le taux de rémunération, c'est-à-dire le salaire brut moyen par entreprise comme indicateur des conditions d'emplois pour les salariés. Il rapporte la somme des rémunérations (en milliers de francs) à l'effectif salarié de l'entreprise sans pondération par une échelle de qualifications car les EAE ne donnent aucune information sur la structure des qualifications.
- le taux de sous-traitance et le taux d'intérim comme indicateurs des modes de mobilisation de la main-d'œuvre des entreprises. Le taux d'intérim rapporte ici les dépenses d'intérim au chiffre d'affaires tandis que le taux de sous-traitance correspond à celui étudié précédemment et rend compte des dépenses de sous-traitance des preneurs d'ordres, et des non preneurs d'ordres.

Le tableau B-10 retrace la moyenne de ces indicateurs pour les deux types d'entreprises.

Tableau B-10 : Moyenne des taux de rémunération, de sous-traitance et d'intérim (2000)

	Taux de Rémunération (milliers de francs)	Taux de sous-traitance en %	Taux d'intérim en %
Non preneurs d'ordres	227	7,3%	1,7%
Preneurs d'ordres	204	8,8%	2,3%
Ensemble	219	7,9%	1,9%

Sources : EAE. Calculs des auteurs.

On constate tout d'abord que les entreprises sont d'autant plus donneurs d'ordres qu'elles sont preneurs d'ordres. Le taux de sous-traitance plus élevé dans les entreprises preneurs d'ordres permet de rendre compte en partie de la logique de sous-traitance en cascade (Beaujolin (1999)). La rémunération moyenne par effectif est plus faible et le recours à l'intérim est plus fort pour les entreprises preneurs d'ordres. Le taux d'intérim, aussi bien que le taux de sous-traitance sont plus élevés dans les secteurs des biens d'équipements et de l'automobile que dans le secteur des biens intermédiaires, secteur sur-représenté parmi les preneurs d'ordres. On peut donc penser que cette différence de recours à l'intérim tient bien au fait d'être preneurs d'ordres et non pas à un effet de structure. Mais pour le taux de rémunération, il est le plus faible pour les entreprises du secteur des biens intermédiaires et de l'automobile. Il semble donc nécessaire d'étudier les différences de conditions d'emplois à partir de l'estimation d'un modèle *logit* qui permettra de saisir si les différences constatées sont bien imputables au fait d'être preneur d'ordres et si les différences observées sont significatives. Il faut en outre noter que le taux de rémunération moyen plus faible peut signifier une politique salariale peu généreuse aussi bien qu'une part plus importante des salariés non-qualifiés dans l'effectif des entreprises preneurs d'ordres.

7.3. Significativité statistique des différences observées

Nous avons réalisé un *logit* permettant d'étayer statistiquement les précédents résultats en contrôlant d'éventuels effets de structure. Il s'agit donc de savoir si

- Le fait d'avoir un taux de recours à la sous-traitance ou à l'intérim accroît la probabilité d'être une entreprise preneur d'ordres.
- Le fait d'avoir un taux de rémunération élevé réduit la probabilité d'être une entreprise preneur d'ordres.

Les résultats de ce *logit* sont présentés dans le tableau B-11. Comme attendu, on observe que le fait d'être une entreprise du secteur des biens intermédiaires plutôt que du secteur des biens de consommation accroît la probabilité d'être preneur d'ordres. De même, on retrouve le fait que d'être d'une taille de plus de 50 salariés plutôt que d'une entreprise de 20 à 49 salariés réduit la probabilité d'être preneur d'ordres. Il n'y a pas de différence significative pour les plus grosses entreprises relativement aux petites.

Les coefficients du taux de rémunération, du taux d'intérim et du taux de sous-traitance ont les signes attendus.

Tableau B-11 : Résultats d'estimation du modèle Logit

Variable expliquée : Probabilité d'être preneur d'ordres	Coefficients	(écart-types)
Constante	-0.096 ns	(0.0592)
Taille de l'entreprise		
De 20 à 49 salariés	<i>Ref</i>	
De 50 à 99 salariés	-0.1559***	(0.0391)
De 100 à 249 salariés	-0.2250***	(0.0448)
De 250 à 499 salariés	-0.3601***	(0.0743)
Plus de 500 salariés	-0.0666 ns	(0.0815)
Secteur		
Biens de consommation	<i>Ref</i>	
Automobile	-0.2347*	(0.1034)
Biens d'équipement	-0.1237**	(0.0463)
Biens intermédiaires	0.5481***	(0.0383)
Taux de sous-traitance	0.0226***	(0.00148)
Taux de rémunération	-0.00475***	(0.000246)
Taux d'intérim	0.0886***	(0.00503)

Lecture : Les variables * sont significatives au seuil de 5%, ** au seuil de 1%
et *** au seuil de 0.01%.

Finalement, sur l'année 2000, le recours à la sous-traitance et à l'intérim est significativement plus élevé et la rémunération moyenne plus faible dans les entreprises preneurs d'ordres relativement à celles qui ne le sont pas. Preneurs d'ordres et non-preneurs d'ordres se différencient au moins sur ces trois critères, que ces différences traduisent une nouvelle division du travail consistant à extérioriser les activités à moindre qualification ou un rapport de subordination entre entreprises répercuté sur les salariés.

8. Une illustration des pratiques de sous-traitance : les résultats d'une enquête de terrain dans deux entreprises du secteur de l'édition et de l'imprimerie (Délila Allam, Héroïse Petit)

Il s'agit ici d'illustrer les pratiques de recours à la sous-traitance de deux entreprises. Cette étude n'a pas de prétention de représentativité statistique mais vise à donner des éclairages sur la façon dont les responsables présentent et motivent le recours de leur entreprise à la sous-traitance. Nous avons choisi de nous intéresser au secteur de l' « édition, imprimerie, reproduction » (NES : C20). Un tel choix se justifie pour plusieurs raisons. Tout d'abord, notre but étant de comprendre les ressorts du recours à la sous-traitance, nous avons cerné à l'aide des EAE les secteurs ayant des taux de recours particulièrement importants⁶¹. Ensuite, nous avons voulu écarter les secteurs de haute technologie classiquement étudiés dans la littérature (industrie automobile, aéronautique et industrie chimique). Enfin, nous avons focalisé notre attention sur le cas d'entreprises de taille moyenne car les études de terrain existantes sont essentiellement consacrées à de très grosses entreprises.

C'est ainsi qu'après plusieurs demandes infructueuses, nous avons finalement eu l'occasion d'étudier le cas de deux entreprises du secteur de l' « édition, imprimerie, reproduction ». Cela correspond bien à un secteur où de nombreuses entreprises de taille moyenne ont des taux de recours à la sous-traitance particulièrement élevés (voir tableau B-12). Des entretiens semi-directifs ont été effectués au début du second semestre 2005 (voir annexe 5).

Tableau B-12 : Taux de sous-traitance relativement au chiffre d'affaire

	2000	2001	2002	2003
Ensemble de l'industrie	7,88	8,066	8,1	8,03
Secteur de l'édition, imprimerie et reproduction	11,80	11,74	11,89	11,62

Source : EAE, Calculs des auteurs

Les analyses présentées ici n'ont pas de représentativité statistique mais elles permettent en revanche de donner un éclairage sur deux pratiques de recours à la sous-traitance bien différentes, à la fois d'un point de vue quantitatif mais aussi d'un point de vue qualitatif.

Dans ce cadre, les deux entreprises étudiées ont des activités quelque peu différentes. L'une (groupe A) est un groupe du secteur de l'imprimerie (22.2C), l'autre (entreprise E) appartient au

⁶¹ La sélection a été faite à partir des données de l'année 2000.

secteur de l'édition (22.1E). Les résultats des entretiens dans ces deux entités sont présentés successivement.

8.1 Sous-traitance de capacité et gestion de l'emploi dans le Groupe A

Le groupe A est un groupe de 450 salariés comprenant quatre établissements : trois usines de production en Province et le siège social à Paris. Le groupe est né, en 2001, de la fusion de deux entreprises présentes dans le secteur depuis plus d'un siècle, MR et BL. La structure du capital social du groupe porte l'héritage de la structure familiale des entreprises : il est détenu pour 65% par le PDG d'une des entreprises (MR), 30% par l'autre et 5% par une banque. Notre analyse, si elle porte sur le groupe, est largement emprunte de l'influence prédominante de l'entreprise MR aujourd'hui majoritaire dans le groupe (notamment dans la référence au passé).

Nous avons rencontré à plusieurs reprises la responsable des achats de sous-traitance (que nous désignerons comme Mme H.) et passé une journée sur un site de production situé en Picardie. D'un point de vue organisationnel, il est notable qu'il n'existe pas de responsable des « ressources humaines » : c'est le PDG (en association avec les directeurs d'exploitation de chaque usine) qui occupe ces fonctions. De fait, il existe une tradition de carrière maison qui se traduit par une bonne connaissance du terrain et de la production de la part de l'encadrement. Par ailleurs, le face à face entre salariés et direction se fait plutôt sur le mode du dialogue direct, la présence syndicale étant relativement faible. On peut donc parler d'une gestion des ressources humaines plutôt paternaliste⁶².

Le principal atout du groupe consiste à proposer une offre globale. Il dispose d'une chaîne graphique complète lui permettant de maîtriser le processus de production dans son entier. Il fait face à trois types de clientèle : impression pour les administrations et publications officielles, impression pour le secteur de l'édition et pour le secteur des périodiques. Plus ponctuellement, l'entreprise s'engage également dans l'impression de prospectus pour la grande distribution ou de catalogues industriels.

⁶² Cette politique traduit l'empreinte du mode d'organisation de l'entreprise majoritaire dans la constitution du groupe.

Encadré 1 - Processus de production dans le groupe A

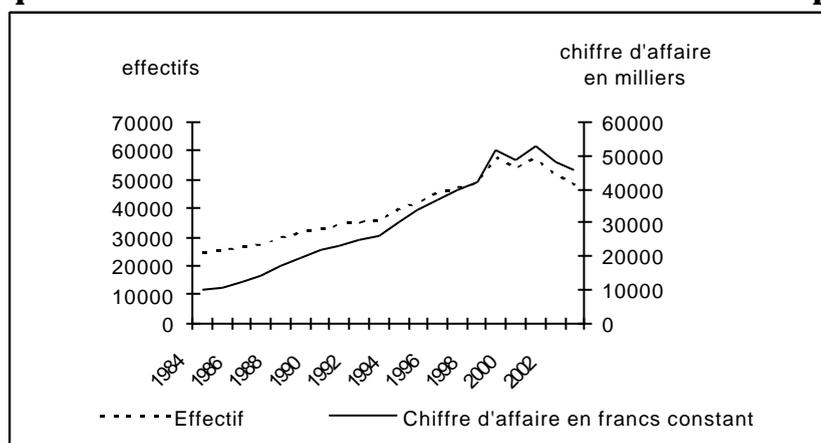
Le processus de production peut être décomposé en 4 étapes :

- (1) Pré-presses : préparation des fichiers, des données fournies par le client sous le format nécessaire pour leur impression. Se fait à Paris.
- (2) Impression. Se fait soit sur machine-feuille soit sur rotatives. Seuls deux des trois sites de production ont des rotatives (notamment le site Picard que nous avons visité).
- (3) Pliage des papiers non coupés.
- (4) Finition-façonnage : découpe des papiers et association des cahiers *via* collage (dos collé), couture ou agrafe.

Les 3 dernières étapes ne se font plus à Paris depuis les années 1970.

Depuis 2000, l'entreprise a connu plusieurs changements majeurs. Tout d'abord, symétriquement au reste de l'économie, le secteur de l'imprimerie a subi un important retournement de conjoncture en 2000 (voir graphique B-17). Pour l'entreprise MR, ce ralentissement a été concomitant du rachat de l'entreprise BL. Cette double tension a déstabilisé le tout jeune groupe au point de l'amener à déposer son bilan en 2002. Notre enquête a donc été menée dans un contexte tout à fait particulier, celui d'un redressement judiciaire en cours depuis 4 ans.

Graphique B-17 : Effectif et chiffre d'affaire dans le secteur de l'imprimerie



Source : EAE, Calculs des auteurs

Nous commencerons par présenter les modes de recours à la sous-traitance et la stratégie sous-jacente du groupe (8.1.1) puis nous en évaluerons les conséquences du point de vue des modes de gestion de l'emploi (8.1.2).

8.1.1 La baisse du recours à la sous-traitance face à la crise du secteur

La sous-traitance du groupe est entièrement gérée par la responsable des achats (Mme H.) qui occupait déjà ce poste chez MR avant la fusion. Selon elle, l'organisation de la production est telle que toute partie de l'activité peut être alternativement sous-traitée ou réalisée en interne. Il existe toutefois des demandes spécifiques pour lesquelles le recours à des compétences ou machines à l'extérieur est nécessaire.

Dans ce cadre, elle distingue trois types de sous-traitance :

- (i) La « sous-traitance technique » correspond à des machines ou des compétences non détenues.
- (ii) La « sous-traitance de capacité » permet de répondre à des situations de saturation de matériel ou de retard dans la production.
- (iii) La « sous-traitance de confort » permet de contourner un problème qui pourrait être géré en interne (comme une panne ou une surcharge de planning).

Il est notable que, dans le discours, la responsable des achats ne considère pas le transport comme de la sous-traitance même si, de fait, ce service est externalisé.

La stratégie de recours à la sous-traitance doit être décomposée en deux périodes. Jusqu'au début des années 2000, selon Mme H., la sous-traitance est massive et souvent de capacité, voir de confort. Elle accompagne une période de croissance continue du chiffre d'affaires sans contrainte forte de rentabilité. En revanche, depuis que l'entreprise connaît des difficultés, l'accent a été mis sur la réduction du recours à la sous-traitance dans une optique de réduction des coûts.

Par tous les moyens possibles, la réponse à la demande doit se faire sur la base des moyens disponibles en interne. Cette stratégie est particulièrement marquée pour les étapes de production à plus forte valeur ajoutée, et avant tout l'impression. La visite d'un site de production nous a permis de constater le rôle central du responsable de planning. Face à tous les contrats prévus par les responsables clients, le responsable planning « *se doit* » d'organiser la production en prenant en compte les « contraintes techniques, commerciales, stratégiques, de rentabilité et humaines ». Dès lors, la tâche de planification est en constante évolution. Selon le responsable, les plans d'occupation des machines sont changés en moyenne toutes les 2 heures pour les rotatives et toutes les 6 heures pour le façonnage. La contrainte de faible recours à la sous-traitance est ainsi largement intégrée par le responsable planning. De plus, par rapport aux demandes d'usines, Mme H. estime refuser seulement 2 fois sur 5 de recourir à la sous-traitance. Cette stratégie a

permis une forte réduction du taux de recours à la sous-traitance, de 13% en 2000 à 8% en 2005 (selon Mme H.). De fait, si l'on compare ce chiffre aux taux de sous-traitance moyens dans le secteur de l'imprimerie (9,97% en 2000 et 9,76% en 2003, chiffre le plus récent disponible), le groupe A semble être passé d'une situation de recours plus fréquent que la moyenne à un taux de sous-traitance relativement plus faible.

Logiquement, les formes de sous-traitance premièrement touchées par cette stratégie de réduction des dépenses sont la sous-traitance de capacité et, évidemment, la sous-traitance de confort qui est aujourd'hui exclue. Il y a un fort recentrage sur la sous-traitance technique qui représente couramment plus des deux tiers de la sous-traitance totale. Les éléments de sous-traitance de capacité restant en cours concernent essentiellement le façonnage et la finition (étapes à plus faible valeur ajoutée) et sont là pour permettre une rentabilisation maximale des investissements en machines d'impression (étape à plus forte valeur ajoutée).

Dans une moindre mesure, cette réorientation stratégique est considérée comme commune aux entreprises du secteur et liée au retournement conjoncturel. D'ailleurs, selon Mme H., depuis le retournement de conjoncture, ceux qui n'étaient que sous-traitants ont souvent dû fermer.

8.1.2 Conséquences d'une politique de rapatriement de la sous-traitance sur la gestion de l'emploi

On peut se demander comment cette modification profonde du recours à la sous-traitance a été gérée en interne et comment l'entreprise a pu, en quelques années, faire en interne ce qu'elle sous-traitait avant. Nous répondrons à ces questions en développant deux hypothèses complémentaires.

- (i) La vague de rapatriement de sous-traitance est d'abord la conséquence d'un retournement de la conjoncture. La demande étant moins forte, les quantités produites sont réduites, ce qui peut expliquer le moindre recours aux sous-traitants. Reste que, sur la même période, les effectifs ont été réduits de manière drastique. Selon Mme H., les effectifs sont passés de 400 à 190 personnes chez BL et de 350 à 260 personnes chez MR, soit une chute de l'effectif total du groupe de 40% ! Après 2001, la croissance du chiffre d'affaires a été fortement ralentie mais la production s'est faite avec un moindre recours à la sous-traitance et moins de salariés en interne.

- (ii) Par ailleurs, la vague de rapatriement de sous-traitance semble avoir été partiellement compensée par une plus grande flexibilité du travail en interne. Dans une certaine mesure, la flexibilité interne se substitue à la flexibilité externe. On peut mettre en évidence un mouvement d'accroissement de la productivité du travail *via* une intensification du travail et l'allongement de la durée du travail. Cette modification des conditions de travail est bien illustrée par le cas du site de production visité (cf encadré 2). Selon Mme H., aujourd'hui, la capacité à moduler en urgence la quantité de travail mobilisée est plus forte en interne. Cette modification des conditions de travail a pu s'appuyer sur le contexte de retournement conjoncturel, le redressement judiciaire mais aussi l'instauration des 35 heures (en ce qu'elle a permis d'annualiser le temps de travail des salariés).

Encadré 2 – La flexibilité du travail dans l'usine de Picardie

Le site comprend l'ensemble du cycle de production sauf la pré-presses qui se fait à Paris (voir encadré 1). En fait, on peut distinguer trois étapes : l'impression des plaques (qui constitue une étape très fortement automatisée), l'atelier rotative (qui constitue le cœur de l'usine car c'est le travail à plus forte valeur ajoutée et pour lequel les salariés ont la plus forte qualification) et l'atelier de façonnage (étape de production à faible valeur ajoutée mais qui intervient à une étape cruciale car il y a un risque de gâcher le travail fourni par les rotatives...). L'atelier de façonnage demandant une faible qualification mais un travail soigné est le plus consommateur de main-d'œuvre, surtout des femmes.

Les moyens de la flexibilité :

- Un temps de travail étendu : Depuis 2001, l'usine fonctionne 7 jours sur 7 au lieu de 6 jours sur 7 avec le même effectif. En fait, ce fonctionnement continu concerne essentiellement les rotatives qui sont rentabilisées au maximum *via* le relais de plusieurs équipes de 4 personnes fonctionnant en 3x8h. Le reste des salariés travaille normalement 5 jours sur 7, sachant qu'il est fréquent que les salariés de l'atelier de façonnage fassent des heures supplémentaires, notamment le week-end, en cas de charge de travail exceptionnelle (c'était le cas pour les 4 derniers samedis lors de notre visite).
- Un effectif variable : La flexibilité recherchée pour l'activité de façonnage est également obtenue *via* le recours à l'intérim. Il peut y avoir jusqu'à 80 intérimaires dans l'atelier sachant que le nombre de permanents pour ce type de postes ne dépasse pas 20 personnes.

Ces modalités de flexibilité ont été particulièrement développées au début des années 2000. Le durcissement des conditions d'emploi s'est d'ailleurs traduit par une grève en 2003, fait exceptionnel, même si elle n'a duré que 4h, le PDG ayant très rapidement accédé à une large part des revendications.

Au total, le cas du groupe A représente une situation exceptionnelle du fait de la fusion et du redressement judiciaire qu'il a connu en 2001-2002. Ces transformations semblent avoir porté un mouvement de rapatriement de la sous-traitance s'intégrant dans une stratégie plus globale de baisse des coûts. Cependant, la situation du groupe A illustre bien l'interdépendance existant entre sous-traitance et gestion de l'emploi. La politique de gestion de l'emploi apparaît comme directement complémentaire de la stratégie de rapatriement de la sous-traitance. C'est grâce à la flexibilisation et l'intensification du travail en interne ainsi qu'au recours accru à l'intérim, que le

groupe a pu réduire son recours à la production par d'autres. Cette interdépendance forte est notamment la conséquence du fait que l'essentiel de la sous-traitance était une sous-traitance de capacité.

8.2 Recours à la sous-traitance en phase de croissance dans l'entreprise E

E est une entreprise de 40 salariés intégrée à un grand groupe de média depuis 1992. Son activité consiste en la publication d'un hebdomadaire et, de façon secondaire, l'édition d'ouvrages. L'ensemble de la production s'adresse à une niche de clientèle spécifique : « *les catholiques pratiquants* ». Contrairement au groupe A précédemment étudié, l'entreprise E est en charge de la création et non de la fabrication des ouvrages et périodiques. Depuis les années 1980, l'entreprise connaît une croissance stable et continue de son chiffre d'affaires.

Nous avons rencontré le PDG, M. V, nommé par la tête du groupe en 1994. Il gère de façon très centralisée les relations de travail au sein de l'entreprise comme les relations commerciales de l'entreprise avec l'extérieur.

8.2.1 Une gestion de l'emploi modulable

Les salariés sont essentiellement des cadres (dirigeants et journalistes) et, pour les trois quarts, des femmes. Ils travaillent en collaboration avec une soixantaine de pigistes dont une dizaine sont très régulièrement mobilisés par l'entreprise. Aucun syndicat n'est représenté dans l'entreprise mais le PDG semble soucieux de faire vivre un dialogue social direct avec les salariés notamment *via* la constitution d'un comité d'entreprise (alors que le nombre de salarié est inférieur au seuil de 50 qui rend cette institution obligatoire) et l'organisation régulière de réunions.

Reste que, au côté des 40 salariés de l'entreprise, une dizaine de pigistes est considérée comme très régulière par le PGD l'amenant même, dans un abus de langage, à les compter parfois parmi les salariés de l'entreprise. Au-delà de cette dizaine de pigistes très réguliers, M. V. compte une soixantaine de pigistes plus irréguliers.

Au total, l'entreprise a constitué trois stades dans la mobilisation du travail : 40 personnes sont directement salariés de l'entreprise, une dizaine lui sont apparemment dépendantes mais sous contrats ponctuels et une soixantaine sont mobilisables de façon plus irrégulière. Autour du noyau dur des salariés de l'entreprise, l'entreprise a ainsi constitué un double réseau de flexibilité.

8.2.2 La sous-traitance comme voie de développement de l'activité

Les relations de sous-traitance dans lesquelles est engagée l'entreprise sont relativement nombreuses. Une grande variété de formes de sous-traitance, d'inégale importance, sont recensées par le PDG.

Trois catégories d'achats de sous-traitance peuvent être considérées comme classiques : l'impression, l'achat de papier et le routage. Ils représentent 90% des achats de sous-traitance de l'entreprise. Le PDG considère que ces activités ne relèvent pas de son « métier ». Elles demandent des qualifications et des machines très différentes et, vu l'ampleur de ses besoins, il n'a jamais envisagé d'internaliser ces aspects de la production.

Parallèlement, de nouvelles activités ont été sous-traitées au fur à mesure de la croissance de l'entreprise. Cette vague d'externalisation date de 2000, date du pic de croissance dans le secteur. Toute une gamme de services fonctionnels ont été concernés : la négociation des contrats de sous-traitance, la comptabilité, l'assistance informatique, l'assistance juridique, le marketing et la gestion de personnel.

Ces fonctions étaient précédemment occupées par le PDG lui-même mais il a préféré les externaliser. Il avance trois types de justification : soit parce que cela lui prenait trop de temps, soit parce qu'il n'avait plus les compétences nécessaires, soit parce que ça s'est avéré plus efficace. Il est intéressant de souligner le rôle du groupe dans cette sous-traitance de services fonctionnels. Tout d'abord, M.V souligne que si la sous-traitance ne s'adressait pas à des sociétés du groupe, la relation de confiance nécessaire ne serait pas aussi simple et directe. Ensuite, l'appartenance à un groupe joue particulièrement sur l'externalisation de l'activité de négociation des contrats. En effet, le négociateur représentant plusieurs sociétés du groupe, il peut jouer sur la fiabilité et le poids des commandes.

Finalement, dans l'entreprise E, l'accroissement du chiffre d'affaires s'appuie sur l'accroissement du recours à la sous-traitance et une grande flexibilité dans la gestion de l'emploi grâce aux contrats de piges. C'est ainsi que la croissance de l'entreprise a pu se faire tout en maintenant stable l'effectif salarié. L'organisation de la gestion de l'emploi et des relations de sous-traitance semble se compléter pour donner au PDG une grande souplesse dans la gestion des variations de chiffre d'affaires.

Références de la partie

- ABRAHAM, K., TAYLOR, S. [1996], "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n°3, pp. 394-424.
- ABRAHAM, K. [1990], Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market Mediated Work Arrangements, in Abraham, K.G. McKersie, R.B. eds., *New Developments in the Labor Market*, (Cambridge, Mass.: MIT Press).
- ALTERSOHN, C. [1992], *De la sous-traitance au partenariat industriel*, L'Harmattan.
- ALTERSOHN, C. [1997], *La sous-traitance à l'aube du XXI siècle*, L'Harmattan.
- ATKINSON, J. [1984], « Manpower strategies for flexible organisations », *Personnel management*, 16 (8), août, p. 26.
- AUTOR, D. [2003] « Outsourcing at will : The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing" *Journal of Labor Economics*, Vol 21, n° 3, pp.1-42.
- BAUDRY, B. [2002], *Economie de la firme*, la Découverte, collection Repères.
- BEAUJOLIN, R. [1999], *Les vertiges de l'emploi, L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Grasset.
- BELLOC, B., LAGARENNE, C. [1996], « Emplois temporaires et emplois aidées » *Données Sociales INSEE*. Chapitre 3.
- BOYER, R., FREYSSENET, M. [2000], *Les modèles productifs*, La Découverte, collection Repères.
- BRION, P., MAUGUIN, J. [2004], « La sous-traitance réalisée par les petites entreprises industrielles », *INSEE Premières*, n°964, mai.
- BROUSSEAU, E. [1998], « Analyse économique des pratiques liées à l'externalisation », *Petites Affiches*, n°147, décembre, pp. 22-30.
- CANCE, R. [2002] « Travailler en Contrat à Durée Déterminée: entre précarité contrainte, espoirs d'embauche et parcours volontaires », *Travail et Emploi*, n°89.
- CHABANAS, N. [2002], « French enterprises belonging to groups as seen in the « Financial links » survey from 1980 to 1999 », *Document de travail INSEE*, n°E2002-04, février.
- CHAUCHARD, J.P. HARDY-DUBERNET, A.C. [2002], « Les métamorphoses de la subordination – analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans le travail », Rapport de recherche pour le MENRT – ACI « Travail ».
- CONSEIL ECONOMIQUE et SOCIAL [2005], « Conséquences sur et l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité », *rapport présenté par F. Edouard*. 170 p.

- COUTROT, T. [2000], « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, INSEE, n°25.3.
- DOERINGER, P.B., PLORE M.J. [1971], *Internal labor market and manpower analysis*, D.C Heath and Company, Lexington, Massachusetts.
- ERICKCEK, G. HOUSEMAN, S. KALLEBERG, A. [2003a], « The role of temporary help employment in tight labor markets », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 1, pp. 105-127.
- ERICKCEK, G. HOUSEMAN, S. KALLEBERG, A. [2003b], « The effect of temporary services and contracting out on low skilled workers : Evidence from auto-suppliers, hospitals and Public schools », in *Low wages America: How employers are reshaping opportunity in the workplace*, Appelbaum, E. Bernhardt, A. Murnane, R. editors, NY, Russel sage foundations.
- ESTEVAO, M. LACH, S. [1999], « Measuring labor outsourcing in US manufacturing », *NBER* n°7427.
- EYMARD-DUVERNAY, F. [2004], *Economie politique de l'entreprise*, la Découverte, collection Repères.
- GONZALEZ, L. [2002], « L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité industrielle des branches industrielles », *Economie et Statistique*, n°357-358.
- HOUSEMAN, S. POLIVKA, A. [2000], « The implications of flexible staffing arrangements for job stability », in *On the job : is long term employment a thing of the past ?* edited by Neumark D. Russel Sage Foundations.
- HOUSEMAN, S. [2001a], « Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey », *Industrial and Labor Relations Review*, n°1, volume 55.
- HOUSEMAN, S. [2001b], « The benefit implications of recent trends in flexible staffing arrangements », *Pension and Research Council working papers*, September..
- LINHARDT, D. [2003], *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres editeur.
- MAGRAND, J. [1975], « L'éclatement juridique de la relation de travail », *Droit Social*, n°12, p.525.
- MORIN, M.-L. [2001], « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », *Droit social*, n°5, mai 2001, pp. 478-486.
- MORIN, M.-L. dir. [1999], « Prestation de travail et activité de service », *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française.

- MORIN, M.-L. [1994], « Sous-traitance et relations salariales, Aspects de droit du travail », *Travail et Emploi*, n°60, pp.23-43.
- MORISHIMA, M. [2001], « Contingent workers in Japan : new developments and unexpected consequences », *Japan Labor Bulletin*, Vol 40, n°3, pp1-8.
- POLIVKA, A. NARDONE, T. [1989], « On the definition of “Contingent work” », *Monthly Labor Review*, December.
- POLIVKA, A. [1996], « Contingent and alternative work arrangements, defined », *Monthly Labor Review*, n°10, volume 119.
- QUELENNEC, M. [1987], « La sous-traitance industrielle gagne du terrain », *Economie et Statistique*, n°199-200, mai-juin, pp.27-42.
- QUELIN, B. [2002], *Les frontières de la firme*, Economica, gestion.
- RASELL, E., APPLEBAUM, E. [1997], « Non standard work arrangements : a challenge for workers and labor unions », *Social Policy*, n°28, pp. 77-83.
- SALLEZ, A., SCHLEGEL, J. [1962], *La sous-traitance dans l'Industrie*, Dunod, Paris.
- SAUZE, D. [2002], « Résurgence du contrat à durée déterminée en France depuis les années 1980 : une analyse à partir de la mise en perspective de la détermination de la durée des relations de travail aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles », in Dupuis, J.-M. El Moudden, C. Gravel, F. Lebon, I. Maurau, G., Ogier N., *Politiques sociales et croissances* (Tome 2), L'Harmattan.
- SEGAL, L.M., SULLIVAN, D.G [1995], « The temporary labor force », *Economic Perspectives*, vol 19, n°2.
- SKALITZ, A. [2002], « Au-delà des entreprises : les groupes », *INSEE Premières*, n°836, mars.
- SUPIOT, A. dir [1999], *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion.
- SUPIOT, A. [1994], *Critique du droit du travail*, PUF, « Les voies du droit ».
- THEVENOT, N. VALENTIN, J. [2003], « Sous-traitance et précarité de l'emploi - Une analyse empirique », Forum de la régulation, 9-10 octobre.
- THEVENOT N., 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.
- Documentations sur le site internet du SESSI (<http://www.industrie.gouv.fr/sessi/>) :

<http://www.industrie.gouv.fr/biblioth/docu/dossiers/sect/pdf/midest2005.pdf>
<http://www.industrie.gouv.fr/biblioth/docu/4pages/pdf/4p131.pdf>
<http://www.industrie.gouv.fr/biblioth/docu/4pages/pdf/4p102.pdf>
<http://www.industrie.gouv.fr/biblioth/docu/4pages/pdf/4p160.pdf>

CONCLUSION : SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

NADINE THEVENOT, JULIE VALENTIN

Depuis la fin des années quatre-vingt, une nouvelle catégorie statistique a progressivement émergé dans les pays anglo-saxons : *le contingent work* (Polivka (1996)). La paternité de ce terme est attribuée à Audrey Freedman qui l'a employé en 1985, lors d'une conférence sur la sécurité de l'emploi pour décrire une pratique de management qui consiste pour les entreprises à employer des salariés seulement quand un besoin direct et immédiat se fait sentir. En l'absence de définition bien établie, ce terme a un temps recouvert toutes formes de relation de travail qui dérogent de la norme du contrat de long terme à temps complet. En 1989, le *Bureau of Labor Statistics*, qui est un peu le pendant américain de notre DARES, a recentré la définition sur la question de l'emploi temporaire et en a donné la définition suivante : "*Contingent work is any job in which an individual does not have an explicit or implicit contract for long-term employment.*" Ainsi circonscrit, le *contingent work* concerne tous ceux dont l'emploi est structuré pour ne pas durer. Deux questions ont été ajoutées à l'enquête du *Current Population Survey (CPS)* pour en réaliser le dénombrement⁶³. Aux travailleurs en contrat de court terme facile à identifier, il fallait pouvoir prendre en compte ceux qui ont un employeur intermédiaire. Le caractère particulièrement novateur de ce questionnaire réside ainsi dans la manière dont on évalue ce caractère non durable de l'emploi. Ce que l'on cherche à saisir comme non durable ne se limite pas au lien du salarié à son employeur véritable. Un salarié dont le contrat de travail est de long terme mais qui est assigné à un poste dans une autre entreprise pour un projet qui n'est pas appelé à durer plus d'un an entre dans la catégorie. En particulier les *contract company workers*, qui renvoient aux travailleurs mobilisés *via* un contrat de sous-traitance, sont inclus dans la catégorie s'ils ont travaillé ou vont travailler pour le client pour lequel ils ont été assignés pour au plus 1 an. Ce qui signifie que la perspective adoptée pour caractériser la situation de travail est celle de l'entreprise pour laquelle les salariés travaillent réellement⁶⁴. Ce changement de perspective modifie radicalement la mesure : la part de la population active qui relève du *contingent work* est augmenté de 50% en comparaison à une évaluation restreinte à la situation d'emploi formelle. Si nous rendons compte de cette initiative américaine, ce n'est pas seulement pour espérer qu'elle sera relayée par le

⁶³ 1. Some people are in temporary jobs that last only for a limited time or until the completion of a project. Is your job temporary?

2. Provided the economy does not change and your job performance is adequate, can you continue to work for your current employer as long as you wish?

⁶⁴ Il est d'ailleurs frappant de voir que plus de la moitié des salariés identifient spontanément comme employeur, l'entreprise à laquelle ils sont affectés mais qui n'est pas signataire pourtant de leur contrat de travail.

ministère du travail et permettra de renouveler le questionnaire de l'enquête emploi de manière à alimenter nos recherches ; c'est avant tout parce qu'elle offre trois points d'appui supplémentaires à l'approche que nous avons retenue dans ce rapport :

- Tout d'abord, il est frappant que le *BLS* ait consacré d'importantes ressources à la création d'une catégorie statistique qui rend compte de la dépendance des individus aux conditions de demande des entreprises. Tout concept théorique n'a pas sa contrepartie statistique. L'une des conditions de leur émergence réside dans la reconnaissance que le phénomène qu'on tente ainsi de quantifier est considéré comme le produit du fonctionnement de la société. On peut alors voir l'effort que requiert ce travail de dénombrement –et qui repose sur rien de moins que l'inclusion de nouvelles questions dans le *CPS*, équivalent de notre *Enquête Emploi*, comme le signe de la reconnaissance qu'il y a là une situation qui interroge le fonctionnement de la société.
- On retrouve ensuite l'idée centrale qui a défini le champ de notre recherche et qui consiste à substituer au concept d'emploi (qui fait exclusivement référence au travail salarié), celui de « volume de travail commandé » qui recouvre toutes les différentes formes de mobilisation du travail indépendamment des contrats de travail qui structurent formellement la relation d'emploi sous-jacente. Ce point de vue, encore absent en France des perspectives théoriques de l'économie du travail, a alimenté dans les pays anglo-saxons⁶⁵ une littérature théorique foisonnante qui appréhende d'emblée les relations de sous-traitance comme des relations de mobilisation du travail.
- Enfin, le *contingent work* opère un rapprochement entre ce qui est dénommé *short-term contract* et *contract company workers* comme catégorie unifiante des situations de travail non durables. C'est justement l'hypothèse qui a fondé ce travail de recherche et qui nous a conduit à étudier parallèlement le recours aux CDD et à la sous-traitance.

Aucune enquête ne permet actuellement de réaliser un dénombrement de la part du travail que les entreprises mobilisent sans engagement durable⁶⁶. Mais cette recherche permet néanmoins de mieux saisir l'amplitude et la nature du mouvement d'accroissement du recours aux CDD et à la

⁶⁵ Essentiellement au Canada, en Australie, et bien évidemment aux Etats-Unis d'où viennent la plupart des articles que nous avons cités dans la seconde partie du rapport.

sous-traitance, qui traduit ce désengagement. Au-delà des constats statistiques qui faisaient défaut en la matière⁶⁷, le travail économétrique a permis de mieux en saisir la portée par l'évaluation des déterminants et/ou des effets de cette mutation sur la relation d'emploi en CDI. La première section synthétise les résultats obtenus. La deuxième section tente de prendre plus de recul pour formuler des pistes de reconfiguration du recours à ces dispositifs juridiques ou des règles qui les encadrent et ouvre finalement sur les pistes de recherche.

⁶⁶ Les analyses qui précèdent permettent néanmoins d'avancer en ce sens. Le travail conceptuel que nous avons réalisé sur la sous-traitance ouvre sur une première évaluation, définissant la borne inférieure de la part des travailleurs externalisés et qui se monte à 11,4% (cf II.5).

⁶⁷ C'est en particulier ce que François Edouard, responsable du rapport pour le Conseil Economique et social, exprimait au Séminaire annuel de la direction des statistiques d'entreprises « De la sous-traitance au réseau : la variété des relations inter-entreprises », 2 décembre 2004 :

http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/colloques/dse/2004_textes.htm

« Je participe à un rapport sur l'externalisation dans le cadre du Conseil économique et social, mais nous sommes ennuyés par le manque de chiffres dans ce domaine. Nous ne disposons que de tendances ».

1. Synthèse des résultats

Notre volonté première a été de contribuer à l'accumulation d'une information statistique sur les comportements des entreprises en matière de recours aux CDD et à la sous-traitance. Nous présentons dans un premier temps les principaux résultats de ce travail (1.1) avant de proposer des pistes d'amélioration de l'appareil statistique qui permette de compléter la connaissance de ce terrain (1.2).

1.1 Principaux résultats

Les différences de champs des bases de données exploitées mais aussi la disjonction des problématiques centrales à chacun de ces dispositifs juridiques nous ont conduit à une présentation séparée de l'analyse du recours aux CDD et à la sous-traitance.

Le tableau suivant permet la mise en parallèle des résultats obtenus dans chacune des deux parties du rapport.

Tableau 1 : Synthèse des résultats

	CDD	Sous-traitance
Méthodologie (1.)		
Sources	DMMO-EAE	EAE
Période	1985-2000	1984-2000
Nombre d'entreprises dans la base	40 744	50 851
Secteurs	Industrie, Services, Commerce, Transport, Construction	Industrie hors énergie
Champ	Entreprises de plus de 50 salariés, 40% des entreprises de 50 salariés du secteur privé hors agriculture et secteurs financiers	Exhaustif sur les entreprises de 20 salariés et plus
Les comportements de recours (2.)		
Part des entreprises qui recourent (2.1)	1985 : 63% 2000 : 70%	1984 : 59,8% 2000 : 85,3%
Intensité du recours (2.2)	Taux de recours moyen aux CDD (CDD/emplois) 1985 : 2,9% 2000 : 5,1%	Taux de sous-traitance (ST/CA) 1984 : 4,5% 2000 : 7,9%
Conclusion (2.3, 2.4)	Généralisation de l'augmentation du recours aux CDD et à la sous-traitance à l'ensemble des entreprises de la base	
L'hétérogénéité des pratiques (3.)		
Intensité du recours par secteur (en 2000)		
Secteur le plus intensif	Services ⁶⁸ (8,7%)	Biens d'équipement ⁶⁹ (10,8%)
Secteur le moins intensif	Industrie (5,7%)	Biens intermédiaires (6,1%)
Intensité du recours par taille (en 2000)		
Taille la plus intensive	Absence de différence significative pour les tailles inférieures à 200 salariés (de 7,8 à 8,2%) ⁷⁰	Plus de 500 salariés (8,9%)
Taille la moins intensive	Plus de 200 salariés (5,7%)	Absence de différence significative pour les autres catégories (de 7,7 à 7,9%)
Conclusion	Les disparités par secteur sont les plus fortes ; seules les grandes entreprises se démarquent du reste.	

⁶⁸ Nous ne prenons pas en compte dans cette synthèse les secteurs des transports et de la construction du fait de la spécificité de leur réglementation sociale.

⁶⁹ Nous ne prenons pas en compte dans cette synthèse le secteur de l'automobile du fait de la faiblesse de l'effectif et de ses spécificités organisationnelles.

⁷⁰ Le taux fait référence au champ des entreprises qui recourent aux CDD.

Dynamique des comportements (4)⁷¹		
- Recours systématiquement nul	0,05% des entreprises	1,5% des entreprises
- Recours systématiquement positif	26% des entreprises	42,4% des entreprises
- Recours systématiquement très faible	4,2% des entreprises ont un taux de recours aux CDD toujours inférieur à 2%	12,9% des entreprises ont un taux de sous-traitance toujours inférieur à 2%
- Recours systématiquement très élevé	1,4% des entreprises ont un taux de CDD toujours supérieur à 6%	3% des entreprises ont un taux de sous-traitance toujours supérieur à 10%
- Trajectoire croissante	1/3 des entreprises ont un taux de CDD globalement croissant	41,7% des entreprises ont vu leur taux de sous-traitance augmenter pendant au moins 10 ans
- Trajectoire décroissante	1/3 des entreprises ont un taux de CDD globalement décroissant.	7,9% des entreprises ont vu leur taux de sous-traitance baisser pendant au moins 10 ans.
- Trajectoire erratique	1/3 des entreprises connaissent au moins 5 changements du sens de variation du taux de CDD	Près d'1/4 des entreprises ont un taux de sous-traitance au moins une fois égal à 0.
Conclusion	Pluralité des trajectoires individuelles	

⁷¹ L'étude est ici menée sur les bases des entreprises pérennes.

Analyse des déterminants du recours (5-CDD et 6-ST)⁷²		
Champ	Entreprises des secteurs de l'industrie, du commerce et des services de 50 salariés et plus et présentes pendant les 16 années (N=3886)	Entreprises de l'industrie hors énergie et automobile de 20 salariés et plus et présentes pendant les 17 années (N=6244)
Variable à expliquer	Taux moyen de recours aux CDD 1985-2000	Taux de sous-traitance en 2000
Hypothèses testées	<p>H1 : le taux de recours est plus élevé dans les entreprises dont l'environnement économique est plus fluctuant</p> <p><u>H2 : le taux de recours est plus élevé dans les entreprises qui ont des modalités de gestion de la main-d'œuvre qui traduit un faible engagement vis-à-vis de leurs salariés</u></p> <p>H3 : le recours aux CDD est une pratique de gestion de la main-d'œuvre substituable ou complémentaires aux autres alternatives aux CDI</p>	<p><u>H1 : le taux de recours est plus élevé dans les entreprises qui ont le plus réduit leur emploi dans la période</u></p> <p>H2 : le taux de recours est plus élevé dans les entreprises dont l'environnement économique est plus fluctuant</p> <p>H3 : le recours à la sous-traitance traduit une logique de segmentation interne à l'entreprise</p>
Variables explicatives significatives jouant positivement sur le taux de recours dans l'ensemble des secteurs	Coefficient de variation des CDI	Tendance du chiffre d'affaires Nombre d'entreprises exerçant la même activité
Variables explicatives significatives jouant négativement sur le taux de recours dans l'ensemble des secteurs	Coût salarial moyen en 2000	Tendance de l'emploi
Conclusions	<p>H1 réfutée pour tous les secteurs</p> <p>H2 corroborée pour tous les secteurs mais ce ne sont pas les mêmes modalités de gestion selon les secteurs</p> <p>H3 fait apparaître des logiques de complémentarité ou de substituabilité propres à chaque secteur. .</p>	<p>H1 corroborée pour tous les secteurs</p> <p>H2 réfutée sauf pour le secteur de l'équipement</p> <p>H3 corroborée sauf pour le secteur des biens intermédiaires</p>

⁷² L'étude est ici menée sur les bases des entreprises pérennes.

Au terme du travail d'investigation statistique que nous avons mené sur ces deux fronts, deux constats se sont imposés. Le premier a trait à la généralisation et l'intensification des pratiques de recours aux CDD et à la sous-traitance pendant les deux dernières décennies. Car finalement sur l'ensemble de la période presque toutes les entreprises ont eu recours, à un moment ou un autre, à chacune de ces formes de mobilisation du travail et quelque erratique que puisse apparaître le profil de ces usages, c'est un mouvement d'intensification qui se manifeste.

Que l'on désagrège les bases de données exploitées par secteur, par taille, que l'on croise ces deux dimensions, que l'on raisonne en moyenne, par quartile, que l'on étudie l'évolution des distributions de ces taux de recours, que l'on affine même l'analyse par des tentatives de typologies des trajectoires individuelles de recours, c'est invariablement ce constat qui se dégage. Rien d'inattendu sans doute ici car d'aucuns percevaient ce mouvement et le posaient comme acquis. Mais l'assise empirique que nous lui donnons en renforce la portée. La batterie d'indicateurs et d'éléments quantitatifs que nous présentons en précise les modalités mais elle modifie aussi parfois certains présupposés. La faiblesse de la part des entreprises qui ont un recours soutenu et systématique, que l'on peut retrouver dans le tableau (1) de synthèse ci-dessus, est patente. De même l'image usuelle des grandes entreprises se trouve altérée : elles ne sont pas les plus clairement engagées à long terme vis-à-vis de leur main-d'œuvre. C'est du moins ce dont témoigne l'usage qu'elles font des CDD et tant s'en faut⁷³. A l'inverse, le recours intense à la sous-traitance n'est pas le propre des grandes entreprises comme le sous-entend l'argumentaire en termes de spécialisation et d'économie d'échelle sans cesse rappelée⁷⁴. Enfin, la dimension conjoncturelle censée influencer sur ces pratiques n'a pas l'aspect convenu. Faible pour le recours à la sous-traitance, elle semble s'être effacée au milieu de la dernière décennie pour les CDD. Mais surtout, elle n'a pas le sens qu'on lui prête.

En effet, l'un des points communs des analyses économétriques que nous avons effectuées sur le taux de recours aux CDD et à la sous-traitance est la conclusion selon laquelle ce ne sont pas les entreprises dont l'activité économique est la plus fluctuante qui usent le plus intensément de ces dispositifs juridiques de mobilisation de la main-d'œuvre. C'est un résultat fort au sens où l'idée d'un environnement économique fluctuant est le point d'appui des logiques dérogatoires qui se

⁷³ Rappelons ici que l'étude des CDD dont le champ exclut les entreprises de moins de 50 salariés met en évidence que les entreprises de plus de 200 salariés sont celles qui ont le plus tendance à recourir aux CDD, à le moins les convertir en CDI et à établir des durées faibles pour ces contrats.

⁷⁴ Si nous avons pu mettre en évidence un effet taille sur l'ensemble de la base, celui-ci n'a pas résisté à la désagrégation par secteur ni au travail économétrique. Les entreprises de 500 salariés et plus n'ont un taux de sous-traitance plus élevé que toutes les autres que dans le secteur des biens d'équipement.

sont inscrites dans le droit du travail en matière de travail temporaire. Et les tentatives d'atténuation des contraintes légales censées circonscrire ces pratiques ont parfois pour argument l'effet de contournement du droit du travail qu'induit un besoin d'ajustement à ces fluctuations que le droit ne permet pas. Cette absence de corrélation entre l'intensité des fluctuations conjoncturelles que subissent les entreprises et leurs modes de mobilisation de main-d'œuvre nécessaire à leur activité productive apparaît comme le dénominateur commun du recours aux CDD et à la sous-traitance que ne laissent pas voir les seules descriptions statistiques de la dynamique des comportements.

Cependant, ces traits saillants des comportements de recours que l'analyse économétrique met en lumière, ne doivent pas conduire à négliger leur hétérogénéité. Celle-ci n'est pas réductible aux niveaux sectoriels et aux spécificités de taille des entreprises. Elle n'est pas affaiblie au sein de ces catégories et s'est modifiée au cours du temps de manière contrastée : le recours aux CDD semble devenir de plus en plus dispersé au fil des décennies tandis que la dynamique du recours à la sous-traitance présente les signes d'une convergence de comportement.

1.2 De nouveaux besoins de données pour prolonger ces recherches

Le besoin de renouvellement des sources de données reste important pour appréhender les comportements des entreprises. Par exemple, pour avancer sur le front de la quantification de l'extériorisation de la main-d'œuvre, il faut disposer soit d'informations sur la nature des activités sous-traitées de manière fine, soit d'informations sur le prestataire ou le preneur d'ordre. Or, de telles sources n'existent pas. Depuis le début de ce nouveau siècle, l'INSEE et les services statistiques des ministères ont lancé plusieurs enquêtes qui visent à mieux cerner les relations inter-entreprises (ERIE). Mais elles ne sont pas tournées vers la mesure de la mobilisation externe et ne détaillent pas les liens inter-entreprises en matière de sous-traitance (qui sous-traite chez qui ?). On pourrait sans doute se dispenser de l'identité du preneur d'ordre et réaliser un travail de quantification valable à partir des seules dépenses de sous-traitance que renseignent les EAE en estimant la part des dépenses de travail qu'elles recouvrent à condition de connaître la nature de l'activité sous-traitée à un niveau plus fin. *A minima*, il serait fort utile d'exercer une pression pour que les entreprises renseignent les questions qui figurent déjà dans les EAE pour établir une ventilation de leurs dépenses de sous-traitance.

Du point de vue des CDD, l'analyse en termes de stocks de CDD par entreprise s'est révélée riche d'enseignements. L'appréhension du recours aux CDD en stock diffère de celle que l'on peut avoir par les flux, comme la perspective individuelle permet de mieux comprendre la dynamique agrégée et en offre un autre visage. Même si la méthode de reconstruction des stocks à partir des flux que nous avons élaborée paraît relativement satisfaisante, le recueil direct de l'information serait tout de même préférable à l'avenir. Il semble que depuis la mise en place de la DADS-U en 2005, la nature du contrat de travail soit 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. Il serait en outre souhaitable que les fichiers des DADS soient accessibles aux chercheurs qui s'intéressent au recours aux CDD par les entreprises.

Enfin, la perspective que nous avons adoptée dans ce rapport est celle de l'entreprise, saisie comme une unité de décision indépendante. Pourtant, la recomposition du tissu productif et des structures financières place l'entreprise au cœur d'un réseau d'interdépendances où les modes d'exercice du contrôle et du pouvoir semblent largement modifiés. C'est de fait ce qui se joue autour de la sous-traitance où les donneurs d'ordres ont une influence directe sur le sort d'une main-d'œuvre vis-à-vis de laquelle ils ne sont pas engagés *via* une relation salariale. Mais les liens de dépendance qui se nouent dans les relations de sous-traitance ne sont pas de même nature lorsque se superposent des liens financiers. Or, nous n'avons pas pris en compte les logiques de filialisation qui modifient le contours de l'unité économique pertinente pour les décisions d'emploi. Cela s'explique par la restriction de nos sources aux EAE et aux DMMO qui se placent uniquement au niveau de l'entreprise et même au niveau de l'établissement pour les DMMO. Or, c'est de plus en plus fréquemment au niveau du groupe que se définissent les stratégies économiques à l'œuvre dans les entreprises. Mais une telle perspective demeure difficile à élaborer. Elle passe, a minima par l'exploitation de la base Liaisons Financières (LIFI). Celle-ci permet en effet d'observer plus finement la structure capitaliste des entreprises, en particulier les phénomènes de groupes (participations croisées, types d'actionnaires, etc.).

2. Perspectives

La principale contribution de ce rapport a été de mettre en évidence des comportements individuels de substitution qui ont conduit les entreprises à réduire la place de l'emploi salarié durable en CDI tout en le compensant partiellement par le recours accru aux CDD et au travail en sous-traitance. En 2000, d'après nos estimations, en moyenne, près de 20% de la main-d'œuvre de chaque entreprise se trouve ainsi concernée. Ce phénomène rend compte d'une tendance des entreprises à mobiliser du travail sans s'engager dans une relation d'emploi durable. Ces pratiques ont aussi pour effet de masquer la véritable place du travail dans les entreprises. A ce niveau, les recours aux CDD et à la sous-traitance ne sont pas les seuls en cause. Gonzalez (2002) a réalisé une étude pour le compte de l'INSEE qui fait apparaître que la prise en compte des intérimaires pour le calcul de la productivité apparente du travail réduit sensiblement son évaluation aussi bien que sa croissance ces deux dernières décennies⁷⁵.

L'externalisation des emplois par le recours à la sous-traitance est certainement d'une tout autre ampleur que celle de l'intérim et son effet sur l'évaluation de la véritable productivité du travail serait sûrement conséquent. Si le fait de ne pas considérer l'ensemble de la main-d'œuvre mobilisée par les entreprises conduit à une sur-estimation de la productivité nuisible à une bonne définition des politiques industrielles et des politiques de l'emploi, cela se traduit d'abord dans la manière dont les entreprises évaluent la place du travail dans la création de leur richesse.

Nous évaluerons d'abord la portée et les enjeux des pratiques des entreprises tendant à réduire la place du travail (2.1) avant de faire des propositions de réforme (2.2).

2.1 La place du travail

L'interprétation de ces pratiques de mobilisation du travail peut être orientée dans deux directions, selon qu'il est possible ou non de mettre en évidence l'intentionnalité des pratiques de réduction de la place de l'emploi salarié durable en interne. D'après nos données, une partie des entreprises ont des pratiques qui ne respectent pas les règles du droit du travail (2.1.1). Même dans les cas où ces pratiques n'ont pas pour visée de contourner ces règles, il n'en reste pas moins que le recours à la sous-traitance et aux CDD déstabilisent le CDI et appelle un besoin renouvelé de protections des travailleurs concernés, besoin d'ailleurs reconnu par plusieurs institutions

nationales et internationales. La tendance à la réduction de l'emploi stable se traduit par l'éclatement des collectifs de travail qui empêche d'identifier le responsable de l'emploi (2.1.2).

2.1.1 Les cas de détournement du droit du travail

Pour une partie, les entreprises ont recours à ces pratiques pour échapper, de manière intentionnelle, au droit du travail.

Si l'on s'intéresse à la sous-traitance, les entreprises peuvent sous-traiter une partie de leur activité dans le but de ne pas atteindre les seuils d'effectifs fixés par le droit du travail pour la représentation des salariés ou la mise en place de comités d'hygiène et de sécurité. Si ces comportements sont illégaux et récriminés par le droit, ils restent difficilement repérables. Elles peuvent aussi recourir à la sous-traitance pour transférer une partie de leur activité à une autre entreprise dépendant d'une convention collective moins protectrice et moins avantageuse pour les salariés⁷⁶.

Nous avons cherché à évaluer dans quelle mesure les taux de sous-traitance étaient différents dans les entreprises n'atteignant pas le seuil d'effectifs de 50 salariés et celles le dépassant. Pour cela, nous avons désagrégé par taille l'échantillon des entreprises des secteurs des biens de consommation, des biens d'équipement et des biens intermédiaires en 7 classes (voir tableau 2) et calculé la moyenne des taux de sous-traitance individuels pour chacune des classes⁷⁷. Il ressort de manière évidente que les entreprises ayant un effectif compris entre 40 et 50 salariés, donc au voisinage du seuil juridique, ont un taux de sous-traitance, en moyenne, nettement supérieur à celui des entreprises de taille plus petite. Or, ceci n'est pas lié à un taux de sous-traitance qui augmenterait avec la taille de l'entreprise puisque le taux de sous-traitance des entreprises ayant plus de 50 salariés diminue ensuite avec la taille⁷⁸. Le taux de sous-traitance des entreprises ayant un effectif tout juste inférieur à 50 salariés est aussi plus élevé que le taux de sous-traitance moyen de l'ensemble des entreprises. Le comportement de sous-traitance s'intensifie donc à l'approche du seuil juridique pour se réduire ensuite.

⁷⁵ Elle propose une quantification au niveau de la branche grâce à un travail très fin de reventilation des effectifs des entreprises de travail temporaire dans les branches utilisatrices.

⁷⁶ Voir notamment les exemples donnés par Le Goff (2004).

⁷⁷ Il s'agit ici des données de 2003.

⁷⁸ On notera que le taux de sous-traitance augmente à nouveau pour les grandes entreprises qui dépassent les 200 salariés.

Tableau 2 : La sous-traitance au seuil des 50 salariés

Taille d'effectifs	Nombre d'entreprises	Moyenne du taux de sous-traitance (en %)
[20-30[4992	7,53
[30-40[3701	7,97
[40-50[2953	8,93
[50-70[2007	8,12
[70-100[1764	7,86
[100-200[2270	7,92
[200-...[2169	8,75
Total	19856	8,09

Source : EAE, Calculs des auteurs

Si l'approche du seuil des 50 salariés pousse les entreprises à faire réaliser une partie de leur production par d'autres, il y a détournement de la loi. Evidemment, ces seuls chiffres ne permettent pas de quantifier cet aspect, en revanche ils sont un indice de possibles usages frauduleux du recours à la sous-traitance.

Si l'on s'intéresse aux CDD, nous avons aussi mis en évidence des logiques de contournement des clauses qui définissent l'usage légal des CDD. Certaines entreprises ont de façon systématique 10% de CDD dans leur stock d'emplois. Même si ces comportements ne sont le fait que de 1% des entreprises, ils traduisent un usage abusif du recours aux CDD.

2.1.2 Déstabilisation du CDI

Nous avons mis en évidence l'existence d'une tendance par laquelle les entreprises adoptent un comportement structurel de réduction de leur engagement à long terme vis-à-vis du travail. Cette réduction de la place de l'emploi salarié durable au sein des entreprises individuelles n'est pas visible au niveau agrégé de l'économie, le CDI restant la forme d'emploi prédominante en France. L'augmentation du recours à la sous-traitance ne modifie donc pas la répartition des statuts d'emploi au niveau agrégé, même si elle peut conduire les entreprises preneurs d'ordres à recourir davantage au travail intérimaire⁷⁹.

La thèse que nous défendons est celle de la déstabilisation du CDI consécutive à l'éclatement des collectifs de travail, que nous avons pu étudier en partie avec le recours à la sous-traitance. En effet, ce qui fait le propre du contrat de travail selon la jurisprudence, par rapport à d'autres contrats permettant de mobiliser du travail (travail indépendant, travail en sous-traitance) est le

lien de subordination défini comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » [Supiot (1994)]. En droit, la relation de sous-traitance ne doit donc pas impliquer de lien de subordination entre le personnel du sous-traitant et le donneur d'ordres. Pourtant, même si, juridiquement, les entreprises sont indépendantes, la prestation de sous-traitance est une prestation de travail faite pour le compte du donneur d'ordres. Il en découle une asymétrie de position propre à créer une relation de dépendance⁸⁰. Les pratiques de plus en plus développées d'évaluation des sous-traitants de la part des donneurs d'ordres (audits, objectifs de productivité, de formation, de qualité, allant jusqu'à la mise en place d'objectifs de réduction d'effectifs⁸¹) sont la face la plus visible de la perte d'autonomie des sous-traitants dans l'exercice de leur pouvoir de décision et de gestion de leur main-d'œuvre, tout au moins dès lors qu'ils veulent maintenir leur contrat de sous-traitance. La situation peut être encore davantage asymétrique quant à l'exercice du pouvoir et du contrôle lorsque le sous-traitant constitue une filiale du donneur d'ordres. Et cela peut même aller plus loin lorsque le contrat de sous-traitance contient une clause d'exclusivité qui interdit au sous-traitant de développer une clientèle propre.

Dans ce contexte, le CDI se trouve déstabilisé par la confusion qui entoure l'identification du responsable de l'emploi, c'est-à-dire ici celui qui va prendre les décisions en matière de gestion de la main-d'œuvre. Un certain nombre d'institutions d'envergure nationale ou internationale se sont récemment inquiétées de l'extension des pratiques qui finalement brouillent l'identité de l'employeur effectivement responsable du futur de la relation de travail, même s'il n'est pas le signataire du contrat. Dans le contexte français, un récent rapport du Conseil économique et social souligne les conséquences sociales des stratégies d'externalisation mises en œuvre par des donneurs d'ordres qui « substituent à la gestion directe de règles individuelles et collectives du droit du travail la mise en œuvre de règles commerciales » [CES (2005 p.5)] et invite à une réflexion sur les nouveaux besoins en matière de sécurisation des parcours professionnels. Au niveau international, on peut également mentionner l'intérêt porté à ces questions par la Commission européenne [Perulli (2003)] ou la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail [Pedersini (2002)]. Le Bureau international du travail s'est également engagé depuis une dizaine d'années dans une série d'études sur les nouveaux besoins de protection des travailleurs associés aux transformations du monde du travail. Si aucune recommandation n'a pu

⁷⁹ C'est ce que révèlent en particulier les résultats de II.7.

⁸⁰ C'est ce que manifestent aussi les résultats obtenus dans l'étude économétrique sur les conditions d'emploi (rémunération, recours à l'intérim et à la sous-traitance) dans les entreprises preneurs d'ordres qui se sont révélées significativement plus défavorables que dans les entreprises non preneurs d'ordres.

⁸¹ Voir à ce sujet l'ouvrage de Beaujolin (1999).

être proposée faute de consensus entre les parties [BIT (2006)], le BIT fait le constat que dans les pays développés, la structure de la main-d'œuvre a évolué (travail dans les services, activité des femmes, qualification/déqualification, etc.) et les modes de gestion de la main-d'œuvre par les firmes sont davantage diversifiés et tournés vers plus de sélectivité. Les pratiques impliquant le recours à la sous-traitance, au travail intérimaire, au travail indépendant sont supposées répondre au besoin de flexibilité des entreprises dans un contexte de concurrence et de progrès technique rapide. Si le BIT n'interroge pas le bien-fondé de ces pratiques, leur viabilité à long terme et leur efficacité⁸², il met en évidence en revanche les répercussions qui en découlent sur le manque de protections des travailleurs et la nécessité de trouver les dispositifs juridiques adaptés à ces nouvelles pratiques. La conclusion du rapport du BIT (2006) est éloquente à ce niveau, même si aucune recommandation n'a pu être adoptée : « La vocation du droit du travail est, entre autres choses, de compenser le déséquilibre qui peut exister dans le pouvoir de négociation des parties à la relation de travail. Le problème est de rendre les critères suffisamment clairs et homogènes entre les pays ; or les changements de la structure du marché du travail et de l'organisation du travail compliquent la détermination des parties responsables à la relation de travail et posent question sur la pertinence des critères traditionnels (subordination) ».

Finalement, le constat d'une dégradation de la protection de la partie faible au contrat et de la nécessité de trouver des protections additionnelles pour les travailleurs concernés fait consensus.

2.2 Propositions

Nous explorons trois pistes de réforme dont l'objectif porte sur la façon de protéger les salariés qui subissent l'éclatement de la relation de travail.

Ces voies de réforme visent à influencer les pratiques des entreprises, que celles-ci soient motivées par une logique de contournement du droit du travail, ou que, indépendamment de l'intentionnalité, elles conduisent à une déstabilisation du CDI. Il s'agit alors d'agir, non plus seulement sur les conséquences de ces pratiques en termes de précarité de l'emploi, mais sur les pratiques des entreprises elles-mêmes qui n'ont pas fait la preuve de leur efficacité productive. C'est aussi dans l'action sur la façon dont les entreprises peuvent mobiliser leur main-d'œuvre que la précarité issue des comportements visant à substituer le droit commercial au droit du travail dans le cas de la sous-traitance, ou les contrats de court terme aux CDI dans le cas des CDD,

⁸² On pourrait d'ailleurs s'interroger sur la pertinence de ces discours. Dans le débat public et même théorique, la nécessité d'imposer la « flexibilité » pour survivre dans un monde concurrentiel semble entérinée.

pourrait se résorber. Cet angle d'analyse prône donc une intervention publique qui va au-delà de la protection des individus engagés dans des trajectoires d'emplois précaires et instables.

Ces pistes concernent, d'une part, l'action vis-à-vis des comportements de contournement du droit du travail (2.2.1), d'autre part, la lutte contre les pratiques d'éclatement des collectifs de travail produites par la sous-traitance et la mutualisation des besoins de main-d'œuvre dans le cas des CDD (2.2.2). Elles prennent, pour la plupart, comme point d'appui, des règles déjà existantes dans le contexte institutionnel français.

2.2.1 Face au contournement des seuils d'effectifs : l'unification des voies d'accès au droit du travail

Le développement de l'extériorisation de l'emploi et des relations de sous-traitance renforce le pouvoir patronal dans la mesure où il entraîne « le glissement de nombreux emplois des grandes entreprises vers les moyennes et les petites, la majorité des emplois se trouvant alors dans les entreprises de moins de 50 salariés. Or, l'encadrement du pouvoir patronal par le droit du travail dans ce type d'entreprises est réduit, à la fois pour des raisons juridiques (seuils d'effectifs) et pour des raisons sociologiques (ineffectivité) » [Supiot (1999, p. 38)]. Au total, par effet de taille, les salariés des entreprises sous-traitantes disposent de protections dans le cadre du droit du travail amoindries, notamment en matière de droits à la représentation. Lorsque le recours à la sous-traitance a pour visée de s'affranchir de ce cadre légal, il est condamnable en droit. Mais ces pratiques sont pour autant très difficiles à isoler et à proscrire. Elles sont le produit des clauses juridiques dérogatoires.

Une unification du droit du travail constitue une voie possible pour prévenir ces comportements. Si elle met en question les seuils d'effectifs comme clause dérogatoire pour les entreprises, elle consisterait à donner les mêmes droits aux salariés, indépendamment de la taille de leur entreprise. Si les petites entreprises, de par leur taille, n'exercent pas leur activité productive dans les mêmes conditions que les plus grandes, notamment parce qu'elles subissent des rapports de force singuliers et une sensibilité à la conjoncture accrue, des droits nouveaux pourraient être accordés aux petites entreprises qui s'attachent non pas à limiter les droits de leurs salariés, mais à leur permettre de réaliser leur activité de production dans des conditions concurrentielles sécurisées par le droit commercial.

2.2.2 La reconstitution des collectifs de travail

Concernant plus spécifiquement les relations de sous-traitance, de nombreux travaux de juristes et de sociologues ont permis de mettre en évidence les enjeux de l'éclatement des collectifs de travail [Pesquine (2004), Morin (2005), Supiot (1999)]. Les principales propositions s'attachent à responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis de la main-d'œuvre de leurs sous-traitants. La thèse d'Elsa Pesquine met l'accent sur la nécessité de trouver les moyens juridiques permettant de reconstituer, formellement, les collectifs de travail éclatés dans les réseaux, pour identifier les responsables de l'emploi. Cette voie de recomposition des collectifs nous semble particulièrement féconde. Dès les années 1970, les juges ont introduit le concept d' « Unité Economique et Sociale »⁸³ pour assurer une meilleure représentation aux salariés en construisant un cadre global comprenant les véritables détenteurs du pouvoir de décision [Blanc-Jouvan (2005)]. Au niveau des groupes d'entreprises, plusieurs dispositions ont été prises. En particulier, il est possible de créer des comités de groupe représentant l'ensemble des salariés du groupe ; les maisons-mères ont également une obligation de reclassement des salariés de leurs filiales qui licencient.

Ce qui existe déjà aux niveaux des unités économiques et sociales et des comités de groupe pourrait servir de cadre pour formaliser les relations de travail intermédiées et identifier les employeurs de fait de telle sorte qu'il soit possible de leur attacher les obligations qui incombent aux employeurs de droit.

Concernant le recours aux CDD, il n'apparaît pas comme une fatalité imposée par l'incertitude de l'environnement économique des entreprises, mais comme un choix de gestion de la main-d'œuvre peu soucieux de la fidélisation de la main-d'œuvre et de la trajectoire professionnelle des salariés. Des mesures qui sont de nature à lutter contre la segmentation croissante du marché du travail qui en résulte existent déjà. Notamment, la capacité des employeurs à proposer des emplois stables peut résider dans la mutualisation de leurs besoins en main-d'œuvre, en particulier pour les petits employeurs. La solution du groupement d'employeurs permet ainsi à des employeurs qui le souhaitent d'embaucher un salarié dont ils se partagent les services selon un planning hebdomadaire ou bien pluri mensuel. Elle permet ainsi de proposer un CDI à des salariés qui sinon auraient été embauchés sur des CDD successifs dans les différentes entreprises. La mutualisation des besoins en main-d'œuvre permet de réduire le risque d'activité insuffisante pour la poursuite de la relation salariale.

Finalement, ce ne sont pas les variations d'activité qui ont poussé les entreprises à recourir davantage à la sous-traitance et aux CDD puisque les variables de fluctuations de l'activité ne sont pas corrélées aux taux de recours. De plus, nous avons été conduits à tester le lien entre le recours à la sous-traitance et le taux de profit dans l'étude des motifs de recours. Un tel lien n'est pas fondé statistiquement dans deux des trois secteurs industriels considérés. Ce lien est établi dans le secteur des biens d'équipement mais, ici, le taux de profit joue de façon négative sur le taux de sous-traitance. Ainsi, un recours accru à la sous-traitance, soit n'influence pas la rentabilité des entreprises, soit la détériore.

Notre contribution dans ce débat a mis en cause le rôle positif du recours à des formes de mobilisation du travail alternatives au CDI sur la rentabilité des entreprises et leur adaptabilité aux variations de l'activité économique. On peut donc s'interroger sur ce qui motive réellement ces pratiques.

Quelle que soit leur intentionnalité, ces modes de mobilisation du travail alternatifs au recours au CDI témoignent d'une substitution au cours du temps entre ce qui relève d'une charge fixe sur laquelle repose un engagement à long terme de la part des entreprises qui considèrent le travail comme une source de création de richesses, et ce qui relève de charges variables leur permettant de répondre aux variations d'activité. La recherche de flexibilité et de rentabilité a conduit nombre d'entreprises à faire en sorte que les prestations de travail ne soient plus des charges fixes mais que leurs coûts puissent être non seulement amenuisés mais aussi en phase avec les variations d'activité. Dans cette logique, les maisons-mères ou les actionnaires ont mis en place des indicateurs de « bonne santé » qui servent de base à leur investissement dans l'entreprise. Ces indicateurs, par exemple celui de chiffre d'affaires par tête, mettent en cause, par construction, l'emploi permanent et poussent à l'extériorisation [Coutrot (2000)]. Dans le même ordre d'idées, l'extériorisation des emplois par le recours à la sous-traitance permet d'améliorer le ratio « productivité / emploi » scruté par les investisseurs financiers [Beaujolin (1999)].

Derrière ces logiques, c'est la place du travail dans la création de richesses qui est masquée.

⁸³ Au départ, cette idée a été conçue pour lutter contre les fraudes commises par des employeurs cherchant à éviter d'atteindre les seuils du code du travail ouvrant des droits de représentation aux salariés

Références de la conclusion

BLANC-JOUVAN, G. [2005], « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », *Droit social*, n°1, janvier, pp.68-79.

BEAUJOLIN, R. [1999], *Les vertiges de l'emploi, L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Grasset.

CHABANAS, N. [2002], « French enterprises belonging to groups as seen in the « Financial links » survey from 1980 to 1999 », *Document de travail INSEE*, n°E2002-04, février.

CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL 95^{ème} session, [2006], « La relation de travail », Bureau international du Travail, Genève.

CONSEIL ECONOMIQUE et SOCIAL [2005], « Conséquences sur et l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité », *rapport présenté par F. Edouard*. 170 p.

COUTROT, T. [2000], « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, INSEE, n°25.3.

GONZALEZ, L. [2002], « L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité industrielle des branches industrielles », *Economie et Statistique*, n°357-358.

LE GOFF, J. [2004], *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail en France de 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes.

LINHARDT, D. [2003], *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres editeur.

MORIN, M.-L. [2005], « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue Internationale du Travail*, vol. 144, N°1.

MORIN, M.-L. (ed) [1999], *Prestation de travail et activité de service*, DARES, La Documentation française, Cahier Travail et Emploi.

PASSET, O., DU TERTRE, R. [2005], « Promouvoir un environnement financier favorable au développement de l'entreprise », *Rapport du Commissariat général du plan*, septembre.

PEDERSINI, R. [2002], « Travailleurs économiquement dépendants, droit du travail et relations industrielles », *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail*.

PERULLI, A. [2003], « Travail économiquement dépendant / parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques », *Rapport pour la Commission européenne*.

PESKINE, E. [2004], « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *Thèse pour le Doctorat en droit*, Université Paris 10 Nanterre, Novembre.

PICART, C. [2004], « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Economie et statistique*, n°371, pp. 89-108.

ROBE, J-P. [1999], *L'entreprise et le droit*, Presses Universitaires de France, Collection « Que sais-je ? ».

SKALITZ, A. [2002], « Au-delà des entreprises : les groupes », *INSEE Premières*, n°836, mars.

SUPIOT, A. dir [1999], *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion.

SUPIOT, A. [1994], *Critique du droit du travail*, PUF, « Les voies du droit ».

ANNEXE 1 : Création de la base - Méthode de détermination des stocks de CDD pour chaque établissement.

La méthode d'affectation des stocks de CDD à chaque entreprise est fondée sur l'appariement des entrées et des sorties, réalisé 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 temps⁸⁴ (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.

Lorsque l'identifiant n'est pas unique, quatre cas de figure se présentent :

- ✓ 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, 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.
- ✓ Si le nombre de sorties est supérieur au nombre d'entrées, alors que le nombre d'entrées n'est pas nul, cela ne pose pas de problème car cela tient 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.
- ✓ 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.

⁸⁴ 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.

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 sorties qui leur correspondent, eu égard à la durée maximale autorisée pour le CDD. Cette durée maximale a connu deux modifications sur la période 1985 à 2000. Elle a été portée de 12 à 24 mois par l'ordonnance de 1986, puis 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 appairer a été modifiée à ces deux dates. La méthode a aussi été mise en œuvre avec une durée maximale constante de un an de manière à saisir la sensibilité du stock de CDD à ces modifications.

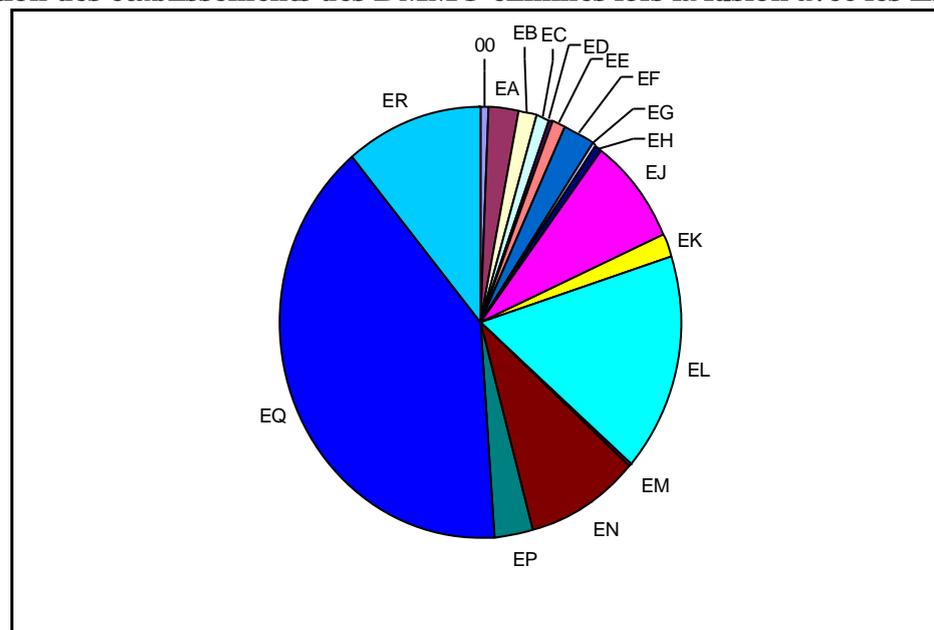
Les entrées qui sont retirées du fichier des entrées à appairer se voient affecter une date de sortie sur la base des durées des appariements réalisés de manière univoque, ceci en fonction des caractéristiques de l'individu qui a effectué l'entrée (sexe, âge, CSP). Ces entrées concernent principalement 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 2002⁸⁵, 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 initié cette relation. On peut ainsi observer qu'environ 6% 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.

⁸⁵ 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).

ANNEXE 2 : Les établissements présents dans les DMMO et éliminés par l'appariement avec les EAE

La répartition sectorielle sur l'année 2000 des établissements⁸⁶ correspondant aux entreprises des DMMO qui ne se trouvent pas dans les EAE est la suivante :

Répartition des établissements des DMMO éliminés lors la fusion avec les EAE

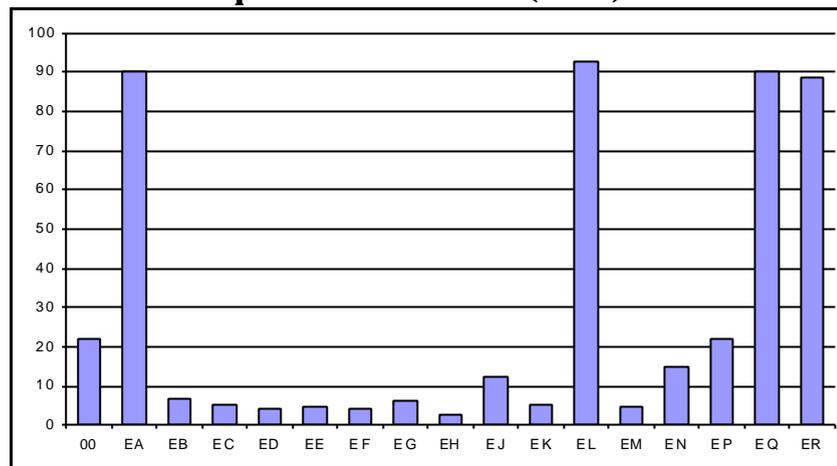


Source : DMMO, EAE, nos calculs

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.

⁸⁶ On ne peut fournir qu'une répartition des établissements et non des entreprises, dans la mesure où toutes les informations issues des DMMO au niveau 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.

Part des établissements éliminés des DMMO par secteur d'activité (nes16)

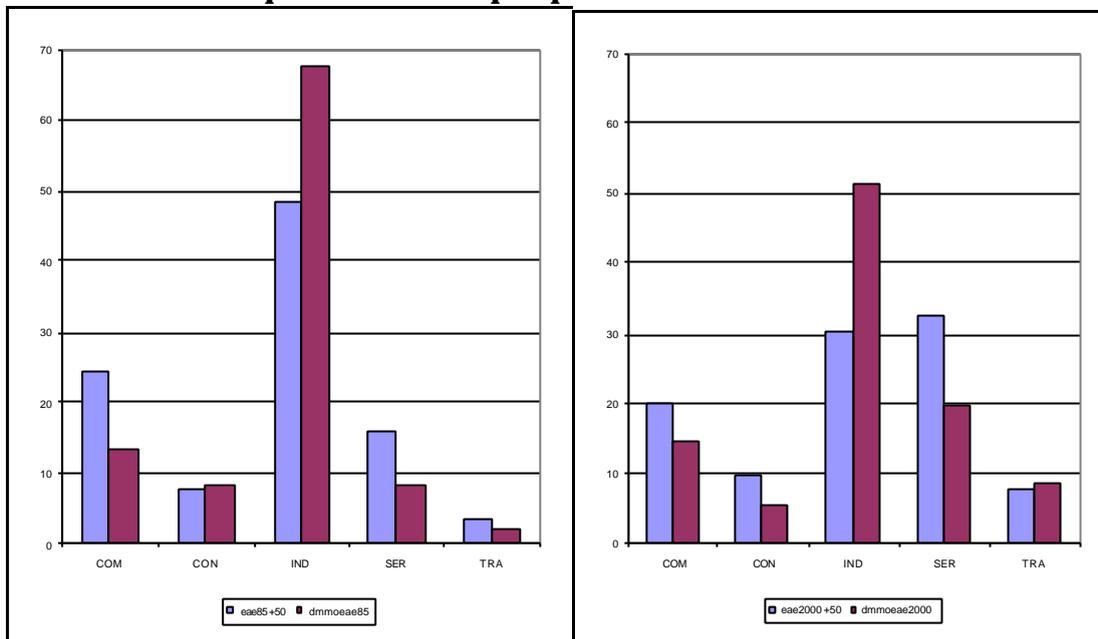


Source : DMMO, EAE, nos calculs

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.

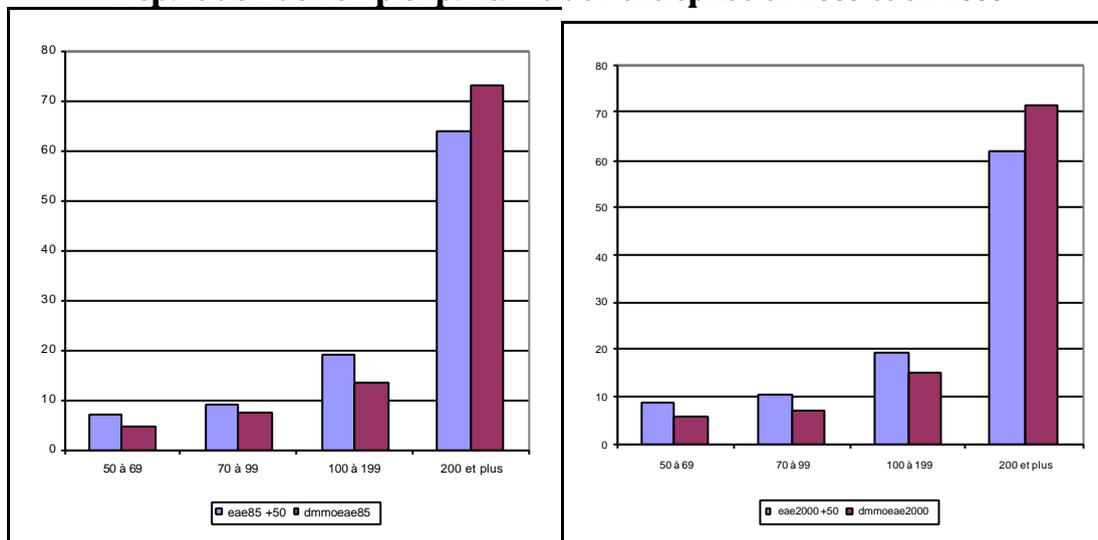
ANNEXE 3 : Comparaison des EAE (50 salariés et plus) et de la base d'étude en termes de répartition par secteur et par taille en début et fin de période

Répartition de l'emploi par secteur en 1985 et en 2000



Source : DMMO, EAE, calculs de l'auteur

Répartition de l'emploi par taille de l'entreprise en 1985 et en 2000



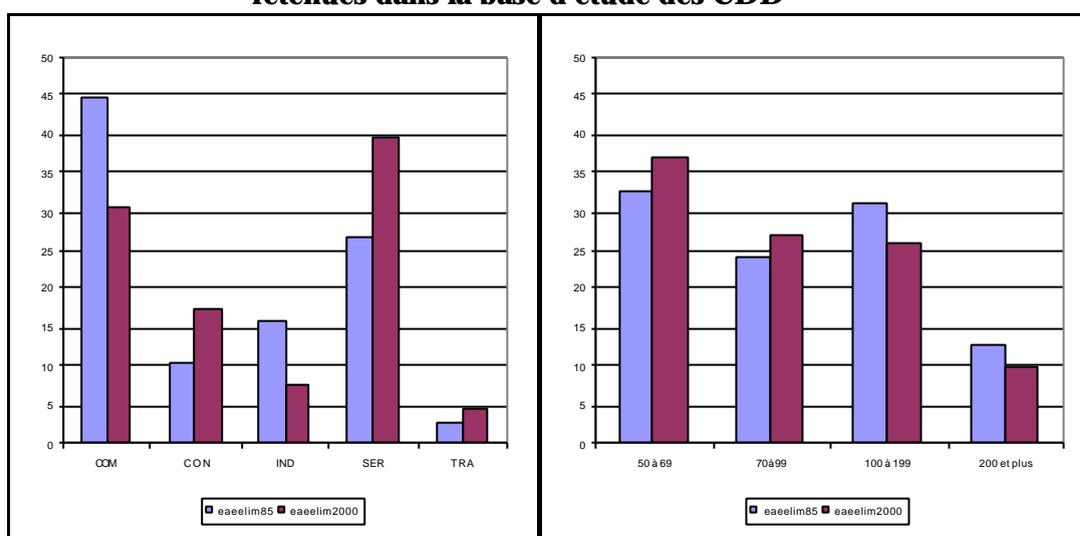
Source : DMMO, EAE, calculs de l'auteur

En comparant notre base à la population des entreprises des EAE de 50 salariés et plus, on retrouve la sur-représentation de l'industrie qui la caractérise. Dans notre base, l'emploi industriel est sur-représenté au détriment de celui dans les services et le commerce. On constate aussi une nouvelle fois une légère sur-représentation 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 4 : 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.

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, calculs de l'auteur

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 sur-représentation de l'emploi industriel au détriment de l'emploi dans les services et le commerce que nous avons constatée dans l'annexe 3.

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 : Matériaux pour l'enquête de terrain

Délila Allam – Héroïse Petit

1. Guide d'entretien

Nous souhaiterions organiser l'entretien en deux parties, c'est-à-dire parler de votre activité et vos pratiques de gestion de l'emploi, avant de développer plus précisément l'analyse de vos pratiques en termes de sous-traitance.

Première partie : Nature et particularité de l'activité de l'entreprise

A/ Caractérisation du marché

Quelles sont les principales caractéristiques de votre marché ? Nombre d'entreprises dans le secteur ? type d'acteurs ? nature de la technologie (générique ou pas) ? taille du marché (local, national, international) ?

Quelle est votre part sur ce marché ?

Diriez-vous que votre demande est très variable ? Pourquoi ? Cela a-t-il eu tendance à s'accroître au cours des dernières années ?

Le volume de votre activité est-il actuellement en croissance/décroissance/stagnation ?

Comment, sur le plan qualitatif, la demande a-t-elle évoluée ? Exigence accrue des acheteurs ?

Dans quels domaines : en matière de délais, d'imprévisibilité, d'innovations, de prix ?

Quelle est la part de votre principal client dans le chiffre d'affaire ?

Parmi la liste suivante, quelles sont les 3 termes caractérisant le mieux votre stratégie face à la concurrence : prix, innovation, qualité du produit/service, originalité, renommée/tradition ou diversité ?

Comment selon vous votre marché va-t-il évoluer à 2 ou 4 ans et à plus ? Expansion ou déclin, « menaces » ? De quelle manière ces évolutions orienteront-elles l'organisation ou les réponses des entreprises (plus de partenariat, plus d'embauche, innovation technologiques...) ?

Rq : on peut penser aux conséquences relatives à la dématérialisation des supports écrits versus supports électroniques (imprimeur) ou à la prise d'importance de la Chine comme PO (mode luxe).

B/ Pratiques de gestion de l'emploi dans la profession et l'entreprise

- Caractéristiques de la profession :

Quelle est l'organisation de la profession d'imprimeur/de styliste ? Par exemple la réglementation est-elle très importante en matière d'encadrement de la liberté économique ?

Quelles sont les spécificités organisationnelles de la profession (ouvriers très qualifiés mais non très spécifiques ou les deux). Quelle est, en interne, la hiérarchie des métiers ?

Quelle est la tradition syndicale dans le secteur ?

- Gestion de l'emploi dans votre entreprise :

Effectifs de l'entreprise ? qualifications principales ? répartition hommes/femmes ? Tendances ?

Embauches ? mobilité (interne-externe) ? formes contractuelles (par niveaux de formation) ?

Comment faites-vous face aux variations de charges de travail : heures supplémentaires ? contrats courts ? fluctuations d'effectif ?

Quelle est votre organisation du travail ? Constitue-t-elle une exception dans le secteur ?

- Dialogue social dans l'entreprise :

Poids des syndicats dans l'entreprise (quelles organisations, quel taux de syndicalisation) ?

Activité de négociation : fréquence ? thèmes ?

Climat social (conflits sociaux récents, passés) ?

Deuxième partie : les relations de ST et les raisons du recours à la sous-traitance

A/ Tout d'abord, il convient de comprendre les attributs de la relation de sous-traitance.

Quel est le segment de votre activité qui est sous-traité ? Est-ce nouveau ? Au cours des 20 dernières années, votre entreprise a-t-elle connu des phases de rapatriement et externalisation d'activité ?

Le recours à la sous-traitance se fait-il de manière plutôt occasionnelle ou régulière ?

Quelles sont les pratiques de la profession dans le domaine ?

Quel est votre positionnement dans la « chaîne de valeur » (place dans la chaîne de production) ?

Etes-vous à votre tour preneur d'ordres (PO) ? Vous arrive-t-il d'être vous-même sous-traitant de vos propres sous-traitant ? Fréquemment ? Si non, cela vous paraît-il envisageable ?

Sur quels critères a été choisi le sous-traitant ? Quelle est l'ancienneté moyenne de cette coopération ?

Comment cette orientation stratégique (externaliser) a-t-elle été managée ? Par qui exactement dans l'entreprise (personnes dédiées, expert extérieur ?)

Quels enseignements en tirez-vous aujourd'hui ? Feriez-vous les mêmes choix ? Si oui/non pourquoi ? Faites-vous toujours appel aux mêmes PO ? Si cela était possible, vous choisiriez de disposer de plusieurs PO (raisons évidentes, contrôle, mise en concurrence..)

Vos PO appartiennent-ils tous à la même convention collective ? si oui / si non pourquoi ? Est-ce un de vos critères pour sélectionner vos PO ?

Quelles recommandations donneriez-vous à l'un de vos confrères qui s'apprête aujourd'hui à faire le choix d'externaliser ?

Votre relation avec vos sous-traitants est-elle formalisée par un lien contractuel ? (une sorte de forfait tarifaire ou du cas par cas ou encore d'autres dispositifs). Si oui, quelle est la durée des contrats ?

Quelles sont les obligations réciproques des parties (délais toujours imposés, sanction initialement prévues en cas de manquements, dispositif d'adaptation de résolution des conflits...)?

Selon vous, quelle est la dimension de la relation qui est le plus négociée ? (le prix, la stabilité de la relation les investissements à réaliser, les délais, la capacité de réactivité..)

Rencontrez-vous des difficultés particulières avec vos PO ou seulement avec certains d'entre eux ?

Participez-vous très précisément à la spécification de la commande auprès (avec) de votre sous-traitant (coordination et contrôle ex-ante) si oui comment cela se déroule-t-il ? si non pour quelles raisons ? Prescrivez-vous son travail ? Certains de vos salariés sont-ils amenés à se rendre dans les ateliers de votre sous-traitant afin de suivre la réalisation de la prestation ? Si oui pourquoi ?

Comment s'opère le contrôle ou l'évaluation du résultat ? Comment faites-vous pour évaluer la qualité de la prestation rendue ? Au début, contrôliez-vous vos sous-traitants ? De quelle manière ? Celle-ci est-elle différente aujourd'hui ? Que fait-il aujourd'hui qu'il ne faisait pas hier en la matière ? Où question inverse ?

Diriez-vous qu'aujourd'hui votre dépendance (ou lien) économique à l'égard de vos PO est devenue plus forte qu'il y a quelques années ? Par exemple : en cas de sous-traitance de spécificité (métiers et compétences spécifiques) avez-vous des craintes concernant une perte éventuelle

d'expertise sur certaines fonctions ? (Même question si sous-traitance de capacité, actif dédié et de capacité)

La sous-traitance a-t-elle modifié vos propres pratiques ? et si oui, lesquelles et comment ?

Quelles sont les incidences sur votre organisation en interne ? sur votre personnel ?

Quelles ont été les adaptations à l'égard du personnel permanent (décision de réorganisation de tous (certains) les postes de travail. Comment l'ont-ils appris ? Ont-il eu des inquiétudes particulières ? Diriez-vous que ces inquiétudes étaient fortes ? Comment les avez-vous « surmontées » La crise a-t-elle été longue ? (si celle-ci a existé).

Quelle conséquence la ST a-t-elle eu sur votre stratégie de développement ? Avez-vous davantage diversifié vos activités ? Si oui de quelles manières ?

A l'avenir, y a-t-il une raison pour laquelle vous pensez devoir/pouvoir un jour rapatrier une part des activités sous-traitées ? Par exemple, si demain vous disposez de ressources financières plus grandes ou si certaines rigidités (déjà évoquées) disparaissaient seriez-vous incité plutôt à faire en interne (moins recourir à la sous-traitance) ?

B/ Pour finir, nous aimerions évoquer plus directement les raisons du recours à la sous-traitance

Si vous pratiquez plutôt une sous-traitance de capacité quelles en sont les raisons ? Faire face à un accroissement de commande imprévisible, éviter de prendre le risque d'un sur-investissement, manque de personnel, contraintes sur le coût du travail, rigidités à l'embauche ?

De ce point de vue le recours aux contrats à durée limitées (CDD, intérim) ou aux heures supplémentaires constitue-t-il une alternative que vous pourriez pratiquer ?

Dans le cas d'une sous-traitance de métier, on entend beaucoup dire qu'il s'agit d'une stratégie de « recentrage sur les métiers de base » qu'en pensez vous ?

Pensez-vous que le recours à la sous-traitance vous permet d'avoir plus de souplesse dans la gestion de votre main-d'œuvre ? Pourquoi (évite conflit, évite d'offrir les mêmes conditions de travail) ?

Diriez-vous que votre choix d'avoir recours à l'extérieur vous a permis d'être plus réactif à votre marché (combien de client en moyenne, cette moyenne a-t-elle eu tendance à augmenter ? Depuis quand exactement ?).

Diriez-vous que, depuis votre choix d'avoir recours à l'extérieur, votre rentabilité (bénéfice ou sa croissance) a eu tendance à augmenter ? Depuis quand exactement ?

2. Note préparatoire au guide d'entretien : la sous-traitance en économie industrielle (DELILA ALLAM)

L'analyse des « raisons d'être » de la sous-traitance s'inscrit dans plusieurs approches théoriques et reformule de manière spécifique des problématiques anciennes. Tout d'abord, la sous-traitance est souvent abordée à travers la question centrale de « faire ou faire-faire » (*make-or-buy decisions*) initialement posée par Coase en 1937. Il s'agissait à l'époque de mettre en évidence l'existence théorique d'un mode de coordination hiérarchique, alternatif à la coordination par le marché et conforme aux observations empiriques. Son analyse conduisait à examiner les déterminants de la taille des firmes pour étudier les conditions économiques de l'intégration verticale.

Aujourd'hui, la sous-traitance est abordée sous le terme d'externalisation (*outsourcing*) et on trouve plus rarement le terme de « subcontracting ». En effet, la sous-traitance suppose que l'arbitrage de la firme en faveur d'un approvisionnement auprès de firmes extérieures est effectué non pas par rapport à la situation de recourir à la coordination marchande standard mais par rapport à celle de faire durablement en interne. Il convient donc d'isoler dans les résultats portant sur l'externalisation en général ceux qui peuvent aussi être pertinents pour le traitement plus spécifique des déterminants du recours à la sous-traitance.

De manière générale, on identifie au moins trois grandes classes d'explication du mouvement de désintégration verticale, observable depuis une vingtaine d'années (B. Baudry 2003). Il y a, tout d'abord, la recherche par la firme donneur d'ordre (la cliente) de réduire les coûts associés à la décision d'investissement. En effet, compte tenu de la très forte variabilité conjoncturelle, la firme pourrait subir des coûts liés au surinvestissement en cas de baisse importante de son activité. Dans ce cas de figure, elle pratiquera une sous-traitance de capacité transférant au sous-traitant les variations aléatoires de son activité. Le raisonnement est identique en cas de sous investissement, le sous-traitant permet d'éviter de perdre des parts de marché bien que la firme donneur d'ordre ne dispose pas de façon régulière des capacités de production pour satisfaire le

surcroît de demande. Par conséquent, le risque économique est entièrement supporté par le sous-traitant et la firme principale préserve – sans en subir le coût – ses capacités d'adaptation. On parlera ici de sous-traitance de capacité.

La deuxième explication du recours à la sous-traitance met l'accent sur la recherche par la firme donneur d'ordre d'une réduction de coûts de production en vue d'accroître sa rentabilité. Celle-ci est obtenue par la spécialisation de la firme sous-traitante qui bénéficie alors d'économies d'échelle selon le principe d'A. Smith relatif aux effets de la taille du marché sur l'efficacité de la production. De plus, dans ce cas, la baisse des coûts salariaux concourt également à la rentabilité accrue de la firme donneur d'ordre. En effet, les politiques salariales (plus avantages sociaux divers...) sont le plus souvent bien moins généreuses chez les sous-traitants que dans la firme anciennement très intégrée. Parfois, les deux firmes n'appartiennent pas aux mêmes conventions collectives et enregistrent donc des différences importantes en matière de coûts salariaux.

Poursuivant toujours la même logique d'une recherche de rentabilité, l'accent est mis sur l'économie des coûts de transaction (ou de gouvernance c'est-à-dire d'organisation de l'activité de production en interne, qualifiés de coûts de transaction ex-post par Williamson). Selon l'autre approche contractuelle (théorie des contrats incomplets), l'engagement patrimonial du sous-traitant renforce ses incitations monétaires par rapport à la faiblesse des incitations monétaires des salariés de la forme intégrée. En cela l'approche transactionnelle partage ce point de vue, les incitations de la gouvernance structure hybride sont bien plus élevées que dans la forme hiérarchique. Sous certaines conditions particulière, la décision de faire une partie de son activité par une autre firme serait plus efficace car la productivité serait plus élevée en externe qu'en interne, si celle-ci avait été réalisée par des salariés. En outre, ces deux approches divergent sur les explications en termes de capacité de contrôle : autrement dit, la capacité de la firme donneur d'ordre d'imposer « sans négociation » ses préférences au sous-traitant. La seconde approche fait l'hypothèse que seule l'allocation des droits de propriété peut permettre d'atteindre le niveau d'incitations efficaces afin de s'approprier les gains nets de la désintégration verticale. L'économie des coûts de transaction va plus loin et suppose que des dispositifs supplémentaires doivent compléter les mécanismes d'incitation rétablis par la forme hybride à travers des dispositifs spécifiques de coordination. Ceux-ci reflèteront une asymétrie des pouvoirs de décisions économiques entre les parties. Cette asymétrie concernera par exemple le degré de spécification de la prestation ou les modalités d'adaptation rendues nécessaires par les attentes de la clientèle finale et dont la maîtrise et l'accès constituent une prérogative exclusive de la firme donneur d'ordre.

La dernière classe d'explication, concernant le choix d'une firme de faire appel à un fournisseur régulier, qualifiée de sous-traitance de spécificité, porte sur l'économie de coûts recherchée par la firme donneur d'ordre qui n'a pas les capacités de production qualitativement adéquates pour satisfaire la demande. Cette dernière renonce à réaliser les investissements – physiques, humains et organisationnel – nécessaires pour acquérir de nouvelles compétences, considérées ici au sens large. Ainsi pour répondre de manière globale à la demande d'un client, certaines parties du produit final doivent être effectuées par d'autres firmes disposant de ces nouvelles compétences. Cette dernière explication rejoint d'une certaine manière la première explication mais avec une différence notoire : la firme donneur d'ordre a la volonté d'échapper au risque économique associé à la décision de réaliser un nouvel investissement. Toutefois, dans le cas présent, il ne s'agit pas de se doter de capacité de production supplémentaire en vue de pouvoir conquérir des parts de marché existantes mais de renoncer à créer qualitativement de nouvelles capacités de production en procédant notamment à la valorisation d'innovations technologiques par exemple. La firme donneur d'ordre réduit ainsi les coûts induits par des activités innovantes ou ceux associés à la modernisation de son appareil productif et aux évolutions structurelles de ses activités. Elle se contente alors de constater « qu'elle ne peut pas faire en interne car ce n'est pas son métier et qu'elle n'a ni l'équipement ni d'ailleurs le personnel qualifié ». Elle conserve néanmoins le lien direct avec la clientèle finale afin de se préserver l'accès au marché. De nouveau, ces capacités d'adaptation sont obtenues à un moindre coût. Dans ces conditions, elle développe des dispositifs de coordination et de contrôle de la prestation du sous-traitant à l'aide du lien contractuel qui les lie. Un contrat commercial est ainsi substitué au contrat de travail sans que la firme cliente perde tout pouvoir de contrôle sur son marché. Par conséquent, le pouvoir de contrôle est déconnecté de la propriété légale sur les capacités de production.

Il y a d'autres explications plus particulières qui toutes font références au contexte sectoriel et concurrentiel ou institutionnel de l'entreprise. Dès lors, le choix de la firme ne relève plus d'une relation strictement bilatérale entre elle et des sous-traitants potentiels mais dépend de la pratique ou de l'histoire du secteur d'activité dans lequel elle évolue. Ainsi, pourquoi les constructeurs automobiles sous-traitent plus que dans d'autres secteurs d'activité ? Où pourquoi observe-t-on des différences d'une région ou d'un pays à l'autre pour des activités identiques ? Les firmes devraient faire face en quelque sorte à une contrainte de sentier. En effet, la répartition des activités entre les firmes reflèterait des trajectoires historiques distinctes selon les secteurs d'activité et les environnements institutionnels qui constitueraient des raisons majeures du faible ou fort recours à la sous-traitance. En d'autres termes, l'arbitrage de la firme s'inscrirait dans des

contextes historique et juridique distincts réduisant leur autonomie de choix. Celui-ci devient endogène à la structure industrielle. De la sorte, la firme qui souhaiterait réduire (ou accroître) son degré d'intégration rencontrerait de plus grandes difficultés que d'autres en raisons de son appartenance à un secteur d'activité historiquement plus fortement intégré (ou l'inverse). Le peu de firmes spécialisées rendraient le recours à la sous-traitance plus coûteux. Selon la même logique, le caractère plus ou moins oligopolistique des firmes dans un secteur d'activité pourrait expliquer le très grand nombre de petites firmes en cas de sous-traitance de capacité. A l'opposé, la forte spécialisation technologique d'une industrie expliquerait davantage une sous-traitance de spécificité.

En résumé, la décision de « faire-faire » semble guidée par une, plusieurs ou la combinaison des raisons suivantes :

- ◆ amortir les fluctuations de l'activité (flexibilité quantitative)
- ◆ acquérir une (nouvelle) expertise métier (capacité d'innovation, expertise)
- ◆ accroître la rentabilité (en évitant le risque de sur-investissement, et en réduisant les coûts de contrôle, de coordination et de mesure de la performance)
- ◆ échapper à la législation en vigueur (propre à une profession et au droit du travail)
- ◆ Echapper aux coutumes internes en matière de gestion de l'emploi (politique salariale de l'entreprise et organisation du travail).

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION - JULIE VALENTIN.....	2
Références.....	9
PREMIÈRE PARTIE : RECOURS AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE - DAMIEN SAUZE	10
1. Méthodologie : Construction d'une base originale.....	14
1.1 La base originale créée à partir des DMMO et des EAE confrontée aux autres sources	14
1.1.1. Comparaison du taux de recours aux CDD de la base DMMO au taux de recours issu de l'enquête emploi.....	14
1.1.2 Passage de l'échantillon DMMO à l'échantillon DMMO-EAE.....	16
1.2. Représentativité de l'échantillon.....	19
1.3. Caractéristiques de l'échantillon.....	22
2. Le recours aux CDD : une pratique qui s'est légèrement diffusée et plus nettement intensifiée.....	25
2.1. Evolution de la part des entreprises qui recourent aux CDD.....	27
2.2. Intensification : évolution du taux moyen de recours aux CDD	28
2.3. Modification de la distribution du taux de recours sur la période	30
2.4. Evolution par quartile	31
3. L'hétérogénéité de l'évolution des pratiques de recours aux CDD : effet taille et effet sectoriel.....	33
3.1. Effet sectoriel.....	33
3.2. Effet taille	37
3.3. Mesure des effets de structure sur la période.....	39
4. Comportements des entreprises dans leur usage des CDD.....	41
4.1. Durée et conversion des CDD	41
4.1.1. Taux de conversion.....	41
4.1.2. Durée des CDD.....	47
4.2. Trajectoires individuelles de recours aux CDD.....	49
4.2.1. L'augmentation de la part des CDD n'est pas le produit d'un accroissement continu de son recours.	50
4.2.2. Absence de recours et recours permanent	51
4.2.3. Constance du recours.....	52
4.2.4. Sens de variation.....	53

5.	Déterminants du recours aux CDD.....	56
5.1.	L'indicateur de recours aux CDD retenu comme variable endogène	57
5.2.	Présentation de l'échantillon.....	57
5.3.	Hypothèses testées et indicateurs retenus	59
5.4.	Résultats de l'estimation.....	63
	Références de la partie	67

DEUXIÈME PARTIE : RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE - NADINE THEVENOT, JULIE VALENTIN. 71

1.	Méthodologie.....	76
1.1.	La source : les enquêtes annuelles d'entreprises	76
1.2.	Caractéristiques de l'échantillon.....	76
2.	Le recours à la sous-traitance : un comportement qui s'est généralisé et intensifié.....	79
2.1.	Evolution de la part des entreprises qui sous-traitent	79
2.2.	L'intensité du recours : l'évolution des taux de sous-traitance	80
2.3.	Modification de la distribution des taux de sous-traitance sur la période	83
2.4.	Evolution par quartile	84
3.	L'hétérogénéité des pratiques de sous-traitance : l'effet taille et l'effet sectoriel.....	85
3.1.	L'effet taille	85
3.2.	L'effet sectoriel.....	86
3.3.	Effet taille versus effet secteur : test d'égalité.....	88
4.	Eléments de dynamique des comportements.....	90
4.1.	Seulement moins de 1,5% des entreprises ne recourent jamais à la sous-traitance... 90	
4.2.	Près de la moitié des entreprises recourent de façon systématique à la sous-traitance	91
4.3.	Trajectoires des comportements	91
5.	Influence de la sous-traitance sur la place de l'emploi salarié	93
5.1.	Réduction de la place de l'emploi salarié	93
5.1.1.	La part de l'emploi dans le chiffre d'affaires	93
5.1.2.	La part des dépenses de salaires dans le chiffre d'affaires	95
5.2.	Evaluation du travail externe dans les dépenses de travail des entreprises	96
5.3.	Les premiers indices du lien entre accroissement du recours à la sous-traitance et réduction de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires.....	99

5.3.1. Des réductions de la masse salariale plus faibles dans les entreprises qui ne sous-traitent pas	99
5.3.2. Corrélation statistique entre travail interne et travail externe.....	100
6. Quantification de la substitution entre travail interne et travail externe : une analyse économétrique des déterminants du recours à la sous-traitance.....	102
6.1. La contribution d'Abraham et Taylor (1996)	102
6.2. Présentation de l'échantillon.....	104
6.3. Hypothèses testées et construction des indicateurs	106
6.4. Résultats de l'estimation.....	110
7. Effets de la sous-traitance sur les conditions d'emploi.....	114
7.1. Répartition des entreprises par taille et par secteur	114
7.2. Les indicateurs de conditions d'emploi et de mobilisation de la main-d'œuvre. ...	116
7.3. Significativité statistique des différences observées.....	117
8. Une illustration des pratiques de sous-traitance : les résultats d'une enquête de terrain dans deux entreprises du secteur de l'édition et de l'imprimerie (DÉLILA ALLAM, HÉLOÏSE PETIT)	119
8.1 Sous-traitance de capacité et gestion de l'emploi dans le Groupe A.....	120
8.1.1 La baisse du recours à la sous-traitance face à la crise du secteur	122
8.1.2 Conséquences d'une politique de rapatriement de la sous-traitance sur la gestion de l'emploi.....	123
8.2 Recours à la sous-traitance en phase de croissance dans l'entreprise E.....	126
8.2.1 Une gestion de l'emploi modulable.....	126
8.2.2 La sous-traitance comme voie de développement de l'activité.....	127
Références de la partie	128
 CONCLUSION : SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE - NADINE THEVENOT, JULIE VALENTIN.....	
	132
1. Synthèse des résultats	135
1.1 Principaux résultats.....	135
1.2 De nouveaux besoins de données pour prolonger ces recherches	141
2. Perspectives	143
2.1 La place du travail.....	143
2.1.1 Les cas de détournement du droit du travail.....	144
2.1.2 Déstabilisation du CDI.....	145

2.2 Propositions	147
2.2.1 Face au contournement des seuils d'effectifs : l'unification des voies d'accès au droit du travail.....	148
2.2.2 La reconstitution des collectifs de travail	149
Références de la conclusion.....	151
ANNEXE 1 : Création de la base - Méthode de détermination des stocks de CDD pour chaque établissement.	153
ANNEXE 2 : Les établissements présents dans les DMMO et éliminés par l'appariement avec les EAE.....	155
ANNEXE 3 : 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.	157
ANNEXE 4 : Les entreprises de 50 salariés et plus hors agriculture et secteur financier absentes de la base d'étude des CDD	159
ANNEXE 5 : Matériaux pour l'enquête de terrain- DÉLILA ALLAM, HÉLOÏSE PETIT	160
LISTE DES TABLEAUX	172
TABLE DES GRAPHIQUES	173

LISTE DES TABLEAUX

Tableau A-1 : Effets de structure de la variation de l'intensité du recours aux CDD.....	39
Tableau A-2 : Répartition des entreprises ayant un recours toujours supérieur à x% (1985 à 2000).....	52
Tableau A-3 : Typologie des profils de recours	54
Tableau A-4 : Comparaison de la répartition a) par secteur et b) par taille d'effectif de la base pérenne et de l'ensemble de la base d'étude des CDD.....	58
Tableau A-5 : Comparaison de quelques caractéristiques moyennes de la base des entreprises pérennes et de l'ensemble de la base	59
Tableau A-6 : Synthèse des estimations des déterminants du taux de recours au CDD	64
Tableau B-1 : Test d'égalité des moyennes du taux de sous-traitance selon la taille et le secteur	88
Tableau B-2 : Répartition par taille et par secteur des entreprises qui ne recourent jamais à la sous-traitance et de l'ensemble des entreprises pérennes	90
Tableau B-3 : Répartition par taille et par secteur des entreprises qui recourent toujours à la sous-traitance et des entreprises pérennes	91
Tableau B-4 : Coefficients de corrélation entre le taux de sous-traitance et la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires (peca) ou la part des salaires dans le chiffre d'affaires (psal)	101
Tableau B-5 : Caractéristiques de taille et de secteur de l'échantillon.....	105
Tableau B-6 : Effectif, chiffre d'affaires et taux de sous-traitance dans l'échantillon des entreprises pérennes.....	106
Tableau B-7 : Significativité des variables explicatives.....	111
Tableau B-8 : Répartition des entreprises preneurs et non preneurs d'ordres selon la taille, en % (2000)	115
Tableau B-9 : Répartition des entreprises preneurs et non preneurs d'ordres selon le secteur d'activité (2000).....	116
Tableau B-10 : Moyenne des taux de rémunération, de sous-traitance et d'intérim (2000) ..	116
Tableau B-11 : Résultats d'estimation du modèle Logit	118
Tableau B-12 : Taux de sous-traitance relativement au chiffre d'affaire.....	119

TABLE DES GRAPHIQUES

Graphique A-1 : Entrées en CDD / Total des entrées (en %)	12
Graphique A-2: Taux de recours aux CDD selon les DMMO et l'enquête emploi	16
Graphique A-3 : Comparaison du taux de recours aux CDD entre la base DMMO et la base DMMO-EAE	17
Graphique A-4 : Taux de recours aux CDD des établissements éliminés des DMMO, par secteur d'activité (nes16) - 2000	18
Graphique A-5 Comparaison du nombre d'entreprises de notre base à celle des EAE pour les entreprises de 50 salariés et plus	19
Graphique A-6 : Nombre d'emplois dans l'échantillon et comparaisons à l'enquête emploi et aux EAE sur des champs similaires	21
Graphique A-7 : Répartition des entreprises par secteur a) en 1985 et b) en 2000	22
Graphique A-8 : Répartition des entreprises par taille a) en 1985 et b) en 2000	23
Graphique A-9 : Evolution de l'emploi total, des CDI et des CDD sur l'ensemble de la base entre 1985 et 2000	25
Graphique A-10 : Taux de croissance des stocks de CDD et de CDI	26
Graphique A-11 : Evolution du CA en milliers de francs constants (base 100 en 1995) entre 1985 et 2000, sur l'ensemble de la base	26
Graphique A-12 : Part des entreprises qui recourent aux CDD (en %)	27
Graphique A-13 : Evolution du taux de recours agrégé et de la moyenne des taux de recours aux CDD	28
Graphique A-14 : Taux de recours moyen aux CDD selon 3 champs	29
Graphique A-15 : Distribution du taux de recours aux CDD en 1985 et 2000	30
Graphique A-16 : Quartiles du taux de recours aux CDD	31
Graphique A-17 : Evolution du chiffre d'affaires en francs constants par secteur entre 1985 et 2000	33
Graphique A-18 : Pourcentage d'entreprises qui ont recours aux CDD par secteur	34
Graphique A-19 : Moyenne du taux de recours aux CDD par secteur	35
Graphiques A-20 : Part des entreprises qui ont un taux de recours	36

nul, inférieur et supérieur à 10%, 1985-1993-2000.....	36
Graphique A-21 : Part des entreprises qui recourent aux CDD selon la taille entre 1985 et 2000	37
Graphique A-22 : Taux de recours aux CDD selon la taille de l'entreprise – 1985-2000	38
Graphique A-23 : Taux de recours aux CDD en 1985, 1993 et 2000 selon la taille	38
Graphique A-24 : Taux de conversion CDD / CDI sur l'ensemble de l'échantillon 1986-1999	42
Graphique A-25 : Médiane des taux de conversion CDD/CDI par entreprise.....	44
Graphique A-26 : part des entreprises qui ont un taux de conversion supérieur à 50% et inférieur à 10%	45
Graphique A-27 : Médiane des taux de conversion par secteur	46
Graphique A- 28 : Répartition des entreprises selon le taux de conversion par secteur en 2000	46
Graphique A-29 : Quartiles de la durée moyenne des CDD par entreprise (en mois)	48
Graphique A- 30:Répartition des entreprises selon la durée moyenne de leurs CDD (en %)..	49
Graphique A-31 : Répartition des entreprises (en %) selon les variations annuelles de leur taux de recours aux CDD 1986-2000	51
Graphique A-32 Moyenne du taux de recours moyen par secteur	59
Graphique B-1 : Part des entreprises qui sous-traitent	79
Graphique B-2 : Evolution du TSTM et du TSTI.....	81
Graphique B-3 : Evolution du TSTI sur la base complète (ensemble des entreprises) et la sous-base (entreprises pérennes) 1984-2000	82
Graphique B-4 : Distribution du taux de sous-traitance en 1984 et en 2000.....	83
Graphique B-5 : Evolution de la moyenne et des quartiles du taux de sous-traitance individuel	84
Graphique B-6 : Part des entreprises qui sous-traitent selon la taille	85
Graphique B-7 : Evolution du taux de sous-traitance par taille.....	86
Graphique B-8 : Part des entreprises qui sous-traitent selon le secteur.....	87
Graphique B-9 : Evolution du taux de sous-traitance individuel par secteur	87

Graphique B-10 : Evolution des taux de sous-traitance moyens selon la taille et le secteur ...	89
Graphique B-11 : Distribution de la part de l'emploi dans le chiffre d'affaires (PECA) en 1984 et 2000 dans l'industrie - (CA en millions de francs constants).....	94
Graphique B-12 : Quartiles de la part de l'emploi salarié dans le chiffre d'affaires (PECA) en %, (CA en millions de francs constants)	95
Graphique B-13 : Quartiles de la part des salaires dans le chiffre d'affaires (en %)	95
Graphique B-14 : Quartiles de la part des dépenses de travail externe (borne inférieure) dans l'ensemble des dépenses de travail (en %)	97
Graphique B-15 : Part du salariat selon les pratiques de recours à la sous-traitance	100
Graphique B-16 : Evolution en francs constants du chiffre d'affaires moyen par secteur	105
Graphique B-17 : Effectif et chiffre d'affaire dans le secteur de l'imprimerie	121