

50374  
1993  
203

2

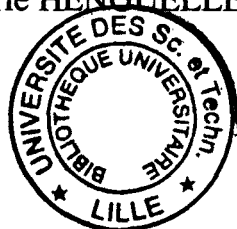
50374  
1993  
203

UNIVERSITE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE  
FACULTE DE SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES

N° d'ordre 1014 SE

**LES TRANSFORMATIONS DU PROCESSUS DE RENCONTRE  
ENTRE OFFRE ET DEMANDE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL:  
LE ROLE DES SEQUENCES D'EMPLOI**

Valérie HENGUELLE



**Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques**

Doctorat de l'Université de Lille I  
(arrêté du 30 mars 1992)

**sous la direction du Professeur François STANKIEWICZ**

JURY

M. Guy CAIRE, Professeur à l'Université de Paris X  
M. Jean-Louis CAYATTE, Professeur à l'Université de Paris XII  
M. Olivier MARCHAND, Administrateur de l'INSEE, Responsable de la Division Emploi  
M. François STANKIEWICZ, Professeur à l'Université de Lille I  
M. Nicolas VANEECLOO, Professeur à l'Université de Lille I

JANVIER 1993

## Remerciements

Mes remerciements s'adressent d'abord à Monsieur François STANKIEWICZ, Professeur à l'Université de Lille I, pour son concours scientifique, mais aussi pour ses encouragements qui ont été déterminants tout au long de ce travail.

La recherche sur les pratiques de recrutement, qui a largement impulsé la problématique de ma thèse, a bénéficié de diverses collaborations précieuses. Je tiens à remercier tout particulièrement:

- Monsieur Vincent MERLE de la Direction des Etudes et Statistiques de l'ANPE, à l'époque, qui m'a permis de bénéficier du concours de l'Agence pour réaliser cette étude;
- Mesdames PODVIN et HENGUELLE ainsi que Monsieur VANBESELAERE de l'ALE de Saint-Omer qui m'ont fait profiter de leur connaissance de la zone d'emploi et du milieu professionnel;
- l'ensemble des dirigeants et cadres d'entreprise qui ont accepté de me recevoir, de répondre à mes questions et de mettre à ma disposition les informations nécessaires à l'étude.

L'analyse statistique a été facilitée par le concours de l'I.N.S.E.E., du L.A.S.M.A.S., en particulier de Mesdames Irène FOURNIER et Marie-Odile LEBEAUX, du CITI et surtout de Monsieur Jean-Marie DUPREZ, maître dans l'utilisation du logiciel SAS. Qu'ils en soient ici remerciés.

Je remercie profondément Messieurs Guy Caire, Jean-Louis CAYATTE, Olivier MARCHAND et Nicolas VANEECLOO pour me faire l'honneur de composer mon jury de thèse.

J'exprime aussi ma gratitude à Madame Bernadette LEDEZ qui s'est chargée de la reproduction de ma thèse.

Enfin, je dois beaucoup à tous ceux qui, souvent dans l'ombre, m'ont soutenue tout au long de cette thèse, en particulier ma famille, Pascal et Brigitte.

## SOMMAIRE

Introduction générale	5
<b><i>PREMIERE PARTIE - EVOLUTION DES FORMES ET DES MODES DE RENCONTRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL AU COURS DES ANNEES 80</i></b>	<b>13</b>
<i>CHAPITRE I - L'intervention marquante des pouvoirs publics en faveur des jeunes et la croissance des emplois temporaires au cours des années 80</i>	15
<i>CHAPITRE II - L'emploi temporaire au cours des années 80: évolution, caractéristiques, déterminants de coût et comparaisons internationales</i>	52
<b><i>DEUXIEME PARTIE - EMPLOI TEMPORAIRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES: VERS UNE ANALYSE EN TERMES DE SEQUENCE D'EMPLOI</i></b>	<b>136</b>
<i>CHAPITRE III - Emploi temporaire et pratiques de recrutement des entreprises</i>	139
<i>CHAPITRE IV - Les séquences d'emploi et leurs liens avec le marché du travail</i>	184
Conclusion générale	275
Annexes	284
Liste des illustrations	297
Bibliographie	302
Table des matières détaillée	319

## INTRODUCTION GENERALE

Au cours des années 80, les modalités de la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail ont évolué dans un contexte de rationnement de l'emploi. Les transformations affectent principalement les formes de l'accès à l'emploi compris au sens large. Elles conduisent, au début des années 80, à identifier certaines formes d'emploi jusque là difficilement cernées par les grands indicateurs d'évolution de l'emploi, bien que déjà introduites dans la réflexion théorique.

Il s'agit des emplois "atypiques", des emplois précaires, des formes particulières d'emploi. Que signifie l'extension de ces formes d'emploi au cours des années 80? A quelles interprétations renvoient les formes prises par cette expansion ?

### *Les formes de l'emploi temporaire sont-elles encore marginales?*

Si ces formes d'emploi sont qualifiées d'atypiques, c'est en référence à la norme de l'emploi salarié à temps plein, à durée indéterminée, caractérisé par la stabilité ... que H. PUEL qualifie de "paradigme de l'emploi" (PUEL H., 1979). Il suffit alors qu'une des composantes de l'emploi s'écarte de la norme pour qu'il soit qualifié d'atypique. La composante retenue, dans le cadre de cette thèse, tient au caractère limité dans le temps des situations d'emploi.

Par ailleurs, certaines pratiques, qui pouvaient paraître marginales, prendraient toute leur importance dans un contexte de rationnement de l'emploi.

Ce serait le cas de la constitution et/ou de la mobilisation des réseaux dans le processus de rencontre de l'offre et de la demande de travail. Si le rôle des intermédiaires dans la médiation ne constitue pas un objet de recherche nouveau,

le début des années 80 se caractérise par une intervention importante des pouvoirs publics en faveur des jeunes, intervention qui se développe de façon marquante à partir de 1985. Si l'action de l'Etat en matière d'insertion des jeunes marque une grande continuité, elle s'est intensifiée au cours des années 80. Dans ce cadre, c'est l'ampleur des dispositifs mis en place pour réduire préférentiellement le chômage des jeunes qui retient l'attention.

Les effectifs concernés par ces mesures ont connu une croissance marquée: à grands traits, des premiers Pactes pour l'Emploi en 1977 jusqu'en 1984, les flux d'entrée dans ces mesures (y compris l'apprentissage) ne dépassent pas 400 000; le nombre de jeunes concernés par ces mesures augmente ensuite et culmine à plus d'un million en 1987 et en 1988. L'Etat contribue au développement de ces dispositifs, y compris en tant qu'employeur, et devient le centre d'impulsion de nouvelles formes d'emploi: il en définit les conditions d'utilisation et les bénéficiaires. Dans ce cadre, il intervient directement dans le processus de rencontre entre l'offre et la demande et organise les conditions particulières d'accès aux emplois.

Parallèlement, ces dispositifs s'inscrivent le plus souvent dans une perspective de court terme et prennent de plus en plus la forme traditionnelle du contrat à durée déterminée (CDD), contrat qui se substitue au statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ils contribuent ainsi à accentuer la diffusion des formes traditionnelles d'emploi temporaire, que constituent le contrat à durée déterminée et la mission d'intérim.

Alors que l'emploi salarié total stagne, voire décroît, du moins dans sa forme traditionnelle, on assiste, parallèlement, à l'expansion des emplois temporaires: s'il se détruit un million d'emplois traditionnels entre avril-mai 1982 et mars 1988 selon l'enquête sur l'emploi, les emplois temporaires progressent, quant à eux, d'environ 500 000 sur la période. Ils concernent plus d'un million d'individus en mars 1988 (CEZARD M., HELLER J.-L., 1988). Néanmoins, leur part relative dans l'emploi salarié total reste faible (de 2,8% en avril-mai 1982 à 5,9% en mars 1988). Elle masque, en réalité, d'importants mouvements sur le marché du travail. Dans ce contexte, il semble difficile de soutenir l'idée selon laquelle "la violence du discours sur la précarité est inversement proportionnelle à l'importance réelle du phénomène" (SELLIER F., 1984, p130) (1).

---

1- F. SELLIER (1984, p130, note 1) indique à l'appui de son point de vue que "autour de 1900, pour environ 4 millions de salariés agricoles, ou non agricoles, on comptait près de 2 millions de salariés occasionnels". On rappellera alors avec G. CAMERLYNCK (1962, p376) que "le contrat à durée indéterminée demeure marqué par sa nature même du signe de l'instabilité, par le jeu du droit de résiliation unilatérale qui lui est inhérent; insécurité contre laquelle l'usage, la convention collective et la loi sont intervenus par une série de mesures protectrices. De telles préoccupations demeurent entièrement

*Peut-on identifier emplois temporaires et emplois secondaires?*

La temporalité de ces formes d'emploi leur confère, de fait, le caractère des emplois instables, précaires, sans perspective ..., des emplois qui figurent les emplois secondaires, les emplois du marché externe des thèses dualistes.

Au regard de la théorie économique, on dispose, en effet, de deux grands référentiels pour rendre compte du processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail: le premier correspond à l'interprétation néoclassique de la rencontre via le marché; le second différencie l'affectation et la rémunération du travail entre un marché interne et un marché externe à l'unité administrative.

Ces analyses souffrent de certaines insuffisances pour rendre compte des transformations qui s'opèrent dans le processus de rencontre entre l'offre et la demande:

- ainsi, le marché externe s'éloignerait des conditions de concurrence pure et parfaite et serait aussi le lieu de la mise en place de pratiques, d'interventions qui tendent à organiser l'accès à l'emploi;
- plus fondamentalement, une interprétation dualiste du recours à l'emploi temporaire ne règle pas le délicat problème des liens qui s'établissent entre travailleurs, emplois primaires et secondaires.

Il est vrai que certains caractères convergent, en première analyse, en faveur d'une interprétation dualiste du rôle des emplois temporaires sur le marché du travail. On évoque ainsi couramment:

- les liens étroits qu'ils entretiennent avec le chômage;
- la surreprésentation des non-qualifiés, des femmes et des jeunes au sein des emplois temporaires, en d'autres termes d'une main d'oeuvre infériorisée, aux marges de l'emploi salarié traditionnel qui serait confinée sur le marché secondaire.

---

étrangères au contrat de travail à durée déterminée. Se situant dans un climat psychologique différent, il implique une confiance des parties qui se lie irrévocablement pendant la période considérée, mais reprennent automatiquement leur entière liberté au terme convenu... La formule du contrat à durée indéterminée est de pratique courante dans l'industrie et le commerce. Le contrat à durée déterminée, beaucoup moins répandu, est surtout utilisé pour les travailleurs occupant une fonction élevée dans la hiérarchie, ou quand la nature même de la tâche implique une certaine durée (industries hôtelières et du spectacle, agriculture)". A cette époque, le CDD ne véhicule donc pas une représentation en termes d'insécurité. "L'employé sait à l'avance qu'il obtiendra du travail pendant l'année, ou les deux années, à venir. Sa situation l'oppose en cela au travail de l'ouvrier, qui peut être renvoyé sans indemnités, et souvent sans préavis (GAUDU F., 1987, p416). On pourra également consulter DAUTY F., MORIN M.-L. (1991, p7) sur la relative garantie qu'offrait à l'époque le CDD relativement au contrat dont le terme n'était pas fixé.

Au-delà de leur diversité, les formes d'emploi temporaire traditionnelles et les dispositifs mis en place en faveur des jeunes se caractérisent par leur durée déterminée et peuvent, à ce titre, être regroupés sous le terme générique de l'emploi temporaire. Néanmoins, cette entité ne doit pas conduire à négliger les spécificités propres des formes de l'emploi temporaire. Leur nature même introduit des différences sensibles:

- la dépendance des dispositifs en faveur des jeunes à l'égard des priorités définies par les pouvoirs publics leur confère un caractère conjoncturel; ces mesures s'appuient largement sur un abaissement du coût de la main d'oeuvre;
- les "marchés" du CDD et de l'intérim apparaissent distincts ...

Dans ce cadre, ne faut-il pas relativiser l'idée que le recours au marché externe sous la forme de l'emploi temporaire répond à une logique unique de gestion de l'emploi à court terme de la main d'oeuvre?

Une interprétation de l'emploi temporaire dans le seul cadre d'une gestion de l'emploi à court terme, de la mise en oeuvre d'une flexibilité conjoncturelle externe, n'induit-elle pas une vision réduite de son rôle dans le processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail?

Il semble que la crise ait conduit à étendre le recours à ces formes d'emploi au-delà de leurs fonctions traditionnelles. Plus largement, l'importance croissante de l'emploi temporaire conduit à remettre en cause le caractère "particulier" dont on le qualifie. On doit reconnaître qu'il s'agit aujourd'hui d'une forme d'emploi courante dont le rôle sur le marché du travail reste complexe.

*Peut-on considérer l'ensemble des formes d'emploi temporaire au même niveau?*

On est alors amené à analyser les conséquences de ces évolutions sur le fonctionnement du marché du travail. Si on connaît désormais l'ampleur de l'emploi temporaire, on ne cerne pas suffisamment son inscription, son rôle dans le processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

Les entreprises utilisent l'emploi temporaire pour répondre à des besoins de plus ou moins long terme. A titre de première approche, deux cas extrêmes peuvent être envisagés.

– Soit il vise à répondre à un besoin de courte durée où, par définition, le terme de l'emploi temporaire met fin à la relation de travail effective, sans pour autant dissoudre le lien établi entre l'individu et la firme. Il pourra être entretenu et donner lieu à un nouveau recours lorsque des opportunités d'emploi existeront.

– Soit le recours à cette forme d'emploi vise à pourvoir un poste à long terme auquel cas l'emploi temporaire peut être assimilé à une période d'essai, à une présélection.

Au regard de cette représentation schématique, il semble qu'à des périodes d'emploi en apparence semblables correspondent des processus de rencontre entre l'offre et la demande différents.

L'emploi temporaire entretiendrait des liens avec l'insertion dans le travail, voire dans l'emploi à priori complexes et hétérogènes.

Il s'agit alors de comprendre comment les formes de l'emploi temporaire s'enchaînent, se succèdent, se combinent avec l'emploi traditionnel et avec le chômage.

*Ne doit-on pas alors substituer à une analyse de l'emploi temporaire, une analyse des séquences d'emploi qui cherche à rendre compte de son inscription dans une trajectoire individuelle?*

On peut proposer une représentation schématique de l'inscription des séquences d'emploi dans des processus de rencontre entre l'offre et la demande différents:

- soit elles ne constituent qu'un répit avant le retour au chômage;
- soit elles relèvent d'un processus récurrent où une séquence d'emploi succède à l'autre avec ou sans passage par le chômage;
- enfin, elles jouent parfois le rôle de sas vers l'emploi stable.

Les séquences d'emploi débouchent alors sur des conséquences différentes du point de vue du marché du travail: relation d'emploi intermittente et/ou intégration après sélection et/ou exclusion. Elles s'inscriraient dans des modes d'insertion différents qu'on ne peut pas considérer comme homogènes et qu'il



convient de spécifier en tenant compte des caractéristiques individuelles et du contexte économique.

Finalement, une analyse en termes de séquence d'emploi serait susceptible de relativiser l'interprétation dualiste de l'emploi temporaire, à la fois dans sa forme originelle, mais aussi dans ses développements récents d'inspiration néoclassique.

La segmentation constatée en  $t$  entre travailleurs et emplois secondaires d'une part, et primaires, d'autre part, pourrait se révéler obsolète en  $t+1$ .

Plus précisément, la séquence d'emploi pourrait jouer un rôle déterminant à l'entrée dans l'emploi primaire, rôle qui est dévolu au chômage, selon les analyses récentes du dualisme d'inspiration néoclassique. L'analyse menée dans le cadre de cette thèse tend au contraire à reconnaître que le marché secondaire peut aussi être le lieu de la construction d'une relation d'emploi intermittente, voire durable.

Cette réflexion d'ensemble s'articulera selon deux parties.

La première précise les interrogations qui émergent au regard des transformations du processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail des années 80. Elle conduit à remettre en cause les représentations d'une confrontation stochastique entre l'offre et la demande propre au paradigme néoclassique, mais aussi au marché externe des thèses dualistes (*CHAPITRE I*).

Au-delà de leur diversité, les formes d'emploi temporaire traditionnelles et les dispositifs mis en place en faveur des jeunes se caractérisent par leur durée déterminée et peuvent, à ce titre, être regroupés sous le terme générique de l'emploi temporaire. On débouche alors sur une analyse plus approfondie de l'emploi temporaire qui tente de cerner son évolution, ses caractéristiques, mais aussi les déterminants de coût. Les comparaisons internationales permettent de souligner les spécificités du système français en matière d'emploi temporaire (*CHAPITRE II*).

Dans la deuxième partie, une double approche est privilégiée pour mener une analyse que l'on peut qualifier de diachronique de l'emploi temporaire.

La première se rapporte aux comportements des entreprises en matière d'embauche. Elle s'appuie sur une recherche relative aux pratiques de recrutement des entreprises. Cette enquête a été menée pour le compte de l'ANPE, sur la zone d'emploi de Saint-Omer, une des quinze zones définies pour la région Nord-Pas-de-Calais. Elle a permis de souligner certaines particularités de la rencontre entre l'offre et la demande de travail, en particulier lorsqu'elle prend initialement la forme de l'emploi temporaire. Au-delà d'une satisfaction des besoins de main d'oeuvre à court terme, la période d'emploi permet aussi de répondre à des exigences d'évaluation des candidats à travers l'épreuve de la relation d'emploi (*CHAPITRE III*).

La seconde s'intéresse aux individus. L'objectif est de rendre compte de l'inscription de l'emploi temporaire dans les trajectoires individuelles. Si de nombreuses études mettent en évidence les liens étroits que l'emploi temporaire entretient avec le chômage mais aussi avec la première entrée dans la vie active, l'originalité de la démarche retenue ici tient au point d'entrée pour analyser le rôle de l'emploi temporaire. On propose une analyse statistique en termes de cohorte: on saisit la provenance et la destinée des individus qui ont connu à un moment donné du temps, cet état particulier que constitue l'emploi temporaire. C'est l'enquête sur l'emploi de l'INSEE qui a été mobilisée pour mener cette analyse statistique. Pour produire ces données, on a effectué un traitement secondaire de l'enquête sur l'emploi, qui autorise, par le mode de renouvellement de l'échantillon qui la caractérise, certaines appréhensions du temps. Cette analyse en termes de cohorte permet de confirmer les insatisfactions formulées au regard des analyses dualistes, en particulier dans leurs développements récents.

Dans ce cadre, la notion de séquence d'emploi peut constituer une alternative à une approche dualiste du rôle de l'emploi temporaire sur le marché du travail. Elle permet de rendre compte d'une période d'emploi effectuée au sein d'une entreprise particulière, mais aussi de la diversité des trajectoires auxquelles donne lieu l'emploi temporaire (*CHAPITRE IV*).

Le plan que l'on a adopté est donc le suivant:

PREMIERE PARTIE - EVOLUTION DES FORMES ET DES MODES DE RENCONTRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES ANNEES 80

DEUXIEME PARTIE - EMPLOI TEMPORAIRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES: VERS UNE ANALYSE EN TERMES DE SEQUENCE D'EMPLOI

**PREMIERE PARTIE**

**EVOLUTION DES FORMES ET DES MODES DE RENCONTRE**

**ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE**

**SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**

**AU COURS DES ANNEES 80**

Au cours de cette première partie, on se propose de mettre en évidence l'évolution des modalités de la rencontre entre l'offre et la demande au cours des années 80. On est alors amené à préciser les interrogations qui émergent, en particulier au regard de la théorie économique, qui formalise cette confrontation à travers les deux grands référentiels du marché de concurrence pure et parfaite et du dualisme du marché du travail.

Cette évolution concerne à la fois les modes et les formes de la rencontre entre l'offre et la demande. On insiste d'une part, sur l'intervention croissante des pouvoirs publics en faveur des jeunes et d'autre part, sur la croissance des formes d'emploi temporaire.

Ces transformations conduisent à relativiser l'idée que le marché externe relève uniquement d'une coordination marchande selon un mouvement d'allocation et de réallocation anonyme et spontané du facteur travail.

Finalement, on doit reconnaître que l'emploi temporaire, notion générique utilisée pour figurer le terme fixé de ces différentes formes d'emploi, n'est plus marginal. Il s'agit alors de caractériser l'évolution, l'importance de l'emploi temporaire en fonction de sa nature.

Cette première partie se décompose donc en deux chapitres:

**CHAPITRE I - L'INTERVENTION MARQUANTE DES POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR DES JEUNES ET LA CROISSANCE DES EMPLOIS TEMPORAIRES AU COURS DES ANNEES 80**

**CHAPITRE II - L'EMPLOI TEMPORAIRE AU COURS DES ANNEES 80: EVOLUTION, CARACTERISTIQUES, DETERMINANTS DE COUT ET COMPARAISONS INTERNATIONALES**

*CHAPITRE I*

**L'INTERVENTION MARQUANTE DES POUVOIRS PUBLICS  
EN FAVEUR DES JEUNES ET LA CROISSANCE DES EMPLOIS  
TEMPORAIRES AU COURS DES ANNEES 80**

Le processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail s'opère selon certaines règles, certaines pratiques qui lui confèrent une structure plus ou moins organisée.

Le marché de concurrence pure et parfaite fournit une première représentation de ce processus. Elle caractérise aussi le marché externe des thèses dualistes. Dans cette conception, les déterminations des comportements respectifs de l'offre et de la demande de travail se réduisent au niveau du salaire réel sous les conditions de transparence, de mobilité et de fluidité parfaites notamment.

A l'opposé, sur le marché interne, qui naît de la sous-optimalité du marché concurrentiel, règles et procédures déterminent la rémunération et l'affectation du travail qui s'effectue à l'intérieur même de l'unité administrative (I1).

Ces deux référentiels principaux révèlent certaines insatisfactions au regard des transformations qui s'opèrent dans les modes et dans les formes de la rencontre entre l'offre et la demande, sur le marché du travail des années 80 (I2).

Ainsi, le marché externe serait aussi le lieu de la mise en place de pratiques, de formes de médiation qui influencent le processus de rencontre. De ce point de vue, l'intervention massive des pouvoirs publics en faveur des jeunes au cours des années 80 organise les modes de rencontre entre l'offre et la demande et modifie les conditions de recours au marché externe. Règles et procédures d'affectation et de rémunération sur ce marché ne semblent pas correspondre aux conditions de la concurrence pure et parfaite. L'opposition initiale entre marché interne et marché externe se trouverait ainsi nuancée.

Les formes mêmes de la rencontre entre l'offre et la demande ont évolué au cours des années 80: elles prennent le plus souvent la forme d'emplois dont le terme est fixé. Les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics sont venus s'ajouter

aux formes traditionnelles de l'emploi temporaire que sont les contrats à durée déterminée et les missions d'intérim. C'est leur croissance dans un contexte de crise qui conduit à penser que leur rôle traditionnel, à savoir la gestion à court terme de la main d'oeuvre, s'est étendu relativement à la période récente.

Ces emplois temporaires figurent habituellement les emplois secondaires des thèses sur la segmentation du marché du travail.

On débouche alors sur un questionnement relatif à la correspondance établie, par les approches dualistes, entre emplois et travailleurs secondaires. Plus généralement, on est également amené à s'interroger sur les liens qui sont susceptibles de s'établir entre travailleurs, emplois primaires et secondaires.



## I1 - LA RENCONTRE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE TRAVAIL: DU MARCHÉ DU TRAVAIL AUX MARCHES INTERNE ET EXTERNE

Au regard des développements de la théorie économique, on dispose de deux référentiels principaux pour analyser le processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail: le premier se réfère au paradigme néoclassique à travers la notion de marché, le second se rapporte aux analyses en termes de dualisme.

### I11 - LE MODELE STANDARD

La théorie néo-classique conceptualise la rencontre de l'offre et de la demande à travers la notion de marché. C'est à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle que les économistes eurent l'idée d'étendre la théorie des choix du consommateur à celle du marché du travail. Dès 1890, A. MARSHALL posait clairement le schéma d'analyse de l'offre de travail (1).

"Cette idée de marché est au fondement de l'analyse économique la plus usuellement pratiquée actuellement dans le monde occidental, et l'interdépendance des marchés et l'équilibre général constituent le noyau central des énoncés les plus généraux qui caractérisent cette tradition intellectuelle dominante, souvent qualifiée de néoclassique" (GAZIER B., 1991, p145).

---

1- "Plus un homme travaille longtemps, ou même plus longtemps il reste à sa tâche, et plus grand est son désir de répit, à moins qu'il ne soit comme engourdi par son travail; en même temps chaque heure additionnelle de travail augmente sa rémunération et le rapproche davantage du point où ses besoins les plus urgents seront satisfaits; et plus la rémunération est élevée et plus tôt ce point est atteint. Il dépend alors de l'individu de choisir entre deux partis: à mesure que sa rémunération croît, laisser s'augmenter ses besoins et son désir d'assurer un avenir confortable à d'autres ou à lui-même; ou bien se montrer vite rassasié des satisfactions que le travail procure, aspirer à se reposer davantage et à ne se livrer qu'à des travaux qui soient par eux-mêmes agréables" (MARSHALL A., 1971, pp. 277-278).

Le marché de concurrence pure et parfaite se définit comme le lieu de rencontre entre une offre et une demande indépendantes, à l'issue de laquelle s'établit un prix et une quantité échangée d'équilibre.

On établit que l'offre de travail individuelle relève d'un arbitrage entre d'une part, l'utilité que procure les biens acquis par le travail et d'autre part, l'utilité du loisir (ou du non-travail). On admet de façon courante que l'offre de travail est une fonction croissante du prix réel du travail.

Quant à la demande des entreprises, elle dépend des conditions techniques de production compte tenu des rendements marginaux décroissants. La quantité de travail demandée augmente lorsque son prix réel baisse et inversement.

Les courbes d'offre et de demande globales sont le résultat de la sommation des offres et des demandes individuelles. Le commissaire priseur, interprète central de la tension du marché assure, par tâtonnement, l'équilibre instantané de l'offre et de la demande globales. Dans cette conception, la possibilité d'un déséquilibre est écartée dans la mesure où les variations du prix réel du travail permettent le retour à l'équilibre.

En définitive, dans son expression la plus formalisée, la représentation walrasienne de l'équilibre général renseigne peu sur le processus même de rencontre entre l'offre et la demande: il est englobé sous l'action de la main invisible. Les déterminations des comportements respectifs de l'offre et de la demande se réduisent au niveau du salaire réel. Le processus de rencontre entre l'offre et la demande s'effectue selon les hypothèses de la concurrence pure et parfaite. Il s'agit notamment des hypothèses de transparence, de mobilité et de fluidité parfaites sur le marché.

Cette représentation du marché en tant que lieu d'échange a pu correspondre à l'image du stationnement sur les places de grèves (2). Elle apparaît aujourd'hui dépassée et propose une image de la rencontre entre l'offre et la demande assez éloignée des réalités que les développements ultérieurs d'inspiration néoclassique tentent d'intégrer. Cependant, si ces analyses rendent compte des discontinuités sur le marché du travail, elles sont interprétées en termes d'imperfection du marché (3).

---

2- "A l'origine, un marché était une place publique dans une ville où des provisions étaient exposées pour la vente" (MARSHALL A., 1971, p3). "Ce mode d'embauchage usité dans toutes les villes industrielles survit largement à l'Ancien Régime. A la fin du XIXème siècle l'Office du Travail signale qu'un très grand nombre de places de grèves existent encore à Paris et dans l'ensemble du département. Ce mode donne lieu à un marchandage entre les maîtres et les ouvriers sur les conditions d'embauchage. Chaque corps de métier, chaque profession dispose d'une place, d'un carrefour précis, où les ouvriers se réunissent tous les jours ou certains jours déterminés" (LUCIANI J., 1990, pp. 7-8).

3- Plusieurs de ces développements d'inspiration néoclassique seront mobilisés au cours de la thèse, et notamment, la théorie du Job Search (I21b), les théories de la discrimination, du filtre et du signalement

De ce point de vue, la théorie dualiste établit, quant à elle, des ruptures avec la théorie néo-classique et propose une explication endogène des discontinuités en insistant sur le rôle déterminant de la demande de travail.

## I12 - LA THEORIE DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL

### *a) De la balkanisation des marchés du travail chez C. KERR ...*

L'idée que les flux d'emploi ne doivent pas être fondus dans un circuit indifférencié remonte à un article fondateur de C. KERR (1954) qui introduit la notion de "balkanisation des marchés du travail". Il part du constat empirique effectué aux Etats-Unis, après la seconde guerre mondiale, selon lequel il n'y avait pas un marché du travail unifié où chaque emploi était accessible à chaque travailleur. A partir de trois axes, C. KERR propose une typologie des marchés du travail.

- Il insiste sur l'existence d'un cloisonnement qui limite les possibilités de changement d'emploi de ceux qui se sont déjà engagés sur le marché du travail (4).
- Il souligne les différences dans la relation qui lie l'employeur et le salarié (5).
- Enfin, il met l'accent sur les types de règles administratives qui régissent les marchés du travail.

Il dresse ainsi une typologie des marchés du travail en distinguant les marchés non structurés qui correspondent aux marchés concurrentiels non syndiqués, des marchés structurés tels les marchés de métier et d'entreprise qui introduisent une distinction entre les "in" et les "out". Au sein de ces marchés structurés, il faut donc distinguer le marché interne et le marché externe.

---

(voir III12 et III13), la théorie de la quasi-fixité du facteur travail (voir III222) et la théorie du salaire d'efficience (voir IV312b).

4- Comme l'indique D. MARSDEN (1989, p139), "C. KERR a souligné le contraste entre l'accès au marché régi par des règles administratives ou par la décision d'embauche d'un employeur et l'accès au marché des théories des groupes non concurrents de MILL et de CAIRNES ("non competing groups") déterminé le plus souvent avant que le travailleur n'entre sur le marché du travail".

5- Le cas extrême des flux indifférenciés étant illustré par le travail agricole des manoeuvres non qualifiés, non syndiqués, embauchés au jour le jour par des fermiers peu mécanisés.

Mais, C. KERR ne cherche pas à expliquer de façon endogène ces inégalités. "A la différence des auteurs qui lui ont succédé, il met l'accent sur la nature administrative des règles délimitant des marchés aux dépens des caractéristiques techniques de la qualification mise en oeuvre. "Pour C. KERR, les marchés du travail d'entreprise et ceux de métier étaient des marchés internes. Il ne s'agissait pas pour lui d'expliquer cette internalisation par une plus grande efficacité supposée de ce type d'organisation par rapport au marché général" (MARSDEN D., 1989, pp. 139-140).

Cette distinction entre marché interne et externe mise en évidence par C. KERR sera au centre de la théorie de la segmentation du marché du travail qui, quant à elle, relie l'existence des marchés internes à la sous-optimalité du marché concurrentiel.

*b) ... à la théorie de la segmentation du marché du travail de P. B. DOERINGER et M. J. PIORE.*

Dès la fin des années soixante, P. B. DOERINGER et M. J. PIORE, reprennent la définition du marché interne de C. KERR, mais l'analysent en tant que substitut au marché concurrentiel. L'entreprise devient un lieu spécifique d'affectation de la main d'oeuvre: elle se définit comme "une unité administrative à l'intérieur de laquelle s'effectuent les processus de fixation des prix, d'allocation du travail et de formation" (DOERINGER P. B., PIORE M.J., 1971, p2). A une analyse des dysfonctionnements en termes d'imperfection sur le marché se substitue une explication endogène des inégalités. L'explication de la mise en place des marchés internes emprunte à la fois aux développements de la théorie du capital humain, mais aussi à ceux de la théorie institutionnaliste.

L'origine des marchés internes se fonde largement sur une interprétation technologique: à la spécificité technologique de l'entreprise correspond une spécificité des postes. La formation sur le tas ("on the job training") organisée selon des lignes d'avancement d'un poste à un autre permet de réduire les coûts de la formation et définit des chaînes de mobilité. La structure du marché interne répond à une politique de réduction de la rotation de la main d'oeuvre ainsi qu'à la minimisation des coûts liés à la formation spécifique. Si l'origine des marchés internes est à rechercher dans la spécificité des qualifications, la coutume des lieux de travail joue aussi un rôle important dans leur développement. Au total, la notion de marché interne tend à rendre compte de la continuité d'emploi et de la relative stabilité des règles établies.

A l'inverse, le marché externe du travail est conforme à la représentation traditionnelle du marché: la rémunération et l'affectation du travail seraient le résultat de la confrontation de l'offre et de la demande et seraient donc entièrement soumises aux variables économiques.

A la distinction marché interne/externe se superpose celle de marché primaire/secondaire, distinctions qui ne se recoupent pas entièrement.

C'est à partir de l'étude des ghettos noirs aux Etats-Unis, à la fin des années 60, que P. B. DOERINGER et M. J. PIORE posent le principe d'un marché du travail dual. Le marché primaire se caractérise par des hauts salaires, de bonnes conditions de travail, la stabilité de l'emploi et les perspectives de carrière. Les emplois du marché secondaire présentent les caractéristiques inverses du marché primaire: emplois peu rémunérés, conditions de travail médiocres, turn over élevé, possibilités de promotion restreintes, en d'autres termes "les mauvais emplois". Par ailleurs, les travailleurs du marché secondaire seraient plus instables, moins ponctuels... L'instabilité caractériserait donc à la fois les emplois et les travailleurs du marché secondaire: l'instabilité devient cumulative, auto-entretenu... Sont particulièrement concernés les femmes et les jeunes.

Une autre distinction sera introduite ultérieurement entre le segment primaire supérieur et inférieur (an upper and a lower tier). Au marché primaire dual correspondrait le segment primaire inférieur tandis que le segment primaire supérieur se distingue par de plus hauts salaires, de meilleurs statuts et de plus grandes possibilités de promotion. Il est le lieu d'une mobilité importante qui se traduit par une progression ascendante, à l'inverse du marché secondaire.

Mais, l'originalité théorique de la thèse dualiste ne tient pas tant à la mise en évidence des différenciations des emplois et de la main d'oeuvre qu'à l'endogénéisation de ces différenciations.

Elle pose le problème des correspondances entre les différents segments et la structure des marchés interne et externe. Le secteur primaire apparaît comme un ensemble de marchés internes, toutefois il se concentrerait au sein du segment primaire inférieur. A la lumière du marché interne, la distinction initiale entre marché primaire et secondaire devient floue.

Mais, elle pose aussi celui des correspondances respectives entre emplois et travailleurs primaires et secondaires (voir GAMBIER D., VERNIERES M., 1985, pp. 113-116).

Quant aux origines du dualisme, on trouve chez M. J. PIORE deux explications. L'interprétation technologique fait intervenir les problèmes d'incertitude face à l'évolution de la demande. Les entreprises oligopolistiques contrôlent alors la portion stable de la demande tandis que les petites entreprises périphériques sont soumises à sa composante instable. La spécificité des tâches permet alors d'établir le lien entre le dualisme au niveau des produits et celui du marché du travail. Ce sont donc les fluctuations économiques qui ont conduit à la segmentation du marché du travail, même si M. J. PIORE reconnaît que la segmentation peut être utilisée de façon secondaire pour diviser la main d'oeuvre. Il se distingue ainsi des radicaux (REICH M., GORDON D. M., EDWARDS R. C., 1973) qui orientaient davantage leur analyse vers les facteurs institutionnels de discrimination, de domination afin de contrôler la main d'oeuvre.

Les thèses dualistes ont rencontré un vif succès et leurs prolongements sont multiples (6). On s'intéressera plus particulièrement aux interprétations françaises du dualisme.

### *c) La réinterprétation française du dualisme.*

En France, les travaux qui s'inspirent des thèses dualistes ont conduit à identifier un dualisme spécifique qui ne repose plus sur la distinction entre segments qui rassemblent entreprises et travailleurs de la même catégorie mais, sur la juxtaposition de travailleurs primaires et secondaires au sein des entreprises que J. FREYSSINET (1980, p7) qualifie de "gestion unifiée de formes d'emploi diversifiées".

Ainsi, dans un article consacré au cas français, M. J. PIORE (1978, pp. 26-48) analyse l'apparition du dualisme dans un contexte historique. Il isole davantage des pratiques duales au sein des branches voire au sein des firmes, que des marchés duaux et se focalise sur les processus de précarisation dont sont victimes les groupes infériorisés de la main d'oeuvre.

---

6- On peut distinguer quatre catégories de prolongement des théories dualistes: les applications empiriques des chercheurs américains, la réinterprétation française du dualisme, les vérifications directes de la théorie dont la portée est plus internationale, l'application de la théorie aux économies planifiées (voir GAZIER B., 1991, pp. 228-231). On abordera les développements récents de la théorie dualiste, d'inspiration néoclassique, au chapitre IV (voir IV<sub>31</sub>).

"In France, the dual labor market is not a matter of small and large enterprises. Much greater reliance is placed upon institutions which create islands of flexibility (and insecurity) within the enterprise itself, such as help services or a distinction between tenured and untenured workers. There may be a dichotomy in the structure of enterprises in France: it can in fact be argued that the central theme in the restructuring of french industry in the postwar period has involved a distribution of the burden of "uncertainty" between large and small capitalists. But this politics and its outcome have been distinct from that which has involved the labor market" (PIORE M. J., 1978, p48).

Deux études menées respectivement par l'INSEE et par le CEREQ sont représentatives des orientations empiriques et des interprétations de la thèse dualiste en France.

L'analyse menée par F. EYMARD-DUVERNAY (1981, pp. 49-68) prend comme point de départ le retard dans l'ajustement de l'emploi industriel, lors de la récession de 1974-1975, retard qu'il met en relation avec les modes de gestion de la main d'oeuvre.

A partir de données sectorielles (NAP40) sur la main d'oeuvre ouvrière, une analyse factorielle des correspondances conduit à opposer deux pôles principaux.

- Au premier pôle, on trouve un groupe de secteurs dont la main d'oeuvre ouvrière est composée pour l'essentiel d'ouvriers qualifiés, hommes français (pétrole, gaz naturel; électricité, gaz, eau; chimie de base, fibres synthétiques; construction navale, aéronautique, armement). Comme l'indique F. EYMARD-DUVERNAY, "ces quatre secteurs sont très typés". Néanmoins, le secteur sidérurgie, première transformation des métaux se rapproche de ce groupe avec cependant une main d'oeuvre moins qualifiée et une proportion d'ouvriers anciens élevée y compris parmi les non qualifiés (EYMARD-DUVERNAY F., 1981, p55). "Pour faire image, la main d'oeuvre située à ce premier pôle de l'analyse factorielle sera qualifiée de main d'oeuvre à statut" (EYMARD-DUVERNAY F., 1981, p57).

- A l'opposé du pôle précédent, on trouve les secteurs à main d'oeuvre féminine, peu qualifiée, jeune, récente dans l'entreprise (textile, habillement; cuir, chaussure; biens d'équipement ménager). Ce second pôle est qualifié pôle de "main d'oeuvre inorganisée".

Le bâtiment occupe une situation intermédiaire entre ces deux pôles dans la mesure où ce secteur se caractérise par une forte proportion d'hommes qualifiés mais aussi par une importante mobilité.

Finalement, la distinction entre ces deux pôles reposerait sur des différences institutionnelles: d'un côté, ce serait mis en place un système de règles implicites ou explicites qui organisent la gestion de la main d'oeuvre; de l'autre, la gestion serait beaucoup plus individualisée.

Mais, cette représentation bipolaire reste trop sommaire et ne doit pas s'interpréter comme une opposition entre "bons" et "mauvais" emplois.

L'analyse est alors complétée par d'autres dimensions. Ainsi, une ancienneté élevée est corrélée avec un niveau de salaire, une valeur du capital par tête et une fréquence du travail en équipe élevés. Cependant, "la cohérence ancienneté-salaire-intensité capitaliste n'est pas générale" (7) (EYMARD-DUVERNAY F., 1981, p59). Par ailleurs, la taille de l'entreprise vient aussi compléter l'opposition principale mais, elle ne recouvre cependant pas une opposition simple entre "bons" et "mauvais" emplois, les PME restant un refuge d'emplois qualifiés (EYMARD-DUVERNAY F., 1981, p64). Enfin, une dernière analyse oppose secteurs parisiens et secteurs ruraux.

Au total, l'analyse précédente affine et nuance considérablement l'opposition principale entre les deux pôles initiaux et multiplie les situations intermédiaires en retenant des critères plus larges que les seules caractéristiques de la main d'oeuvre (8). Il est préférable de s'en tenir à un éventail continu de situations intermédiaires qui va d'un statut fortement garanti à une gestion plus individualisée et plus informelle de la main d'oeuvre.

L'étude du CEREQ (GRANDO J.-M., 1983), quant à elle, met en évidence deux modes de gestion de la main d'oeuvre:

- Les secteurs à mode de gestion "hors marché du travail" se caractérisent par une forte concentration (elle constitue d'ailleurs la variable la plus classante puisqu'elle explique plus de 40% du premier axe factoriel), par une localisation dans des régions très industrialisées et par une forte proportion d'hommes français diplômés dans des emplois qualifiés. Un effort développé de formation

---

7- Notamment dans l'imprimerie, presse, édition et dans l'industrie de la viande et du lait.

8- Cinq variables principales ont été retenues pour caractériser la main d'oeuvre: la qualification, le sexe, l'âge, la nationalité et l'ancienneté dans l'entreprise.



continue, une grande stabilité et une durée du travail faible en relation avec un travail en équipe développé sont aussi propres à ces secteurs. La transformation qu'ils opèrent sur leurs actifs est spécifique et induit une certaine indépendance à l'égard du marché du travail. Néanmoins, elle crée aussi des rigidités quant à l'ajustement des effectifs (moindre mobilité volontaire). Les secteurs les plus représentatifs de cette gestion de la main d'oeuvre "hors marché" sont la chimie de base, les minéraux et métaux non ferreux et le pétrole, auxquels s'associent l'électricité, gaz et la construction navale.

– Dans les secteurs à mode de gestion de la main d'oeuvre "par le marché", la transformation opérée sur les actifs a un caractère général et conduit à une mobilité accrue. Ils présentent les caractéristiques inverses des précédents: *turn over* important, ancienneté plutôt faible, importance des non diplômés, faible effort de formation continue et proportion élevée de la main d'oeuvre féminine et immigrée. Huit secteurs constituent ce deuxième groupe: industrie de la viande et du lait, autres industries agro-alimentaires, BTP, bois, cuir et chaussure, matériaux de construction, construction mécanique et travail des métaux.

Aux marges de ces deux groupes de secteurs, se constituent deux groupes frontières qui se différencient selon trois dimensions principales à savoir la concentration, la localisation et le travail en équipe. En fait, l'analyse factorielle des correspondances fait apparaître un nuage qui "forme une sorte de continuum sans franche coupure. On passe progressivement d'un mode de gestion à l'autre" (GRANDO J.-M., 1983, p35).

Finalement, les bipolarisations principales se voient complétées d'un ensemble de situations intermédiaires qui atteste davantage d'un continuum de situations plutôt que d'une véritable dualité. "Pour qu'une opposition dualiste soit valable, il faut supposer une polarisation nette" (GAMBIER D., VERNIERES M., 1985, p114). J.-M. GRANDO (1983, p27) exprime d'ailleurs clairement les limites d'une extrapolation des secteurs concentrés en secteur primaire et des autres en secteur secondaire. Cette extrapolation apparaît d'autant plus délicate que ces typologies du système productif ont un caractère statique. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle le recours aux formes particulières d'emploi relève des seuls secteurs où se concentrent les "mauvais emplois" n'est pas soutenable dans la mesure où elles se sont largement diffusées au cours des années 80 dans la quasi-totalité des secteurs.

En conclusion, la théorie dualiste a constitué un apport essentiel dans la prise en compte du rôle structurant de la demande de travail, au point de représenter un véritable "paradigme de la demande de travail" selon B. MERIAUX (1978, p. 138). Néanmoins, des interrogations demeurent compte tenu de l'évolution des modes et des formes de rencontre entre l'offre et la demande qui s'opère sur le marché du travail.

<p><b>I2 - LES MODES ET LES FORMES DE RENCONTRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DES ANNEES 80</b></p>
--

Certaines évolutions caractérisent les modes et les formes de rencontre de l'offre et de la demande au cours des années 80. Elles permettront de préciser les insatisfactions qui émergent au regard des deux grands référentiels abordés précédemment.

**I21 - PRATIQUES ET INTERVENTIONS SUR LE MARCHE EXTERNE: MODES DE RENCONTRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE ET INTERVENTIONS DES POUVOIRS PUBLICS AU COURS DES ANNEES 80**

L'étude des modalités de médiation entre l'offre et la demande sur le marché du travail ne constitue pas un objet de recherche nouveau. De ce point de vue, la théorie du Job Search a permis de lever l'hypothèse d'une information parfaite sur le marché et formalise une représentation de la rencontre entre l'offre et la demande en tant que processus. Si plusieurs études locales ont analysé les modes

de recherche d'emploi, les pratiques des entreprises en la matière restent peu analysées. Il reste que les années 80 se caractérisent par une intervention croissante des pouvoirs publics dans ce processus de rencontre.

*a) L'étude des modalités de médiation entre offreurs et demandeurs ne constitue pas un objet de recherche nouveau.*

Si la représentation traditionnelle du marché associée au modèle de l'équilibre général apparaît fort éloignée des modes concrets de mise en relation des agents, on trouve déjà chez certains auteurs néo-classiques des réflexions sur ces questions. C'est ainsi que JEVONS exprime sa conception du marché: "Ce mot a été généralisé au point de signifier un corps de personnes qui sont en étroites relations d'affaires et qui effectuent sur une large échelle des transactions relatives à une marchandise quelconque" (MARSHALL A., 1971, p3). A. MARSHALL n'ignore pas l'existence de modes de mise en relation des agents particuliers comme l'illustrent les propos suivants: "Il n'existe pas beaucoup d'industries qualifiées auxquelles le fils d'un travailleur non qualifié puisse facilement avoir accès; et, dans la grande majorité des cas le fils suit la profession du père. Dans les anciennes industries domestiques, c'était là une règle presque universelle; et, même dans les conditions modernes, le père a souvent de grandes facilités pour introduire son fils dans son propre métier. Les employeurs et leurs chefs d'atelier accordent en général à un garçon dont le père leur est connu et leur inspire confiance une préférence sur celui dont ils auraient à supporter l'entière responsabilité..." (MARSHALL A., 1971, pp. 345-346). La recommandation est une pratique ancienne (9).

A côté du modèle formalisé de l'équilibre général où la rencontre de l'offre et de la demande se limite à la détermination du prix réel du travail, ces réflexions tiennent compte des éléments relatifs à la médiation entre les agents. La théorie du Job Search intègre cette dimension à travers la recherche de l'information sur les candidats potentiels et/ou sur les emplois vacants.

---

9- La plupart des travaux sociologiques sur la question des relations sociales dans l'étude du marché du travail trouve leur origine dans les travaux de GRANOVETTER M. S. (1973) en rapport avec sa théorie des liens ("The strength of weak ties").

### *b) La théorie du Job Search*

C'est à J. G. STIGLER qu'on doit la mise en évidence des problèmes liés à l'information sur le marché du travail: "l'identification des vendeurs (acheteurs) et de leur prix ne constitue qu'un échantillon du vaste rôle de la recherche d'information dans la vie économique" (STIGLER J. G., 1961, pp. 213-224).

Cette analyse, initialement menée au niveau du marché des biens, sera ensuite étendue au marché du travail: l'entreprise peut préférer conserver un emploi vacant plutôt que d'embaucher le premier candidat venu; l'individu, quant à lui, peut consacrer du temps à la recherche d'un emploi plutôt que d'occuper un autre emploi qui ne lui convient pas.

Les développements ultérieurs vont plutôt privilégier l'analyse du comportement des salariés à travers la théorie du Job Search, au détriment de celui des employeurs. Ils donneront naissance au concept de chômage volontaire ou chômage de recherche d'emploi. Si cette notion a été utilisée à des fins macro-économiques, ce n'est pas cet aspect qui sera retenu ici, mais, son apport quant à l'analyse du processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail (10).

Dans le modèle de base de recherche séquentielle d'emploi (LIPPMAN S. A., Mc CALL J. J., 1976, pp. 158-159), tout individu chômeur définit une stratégie de recherche à partir d'un calcul individuel basé sur les notions de salaire acceptable et de salaire souhaité. Il poursuivra sa recherche jusqu'à ce qu'il réalise son objectif. Il est rationnel que les agents économiques cherchent à élargir leurs connaissances dans la mesure où les coûts supportés au cours du processus de recherche sont compensés par les avantages escomptés. Tout se passe comme si le chômage de recherche constituait un investissement dans le but d'accroître les revenus futurs.

---

10- Le contexte dans lequel se développe ces travaux est tel que l'inflation croissante n'a pas réduit le taux de chômage en dessous de son niveau naturel (courbe de Phillips). Sous peine d'incohérence des faits avec la théorie, le dilemme sera résolu en expliquant que la croissance du taux de chômage relève d'un comportement volontaire des individus (PHELPS E., 1970).

Le modèle de base permet de définir une règle d'arrêt optimale sous certaines hypothèses (11) (voir encadré 1).

Le salaire de réserve associé à la règle d'arrêt est déterminé de manière à égaliser le coût marginal lié à l'obtention d'une offre supplémentaire et le rendement marginal attendu d'une observation supplémentaire. On établit que plus le coût de la recherche est faible, plus le salaire de réserve est élevé et plus longue est la durée de la recherche.

La règle de décision peut se résumer de la manière suivante: l'individu chômeur compare le rendement lié à l'acceptation de l'offre d'emploi au rendement espéré d'une offre additionnelle.

Le modèle de base de recherche séquentielle d'emploi va connaître des approfondissements multiples (12). On ne dressera pas une liste exhaustive de ces travaux (voir encadré 1). La théorie du Job Search a permis de mettre en évidence que le processus de rencontre entre l'offre et la demande s'inscrit dans un processus temporel. Il reste que si le contexte des années 70 pouvait rendre crédible ces analyses, les caractéristiques de la crise des années 80, en particulier la situation préoccupante à l'égard du chômage et de sa durée, en limitent largement la portée.

Néanmoins, "l'idée que le déséquilibre naît sur le marché du travail résulte directement de la théorie du Job Search" (BRAMOUILLE G., GIRAN J.-P., 1981, p8). Elle constitue, de fait, le point de départ d'une réflexion sur les modes de mise en relation des agents sur le marché du travail. Mais, les développements de la théorie du Job Search ont plutôt privilégié l'aspect recherche d'emploi au détriment du comportement de l'employeur.

---

11- On précise ici les hypothèses du modèle de base de recherche séquentielle d'emploi:

- Le processus de recherche est assimilé à un processus stochastique auquel peut être associé le calcul probabiliste.
- A chaque période, le chômeur reçoit une seule offre d'emploi et s'il la refuse, elle ne peut être rappelée; lorsqu'il accepte l'offre d'emploi, il ne peut plus revenir sur sa décision et la recherche prend fin.
- L'horizon de recherche est supposé infini.
- Le coût de recherche supporté à chaque période est assimilé à une constante. Il correspond au coût d'opportunité de la recherche tel qu'un coût élevé conduit l'individu à limiter la prospection d'emploi.
- L'individu est considéré neutre à l'égard du risque (fonction d'utilité linéaire).
- Les offres d'emploi correspondent à des offres de salaire.
- Si l'individu connaît les paramètres de la distribution des salaires, il ignore le salaire offert par chacune des firmes.

12- Comme l'indique G. J. STIGLER (1983, p8): "en une quinzaine d'années, les publications sont devenues si abondantes et les théoriciens travaillant dans ce domaine si éminents que ce sujet a fait l'objet d'une rubrique particulière dans l'Index of Economic Articles et que plus d'une centaine d'articles lui est consacrée chaque année".

## ENCADRE 1

### Le modèle de base de recherche séquentielle d'emploi et ses principaux prolongements

Soit  $w_i$  une offre de salaire proposée à l'individu à la période  $i$  par une firme quelconque.  $w_i$  est une variable aléatoire de densité  $f(w)$ . On suppose, par ailleurs que l'espérance mathématique de recevoir une offre est finie et que les  $w_i$  sont indépendants. L'individu retiendra la meilleure offre de salaire soit  $Y_n$ , avec un rendement de l'arrêt après la  $n$ ème recherche, tel que:  $Y_n = \max(w_1, \dots, w_n) - nc$ , où  $c$  représente le coût de recherche supporté à chaque période. Il s'agit alors de trouver une règle d'arrêt qui maximise  $E(Y_n)$ . Soit  $k$  le gain attendu de la recherche lorsqu'elle est effectuée suivant la meilleure règle d'arrêt. Considérons  $w_1$ , la première offre reçue. Par définition, elle est acceptée si elle est supérieure à  $k$  et inversement. Pour toute offre  $w$ , la stratégie optimale de recherche se définit de la manière suivante :

- l'individu accepte l'offre si  $w \geq k$ ;
- l'individu poursuit sa recherche si  $w < k$ .

La valeur  $k$  constitue un seuil critique à partir duquel l'individu décide ou non de poursuivre sa recherche: c'est le salaire de réserve. Toute stratégie de recherche qui présente cette structure est dite posséder la propriété du salaire de réserve. Elle permet de définir les offres de salaire acceptables.

A la première période, le rendement escompté de cette stratégie optimale est:  $E \max(k, w_1) - c$

On a défini  $k$  comme le gain attendu suivant la meilleure règle d'arrêt d'où:

$$k = E \max(k, w_1) - c \quad (1)$$

Ceci permet d'écrire :

$$E \max(k, w_1) = k \int_0^k f(w)dw + \int_k^\infty wf(w)dw \quad (2)$$

Selon (2), jusqu'à  $k=w$ , l'individu opte pour  $k$ , alors que dans le cas contraire, il opte pour  $w$ . Cette équation est alors équivalente à :

$$E \max(k, w_1) = k \int_0^k f(w)dw + k \int_k^\infty f(w)dw + \int_k^\infty wf(w)dw - k \int_k^\infty f(w)dw$$

$$\text{d'où} \quad E \max(k, w_1) = k + \int_k^\infty (w-k)f(w)dw \quad (3)$$

D'après (1),  $c = E \max(k, w_1) - k$

$$\text{soit : } c = \int_k^\infty (w-k)f(w)dw = H(k)$$

Le salaire de réserve  $k$  associé à la règle d'arrêt sera donc déterminé de manière à égaliser  $c$ , le coût marginal associé à l'obtention d'une offre supplémentaire, avec  $H(k)$ , le rendement marginal attendu d'une observation supplémentaire.  $H(k)$  est une fonction strictement décroissante: plus le coût de la recherche est faible, plus le salaire de réserve est élevé et plus longue est la durée de recherche et inversement. La règle de décision peut se résumer de la manière suivante: l'individu chômeur compare le rendement lié à l'acceptation de l'offre d'emploi au rendement espéré d'une offre additionnelle. La propriété de myopie offre une méthode de calcul du salaire de réserve.

Source: LIPPMAN S. A., McCALL J. J., 1976, pp. 158-159

### ENCADRE 1 (suite)

Dans le cadre des prolongements du modèle de base, un certain nombre d'hypothèses sont levées et d'autres dimensions sont introduites:

**- *Un horizon de recherche fini***

Considérer l'horizon de recherche borné (facteurs institutionnels ou financiers) conduit à des rendements de la recherche décroissants au cours du temps (LIPPMAN S.A., McCALL J.J., 1976, p166; MORTENSEN P.B., 1977).

**- *Le statut de l'individu à la recherche d'un emploi et l'intensité de la recherche***

Pour ALCHIAN A.A. (1970,p29), l'activité de recherche est un "absorbing state". Cette idée qu'une spécialisation dans la recherche accroît son efficacité sera relativisée par d'autres auteurs (MORTENSEN P. B., 1977; BURDETT K., 1978, 1979; HEY J.D., Mc KENNA C.J., 1979; BENHABIB J. BULL C., 1983).

**- *L'influence du système d'indemnisation***

Le système d'indemnisation permet à l'individu de prendre son temps dans sa recherche d'emploi et influence directement la durée de chômage (MORTENSEN P.B., 1977).

**- *Les circonstances d'entrée en chômage***

Les circonstances d'entrée en chômage (démission et licenciement) introduisent des différences dans la stratégie optimale de recherche (GOTTSCHALK P., MALONEY T., 1985).

**- *Les conditions spatiales de la recherche***

Une aire de prospection étendue conduit à un rendement décroissant de la recherche (SEATER J.J., 1979).

**- *Les méthodes de recherche d'emploi utilisées***

Au processus stochastique de recherche d'emploi se substituerait un processus systématique (SALOP S.C., 1973). Les différents modes de recherche utilisés rendent la stratégie de recherche plus ou moins efficace (BARRON J.M., GILEY O.W., 1981; CHIRINKO R.S., 1982; KEELEY M.C., ROBINS P.K., 1985).

**- *l'endogénéisation du taux de salaire offert***

Selon BALLOT G. (1980, p241), il s'agit de la deuxième génération des modèles de recherche d'emploi qui introduit l'éventualité d'un ajustement du taux de salaire offert par les firmes.

**- *Le type de contrat***

L'emploi proposé ne se limite plus au seul taux de salaire offert, mais inclut les données relatives à la durée (distinction entre contrats à durée déterminée et indéterminée) (FOUGERE D., 1989).

(1) Les références bibliographiques sont données à titre indicatif et ne se prétendent pas exhaustives. Pour un survey sur la question voir notamment LIPPMAN S.A., McCALL J.J., 1976.

*c) Si on dispose d'un certain nombre d'études sur les modes de recherche d'emploi, les analyses relatives aux pratiques de recrutement des entreprises sont plus rares.*

Plusieurs études se sont consacrées à l'analyse des modes de recherche d'emploi. Une première approximation de ces modes de recherche peut s'effectuer à partir de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE. A partir de 1982, certaines modifications sont intervenues (13) et notamment le fait que les résultats sont désormais relatifs à la PARAE et à la PSERE (14). Dans les résultats publiés par l'INSEE, c'est d'abord l'inscription dans un office public de placement qui est retenue; on saisit ensuite la pluralité ou l'unicité des modes de recherche mobilisés par l'individu. Au sein de la PSERE, 22,6% des individus n'utilisent que l'ANPE comme mode de recherche en 1982, contre 24% en 1989, alors que pour respectivement 63,7% d'entre eux en 1982 et 65,4% en 1989, l'ANPE ne constitue qu'un mode de recherche d'emploi parmi d'autres. Enfin, ils sont peu nombreux à ne pas utiliser l'ANPE (13,7% en 1982 contre 10,6% en 1989). Par contre, respectivement 43,7% de la PARAE en 1982 et 44,1% en 1989 ne fait pas appel aux services de l'ANPE. Néanmoins, l'analyse des modes de recherche d'emploi selon l'enquête sur l'emploi ne permet pas de cerner quels modes de recherche ont permis aux candidats d'être embauchés.

Des recherches ponctuelles ont tenté de repérer par quels réseaux les individus ont effectivement accédé à l'emploi (BALAZS G., 1980; COEFFIC N., 1980 et 1984; MARRY C., 1983; VOISIN M.-J., 1987; HERPIN N., 1990; DEGENNE A., FOURNIER I., MARRY C., MOUNIER L., 1991). Ainsi, comme le note G. BALAZS (1980, p13), "même si aujourd'hui il est de plus en plus fréquent de s'inscrire à l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), un certain nombre de jeunes ne passe jamais par ce service de placement. Ils sont placés directement par les associations d'anciens élèves, par leurs parents, amis et relations et grâce aux annonces de journaux". Une enquête menée par l'INSEE au cours de l'année 1986 auprès de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, trois mois auparavant,

---

13- Du point de vue des modes de recherche d'emploi, les modifications apportées, en 1982, viennent réduire la portée des résultats publiés. Si l'inscription dans un office public de placement était aussi le seul mode de recherche retenu en cas de réponse multiple, on disposait, dans les autres cas de réponse multiple, des modes de recherche détaillés.

14- Pour être comptabilisé dans la PSERE (Population Sans Emploi à la Recherche d'un Emploi), il faut remplir les quatre conditions suivantes: être sans emploi, être à la recherche d'un autre emploi salarié, avoir accompli un acte effectif de recherche durant le mois précédant l'enquête et être disponible pour travailler immédiatement. La PARAE (Population Active Occupée à la Recherche d'un Autre Emploi) correspond aux personnes ayant un emploi et ayant déclaré chercher un autre emploi.



indique que "le tiers des personnes qui occupent un emploi l'ont trouvé grâce à leurs relations personnelles ou à leur famille. Les candidatures spontanées auprès des entreprises apparaissent ensuite comme l'un des meilleurs moyens de trouver un emploi" (VOISIN M.-J., 1987, p1). Ces observations conduisent à relativiser la représentation d'une confrontation stochastique de l'offre et de la demande sur le marché externe du travail.

On peut déplorer, au moins dans les années récentes, le manque de travaux relatifs aux pratiques de recrutement des entreprises (15). Comme l'indique V. MERLE (1987, p89), "la prédominance du modèle de marché dans l'analyse des phénomènes d'emploi contribue largement à l'absence d'intérêt à l'égard de ce domaine de recherche. Les processus concrets "d'ajustement" entre l'offre et la demande importent moins, dans le cadre de la théorie économique standard, que les formes d'allocation de la main d'oeuvre auxquelles conduit ce "vecteur de coordination" qui est le marché".

Il existe néanmoins des études qui ont analysé les pratiques de recrutement des entreprises.

Il s'agit notamment des travaux du Centre d'Etude des Relations Sociales (C.E.R.S.), dont l'originalité tient à l'étude des réseaux relatifs à la demande de travail mais aussi à l'offre, comme en témoignent les propos de J. P. De GAUDEMAR: "Or ce qu'il s'agit de pouvoir penser, c'est un tout autre type d'interdépendances qui ne présuppose pas l'adaptation de l'offre de travail à la demande, mais qui en permettant de comprendre les déterminations réciproques de ces deux processus, aille jusqu'à faire douter de la pertinence de la distinction analytique de ces deux instances. Peut-être n'y a-t-il pas une offre et une demande ? Peut-être n'y a-t-il qu'un seul processus à considérer celui de la formation du rapport salarial..." (CENTI C., De GAUDEMAR J.-P., PILLEMONT J., STOECKEL F., 1982, p15).

L'enquête nationale sur les modes de recrutement du personnel non cadre menée par l'ANPE en 1981 (BENAROCH F., ESPINASSE J.-M., 1982) (16) fait apparaître, quant à elle, l'importance des candidatures spontanées et des relations

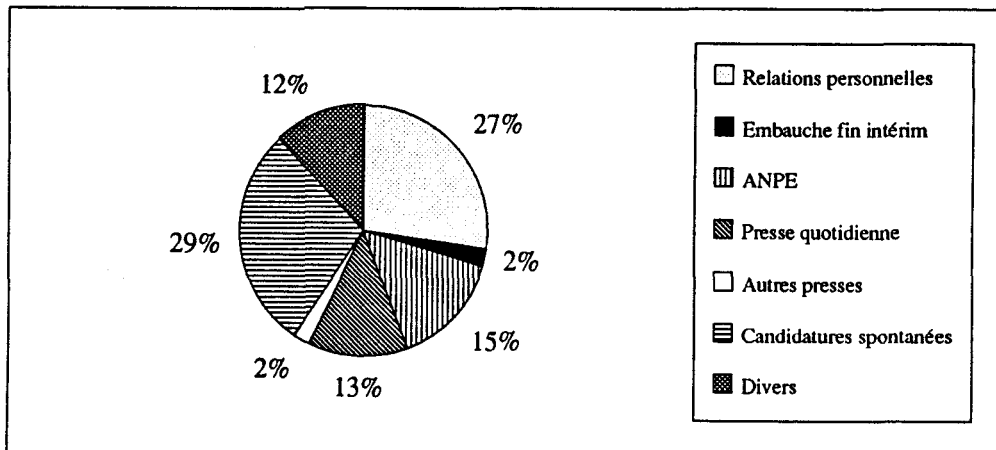
---

15- Cette tendance s'est très récemment infléchie.

16- On peut également citer l'enquête "modes de recrutement et turn over" menée par voie postale en septembre - octobre 1978 par le Ministère du Travail (1982).

personnelles dans les canaux de recrutement: au total, 56% des entreprises utilisent ces deux modes d'embauche (voir graphique I-1).

GRAPHIQUE I-1: Répartition des entreprises selon les modes de recrutement utilisés (en %)



Source: MERLE V. (1985), Grand Angle sur l'Emploi, n°1, juin, p8

Sur le marché que l'on peut qualifier de formel ou d'institutionnalisé, l'ANPE est en position dominante: 15% des entreprises font appel à l'ANPE lorsqu'elles recrutent. Plus récemment, une estimation menée à partir des offres d'emploi enregistrées à l'ANPE et des recrutements effectivement réalisés permet de conclure qu'une "proposition d'emploi sur cinq transite par l'ANPE en 1990. Sur cette même année, c'est plus d'un salarié sur 10 qui est embauché via l'ANPE" (BELLOC B., 1992, p1) (17).

Finalement, de l'analyse des modes de recrutement semblent émerger des pratiques dans les modes de mise en relation des agents sur le marché.

17- En ce qui concerne le rôle de l'ANPE dans le placement de la main d'oeuvre, on pourra consulter l'ouvrage de M. MULLER ("Le pointage ou le placement", 1991) qui analyse les raisons qui ont conduit à la situation paradoxale d'un monopole réservé aux services publics de placement (Code du travail, art L311-2) et d'un placement qui leur échappe en grande partie. Les charges lourdes de contrôle des travailleurs et d'enregistrement des courants d'embauche qui leur sont confiées ne sont pas étrangères à ce constat.

*d) Compte tenu de ces éléments, le marché externe semble aussi être le lieu de la mise en place de procédures, de pratiques dans les modes de rencontre entre l'offre et la demande.*

Dans ce cadre, la distinction entre marché interne et externe appelle un certain nombre de remarques (18).

Le marché interne se définit par un ensemble de règles et de procédures administratives qui déterminent le salaire et l'affectation aux emplois à l'intérieur de l'unité administrative. A l'inverse, le marché externe est soumis aux variables économiques.

N'est-il pas abusif de nier l'existence de pratiques, de règles, qui se différencient de celles de la concurrence pure et parfaite, au regard du marché externe? Les dispositions issues des conventions nationales ou de branche mais aussi les dispositions législatives illustrent cette réalité. De manière plus informelle, l'entreprise adopte certaines règles en matière de recrutement sur le marché externe: dans ce cadre, elle organise les conditions d'accès aux emplois. Si on admet que l'entreprise intervient aussi dans l'organisation du marché externe, l'opposition initiale entre marché interne et externe se trouve amoindrie.

Si ces pratiques ne sont pas nouvelles, elles prendraient toute leur importance sur un marché du travail où l'offre de travail est rationnée. Comme le souligne G. VANDERPOTTE, "dans un contexte de rationnement de l'emploi, les offres d'emploi qui émergent sur le marché du travail, au sens classique du terme, sont inférieures au volume global d'embauches. La raison tient au fait que les entreprises trouvent la résolution de leur besoin de personnel par des éléments de proximité" (19).

En définitive, il s'agit de relativiser l'idée que le marché externe serait soumis aux seules variables économiques et de reconnaître un rôle actif aux agents qui interviennent sur ce marché. A ce titre, l'évolution marquante qui caractérise les années 80 tient à l'intervention croissante des pouvoirs publics sur le marché externe du travail.

---

18- On ne prétend pas détenir la primeur au regard des interrogations formulées quant au fonctionnement du marché externe. Ainsi, N. VANECCLOO (1982, p246), dans la théorie de la transformation de main d'oeuvre, insiste sur le fait que "l'intégration des phénomènes du marché externe (mouvement interfirmes) dans la théorie des marchés internes est insatisfaisante". J. ROSE (1984) remet en cause, quant à lui, le fonctionnement du marché externe en rapport avec l'organisation de la transition professionnelle.

19- Cette intervention de G. VANDERPOTTE s'intégrait au programme des Etats Généraux du Chômage et de l'Emploi qui se sont tenus, à Paris, les 6 et 7 avril 1990.

*e) L'intervention croissante des pouvoirs publics sur le marché externe du travail au cours des années 80: une intervention continue en faveur de l'insertion des jeunes, qui devient massive à partir de 1985.*

Si les interventions des pouvoirs publics ne sont pas nouvelles, elles se sont surtout développées au cours des années 60.

Les premières expérimentations pour l'insertion des jeunes remontent à 1968 (20). La loi du 16 juillet 1971 vient institutionnaliser l'apprentissage, dispositif ancien de formation en alternance (COMBES M.-C., 1986). Entre 1975 et 1977, est mis en place le premier programme interministériel de formation alternée des jeunes (DUBAR C. et alii, 1987, p42). Les Contrats Emploi-Formation sont, quant à eux, institués en 1975. L'année 1977 marque le lancement du Premier Pacte pour l'Emploi qui prévoit les stages de formation et les stages pratiques, et qui sera suivi des deux autres Pactes pour l'Emploi (21). Au cours des années 80, l'intervention des pouvoirs publics en faveur des jeunes se poursuit, s'intensifie et constitue même, jusqu'au milieu de la décennie, un axe prioritaire.

Comme l'indique BOUILLAGUET P. (1988, p4): "La forte contraction du chômage des jeunes liée à une vive contraction des embauches, l'effondrement brutal de leur représentation dans les effectifs salariés, focaliseront jusqu'en 1986 les priorités d'action sur les jeunes".

Le début des années 80 s'inscrit dans la continuité des interventions précédentes et le Plan Avenir Jeunes de juin 1981 constitue pour les décideurs de l'époque une solution d'attente. Cette même année, une mission d'étude pour la réalisation d'une meilleure insertion des jeunes de 16 à 21 ans dans la vie professionnelle est confiée à B. SCHWARTZ. Elle constitue un plaidoyer pour le développement des formations en alternance. Elle conduit à une réorganisation globale du dispositif d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Après avoir souligné leur importance croissante et leur caractère diversifié, J. ROSE (1984, pp. 81-102) montre l'infléchissement significatif que connaissent

---

20- Ainsi, "entre 1968 et 1974, le Ministère du Travail (1968) avec l'Association Professionnelle des Adultes (A.F.P.A.), le Ministère de l'Education Nationale (1971-1972), le secteur associatif (1974), les foyers de Jeunes Travailleurs (F.J.T.) inaugurent les premières expériences" (DUBAR C. et alii, 1987, p38).

21- Les Pactes pour l'Emploi des jeunes s'inscrivent dans des campagnes de juillet à juillet: Premier Pacte pour l'Emploi (juillet 1977- juillet 1978), Second Pacte l'Emploi (juillet 1978- juillet 1979) et Troisième Pacte (juillet 1979 - juillet 1980) reconduit pour un an, en 1980.

ces interventions à partir de 1981: "Plus qu'avant, on reconnaît la nécessité d'une politique étatique de régulation des mouvements d'emploi ... L'Etat s'est progressivement donné les moyens de réguler les mouvements d'emploi" (ROSE J., 1984, p101).

Il s'en suit que le milieu des années 80 se caractérise par un développement important des dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes. Alors que l'ensemble des dispositifs (y compris l'apprentissage) enregistre des flux annuels qui ne dépassent pas plus de 400 000 bénéficiaires de 1977 à 1984 (22), ils atteignent plus de 700 000 en 1985. Cette croissance tient en particulier à la mise en place des Travaux d'Utilité Collective (TUC) qui donnent lieu à plus de 300 000 entrées en 1985. Les flux culminent ensuite à plus d'un million en 1987 et 1988 (AMAT F., 1985; Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°62, 1990).

L'insertion des jeunes ne représente pas l'unique domaine d'intervention des pouvoirs publics. Néanmoins, celle-ci a constitué une préoccupation centrale et continue de l'Etat tout au long des années 80 à travers les mesures mises en place en faveur des jeunes, dont l'ampleur s'est accentuée à partir de 1985.

On est alors amené à relativiser les analyses qui considèrent le marché externe du travail comme un marché concurrentiel. A travers la mise en place de ces dispositifs, les interventions des pouvoirs publics organisent les conditions d'accès à ces emplois: ils définissent à la fois les conditions de recours par les firmes, mais, précisent aussi les caractéristiques requises pour bénéficier de ces dispositifs.

On rejoint alors l'analyse de J. ROSE (1984) selon laquelle les agents, et notamment l'Etat, contribuent à structurer la "transition professionnelle". On adhère ainsi à l'hypothèse selon laquelle le marché externe du travail s'écarte des conditions propres au marché concurrentiel.

---

22- L'apprentissage donne lieu à des flux d'entrée annuels d'un peu plus de 100 000 individus. De 1977 à 1978, les stages de formation et les stages en entreprise enregistrent des flux annuels, respectivement pour chacun des Pactes pour l'Emploi, d'environ 213 000 bénéficiaires entre 1977 et 1978, 76 000 entre 1978 et 1979, 95 000 entre 1979 et 1980 et 180 000 entre 1980 et 1981. Pour les dispositifs relatifs aux années 80, on se reportera au tableau II-27 et au graphique II-10 du chapitre II.

Plus fondamentalement, ces interventions mettent en évidence une évolution importante dans la mesure où les pouvoirs publics ne se limitent plus à assurer une meilleure fluidité, une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail à travers la formation proprement dite, mais sont à l'origine de la mise en place de formes d'emploi nouvelles qui s'appuient sur un rôle accru des employeurs, y compris de l'Etat lui-même (23). Alors que nombre d'entre elles relevaient auparavant de contrats liés à la formation professionnelle, les formes d'emploi prennent de plus en plus souvent la forme du CDD (voir II241c). Dans ce cadre, les dispositifs peuvent s'analyser comme "une mise à l'emploi précaire" (DUBAR et alii, 1987, p52)(24). Les dispositions récentes vont d'ailleurs dans ce sens: le contrat de travail se substitue ainsi au statut de stagiaire de la formation professionnelle (25).

Cette tendance constitue une évolution marquante dans les modes de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Le rôle de l'Etat ne se limite plus à un intermédiaire, il devient un centre d'impulsion de formes d'emploi nouvelles.

Parallèlement, les dispositifs mis en place en faveur des jeunes sont venus s'ajouter aux emplois atypiques dont la croissance au cours des années 80 constitue la seconde transformation marquante du processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

---

23- Comme l'indiquent MEULDERS D., PLASMAN R. (1989, p143), "dans l'émergence ou la résurgence de différentes formes d'emploi atypiques, les gouvernements des pays de la CEE portent des responsabilités importantes ... Responsabilités car, d'une part, ils ont aménagé les législations du travail et la législation sociale encourageant et permettant un recours accru à ces formes de travail, et d'autre part, en tant qu'employeurs, ils ont usé de ces formes d'emploi les développant au sein du secteur public, rigueur budgétaire oblige". On aborde plus précisément les comparaisons internationales au II5.

24- "En l'espace d'un an (1983-1984), le rapport numérique entre les mesures de formation, gérées par les organismes, et les mesures de mises à l'emploi précaire, gérées par les employeurs, se modifie. Ainsi, alors qu'en 1983 - 1984, on a compté 95 600 contrats de travail de type particulier pour 137 000 places de stage en organisme, en 1984 - 1985, l'ensemble des contrats particuliers incluant les TUC et les SIVP atteignait 261 000 contre 130 000 places de stage en organisme de formation" (DUBAR et alii, 1987, p54).

25- Dans le cadre du Plan pour l'Emploi de 1989, les Contrats Emplois Solidarité se substituent aux TUC, aux PIL (Programme d'Insertion Locale) et aux activités d'intérêt général du RMI (Revenu Minimum d'Insertion), qui n'offraient jusqu'alors qu'un statut de stagiaire de la formation professionnelle (BERNARD P.-Y., LEFRESNE F., 1992).

## **I22 - L'EVOLUTION DES FORMES DE RENCONTRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE AU COURS DES ANNEES 80: LA PART CROISSANTE DES EMPLOIS TEMPORAIRES ET LA REMISE EN CAUSE DES ANALYSES EN TERMES DE DUALISME.**

Les formes d'emploi temporaires ne sont pas nées avec la crise. La plus ancienne correspond au louage de services.

Si elles ont longtemps été considérées comme un phénomène à la marge, le début des années 80 se caractérise par un réel effort de repérage statistique des formes traditionnelles de l'emploi temporaire que constituent le contrat à durée déterminée (CDD) et la mission d'intérim. A ces formes traditionnelles sont venus s'ajouter les différents dispositifs mis en place par les pouvoirs publics au cours des années 80.

Le développement de ces emplois "atypiques" invite à s'interroger sur l'interprétation du recours à ces formes d'emploi. Elles sont au coeur des débats sur la flexibilité. C'est leur croissance dans un contexte de crise qui conduit à penser que leur fonction traditionnelle s'est étendue relativement à la période précédente.

## **I221 - UN EFFORT DE REPERAGE STATISTIQUE**

Les transformations qui affectent les formes de l'accès à l'emploi conduisent, au début des années 80, à identifier (c'est à dire à repérer explicitement) les formes de l'emploi temporaire jusque là difficilement cernées par les grands indicateurs d'évolution de l'emploi, bien que déjà introduites dans la réflexion théorique.

Il s'agit des emplois "atypiques", des emplois précaires, des formes particulières d'emploi, des emplois dont les caractéristiques seraient celles du marché externe, secondaire.

*a) Un effort de repérage au sein de deux enquêtes menées par les pouvoirs publics ...*

Les deux enquêtes, menées par le Ministère du Travail et annexées aux enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre (ACEMO), apparaissent comme pionnières en la matière (15 avril 1977 et 15 avril 1980) (26). Elles permettaient, pour les établissements communs aux deux enquêtes, de mener une comparaison en combinant leur situation entre les deux dates (AUDIER F., 1983 et 1985).

Les conclusions de ces exploitations confirment l'idée que le développement du recours aux emplois de durée limitée se couple d'une transformation dans leurs usages. Il s'agit en particulier des deux résultats suivants:

- s'il existe une intensification du recours à ce type d'emplois, leur développement est plutôt imputable à leur diffusion dans des unités de taille plus faible (en particulier dans les établissements de 100 à 500 salariés);
- ce sont principalement les entreprises qui ont procédé à des recrutements nets sur la période qui y ont fait appel.

A la suite de ces deux enquêtes, le recueil des informations et leur exploitation seront systématisés. Ainsi, l'enquête sur l'emploi et les déclarations mensuelles des mouvements de main d'oeuvre (DMMO) tiennent désormais compte, respectivement depuis 1982 (27) et 1983, des caractéristiques relatives à ces formes d'emploi.

*b) ... mais, qui doit beaucoup à la volonté de mesurer le chômage.*

Alors que la volonté d'un repérage du statut de l'emploi (suivant son caractère permanent, occasionnel et saisonnier) existait, dès 1950, dans l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, "c'est la mesure du chômage qui constituait pour les

---

26- Il ne s'agit pas de minimiser les analyses menées sur ce thème. On pense notamment à l'ouvrage de G. CAIRE ("Les nouveaux marchands d'hommes ?") qui paraît dès 1973. Mais, ces deux enquêtes menées par le Ministère du Travail semblent constituer le point de départ d'un repérage systématique de ces formes d'emploi.

27- On pourra se reporter à l'article de M. CEZARD, N. COEFFIC, P. LAULHE ("Emploi et chômage en avril-mai 1982: les résultats de la nouvelle enquête sur l'emploi", 1983) et plus particulièrement au paragraphe intitulé "Une meilleure observation des emplois précaires" pp. 35-37.



utilisateurs "politiques" de l'époque l'intérêt principal" (AFFICHARD J., 1987b, p90). "A la suite de la publication des premiers résultats, il me fut difficile de faire admettre à un membre du cabinet du Ministre de l'Economie que l'instrument ne permettait pas de mesurer et de publier les variations du chômage entre les deux dates des deux premières enquêtes. C'était à ses yeux le but principal du travail, et il ne comprenait pas que des résultats tirés des enquêtes ne puissent se substituer immédiatement aux chiffres publiés jusqu'alors qui résultaient de dénombrements administratifs" (LEVY-BRUHL R., 1977, p561).

C'est à travers cette volonté d'une meilleure connaissance du chômage que vont apparaître les liens qu'il entretient avec les fins de contrat à durée déterminée. Dès 1976, l'impact des emplois temporaires dans les motifs d'entrée en chômage est repéré. Les CDD apparaissent "comme un indicateur significatif des transformations du chômage" (DAUTY F., MORIN M.-L., 1991, p24). Ce n'est qu'en octobre 1980 qu'une enquête complémentaire à l'enquête sur l'emploi est consacrée aux emplois précaires (COEFFIC N., 1982).

A la suite du recensement de 1982 et sur la base des recommandations d'un sous-groupe du Conseil National de la Statistique qui avait travaillé sur ce thème, le questionnaire se voit complété d'une partie relative aux emplois précaires. Il s'agissait de mieux cerner "les formes particulières d'emploi et les populations qui se trouvent aux frontières des catégories que les anciennes enquêtes découpaient suivant des méthodes assez frustes" (AFFICHARD J., 1987b, p97).

*c) Plus précisément, les modifications relatives aux déclarations des mouvements de main d'oeuvre ont permis de repérer l'importance des flux auxquels donnent lieu les CDD.*

Les améliorations précédentes, qui sont essentielles quant à notre objet, demeurent cependant relatives à des données de stock, ce qui n'est pas le cas pour les déclarations mensuelles des mouvements de main d'oeuvre (DMMO).

La mise en place des DMMO date de 1976. Elle répond alors à la nécessité d'un contrôle de l'emploi suite à la législation en matière de licenciement économique. A l'origine, elles ne sont donc pas conçues comme un outil explicite pour l'étude statistique des flux de main d'oeuvre.

Des exploitations partielles ont cependant été menées: de 1976 à 1980, elles concernent les établissements de plus de 200 salariés; elles sont ensuite étendues aux établissements de plus de 50 salariés.

A partir de 1983, une exploitation beaucoup plus complète de ce recueil d'informations unique sur les mouvements de main d'oeuvre est entreprise.

Elle se concrétise par:

- une collaboration entre les Directions Régionales du Travail et de l'Emploi et l'INSEE;
- une saisie d'informations étendue aux caractéristiques des salariés et surtout à la nature du contrat d'embauche et aux motifs de sortie;
- une représentativité nationale améliorée: jusqu'en 1983, l'exploitation était limitée à 10 régions, elle s'étend à 15 régions en 1984 et couvre actuellement l'ensemble des régions.

Des études limitées à une région ont tenté de confronter ces données, relatives aux flux, aux grands indicateurs traditionnels de l'emploi (voir GOSSELIN F., REBOUL J.-L. pour la Haute Normandie, 1986; PODEVIN G. pour l'Essonne, 1984).

De façon plus générale, l'exploitation des DMMO a permis de mettre en évidence l'ampleur des mouvements d'embauche et de débauche auxquels donnent lieu les CDD et leur structure, ampleur que masquait la relative stabilité des données de stock relatives à ces contrats.

## I222 – L'EMPLOI TEMPORAIRE: UNE IMPORTANCE CROISSANTE

*a) Alors que l'emploi salarié stagne, voire diminue au moins dans sa forme traditionnelle, les emplois temporaires connaissent une croissance importante au cours des années 80.*

C'est au regard du déclin de l'emploi salarié total, ou du moins de la baisse continue qui affecte l'emploi salarié traditionnel, que l'expansion des formes de l'emploi temporaire au cours des années 80 est marquante.

Comme l'indiquent M. CEZARD et J.-L. HELLER (1988, p15): "le modèle dominant de l'emploi salarié, à temps plein, sous contrat à durée indéterminée est en constant recul: un million d'emplois de ce type en moins depuis six ans. Dans le même temps, les emplois atypiques progressent de manière équivalente: ils sont aujourd'hui près de trois millions contre deux millions en 1982".

Si ces emplois s'écartent de la norme à différents points de vue (durée du travail, statut), on retiendra ceux dont le terme est fixé.

Au total les salariés sur CDD, les intérimaires et les stagiaires passent de 507 000 en 1982 à plus d'un million en 1988 selon l'enquête sur l'emploi (voir tableau I-1 et graphique I-2).

Les salariés sous CDD et les intérimaires représentaient près de 4% de l'emploi salarié total en 1988, contre 2,4% en 1982. Lorsqu'on y ajoute les différents dispositifs mis en place en faveur des jeunes, cette part passe de 2,8% en 1982 à 5,9% en 1988. Si cette part relative demeure faible, la croissance qui marque l'évolution de ces formes d'emploi au cours des années 80 est indéniable.

*b) Si le début des années 80 se caractérise par un recul des emplois temporaires, ils connaissent ensuite une progression soutenue.*

La décennie 80 s'ouvre sur un ralentissement du recours à ces formes d'emploi temporaire (voir graphique I-2), en particulier sous l'effet des dispositions législatives de 1982 (voir chapitre II).

En 1985, les effectifs salariés sous CDD augmentent sensiblement et cette croissance se maintient jusqu'en 1988 (le taux de croissance annuel est supérieur à 20% sur la période).

Le nombre des intérimaires, quant à lui, connaît une croissance moins marquée et enregistre une diminution en 1987 (voir tableau I-1). Entre mars 1984 et mars 1989, le nombre de salariés sous CDD et en mission d'intérim est respectivement multiplié par 2,4 et par 2,3 selon les données de l'enquête sur l'emploi.

A partir de 1984, les effectifs stagiaires connaissent une progression continue jusqu'en 1988 mais, c'est en 1985 qu'elle est la plus spectaculaire: le niveau du taux de croissance annuel est de +123,5% entre 1984 et 1985 (voir tableau I-1). Cette évolution des effectifs stagiaires marque l'inflexion de la politique des pouvoirs publics en faveur des jeunes. Au total, entre mars 1984 et mars 1988, le nombre des stagiaires a été multiplié par 2,5.

Selon l'enquête ACEMO du Ministère du Travail, les emplois temporaires représentaient 2,5% de l'emploi salarié en avril 1977 (hors Etat et Collectivités locales) et concernent en avril 1989 environ 7% des salariés: en douze ans, l'effectif des salariés temporaires a presque triplé (Rapport au Parlement, 1989, p4).

*c) Néanmoins, les parts relatives des formes traditionnelles de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié total minimisent l'ampleur des mouvements auxquels donnent lieu les CDD et les missions d'intérim.*

Ainsi, au cours de l'année 1988, ce sont quelques 9 millions de contrats qui ont été conclus, soit la moitié de l'effectif salarié total.

La structure de ces recrutements se décompose de la manière suivante :

- 5,5 millions concernent des missions d'intérim (soit 61 %);
- 2,5 millions correspondent à des contrats à durée déterminée (soit 28 %);
- 1 million relèvent d'embauches fermes (soit 11 % du total des embauches).

Au total, près de 90% des recrutements s'effectuent sur des contrats temporaires en 1988. Cette proportion étonnante conduit à relativiser l'idée que ces formes d'emploi relèvent d'un phénomène à la marge. Il semble plutôt qu'elles constituent, au regard de ces chiffres, une forme courante d'accès à l'emploi.

**TABLEAU I-1: Emploi salarié et emploi salarié traditionnel, CDD, intérim et stage :  
évolution de 1982 à 1989**

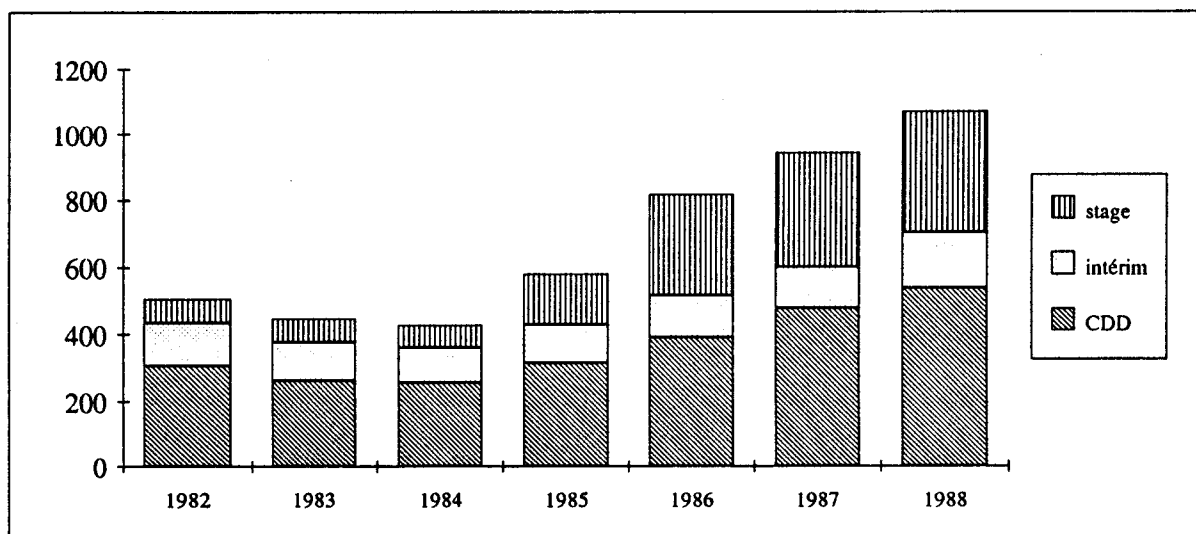
	avril-mai 1982	mars 1983	mars 1984	mars 1985	mars 1986	mars 1987	mars 1988
<b>EMPLOI SALARIE TOTAL</b>	17977	17912	17643	17746	17965	17918	18038
<b>EMPLOI SALARIE TRADITIONNEL</b>							
<i>Part dans l'emploi salarié (en %)</i>	65,4	64,6	64,0	62,4	60,4	60,1	59,2
effectif (en milliers)	11754	11576	11289	11071	10861	10765	10685
<b>CDD</b>							
<i>part dans l'emploi salarié (en %)</i>	1,7	1,5	1,4	1,8	2,2	2,7	3,0
effectif (en milliers)	306	263	256	315	389	478	538
<b>INTERIM</b>							
<i>part dans l'emploi salarié (en %)</i>	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,9
effectif (en milliers)	127	113	103	113	128	122	164
<b>STAGE (2)</b>							
<i>Part dans l'emploi salarié (en %)</i>	0,4	0,4	0,4	0,9	1,7	1,9	2,0
effectif (en milliers)	74	71	68	152	298	344	366
<b>ENSEMBLE (cdd, intérim, stage)</b>							
<i>Part dans l'emploi salarié (en %)</i>	2,8	2,5	2,4	3,3	4,5	5,3	5,9
effectif (en milliers)	507	447	427	580	815	944	1068
<b>TAUX DE CROISSANCE ANNUEL (en %)</b>							
<b>EMPLOI SALARIE TOTAL</b>		-0,3	-1,6	+0,6	+1,2	-0,2	+0,7
<b>EMPLOI SALARIE TRADITIONNEL (1)</b>		-1,5	-2,5	-1,9	-1,9	-0,9	-0,7
<b>CDD</b>		-13,9	-0,3	+22,9	+23,6	+22,8	+20,0
<b>INTERIM</b>		-11,0	-8,8	+9,7	+13,3	-4,6	+34,4
<b>STAGES</b>		-4,0	-4,2	+123,5	+96,0	+15,4	+6,4

Source: Enquête Emploi

(1) Emploi salarié à plein temps, à durée indéterminée, hors Etat et Collectivités Territoriales

(2) Y compris stagiaires de l'Etat et des collectivités territoriales

**GRAPHIQUE I-2: CDD, intérim et stage: évolution des effectifs de 1982 à 1988 (en milliers)**



Source: Enquête sur l'emploi

Leur évolution au cours des années 80 coïnciderait avec celle de la conjoncture économique. A la décroissance des emplois temporaires du début des années 80 correspond une conjoncture déprimée tandis que le développement de ces formes d'emploi à partir de 1985 coïncident avec une conjoncture économique plus favorable. Les données récentes mettent en évidence une stagnation de l'emploi temporaire.

Néanmoins, on peut se demander si cette correspondance ne se couple pas de transformations plus profondes dans le comportement des employeurs.

## I223 - LES EMPLOIS TEMPORAIRES: UNE GESTION DE L'EMPLOI A COURT TERME QUI INSTABILISE CERTAINS EMPLOIS SUR LESQUELS SERAIENT CONFINÉES CERTAINES CATEGORIES DE LA MAIN D'OEUVRE...

### *a) Le développement des emplois temporaires répondrait aux exigences d'une gestion de l'emploi à court terme.*

Les emplois temporaires constitueraient le moyen privilégié pour rétablir les marges de liberté que la rigidification des statuts a fait perdre à l'entreprise.

Ils sont au coeur des débats sur la flexibilité (voir BOYER R., 1986; OCDE, 1986a, 1986b; COULAURES J., FREMEAUX P., 1985; ROUDIL A., 1985; BRUNHES B., 1989).

Si cette notion n'est pas nouvelle, son acception s'est étendue au cours des années récentes. Selon R. BOYER (1986, p236), la notion de flexibilité constitue "un terme générique particulièrement ambigu car protéiforme" (28).

---

28- Selon la problématique du rapport salarial, cinq définitions de la flexibilité sont envisagées:  
 - elle peut concerner le degré d'adaptabilité de l'organisation productive (usine flexible),  
 - mais aussi la plus ou moins grande adaptabilité des salariés (polyvalence);  
 - selon une troisième définition, la flexibilité renvoie à la faiblesse des contraintes juridiques régissant le contrat de travail;  
 - elle peut aussi se rapporter à la sensibilité des salaires à la situation économique;  
 - selon une dernière acception, la flexibilité est entendue comme la possibilité pour les firmes de se soustraire à une partie des prélèvements sociaux et fiscaux (BOYER, 1986, pp. 236-240).

C'est en réponse aux changements qui interviennent dans les conditions de production et/ou du marché que les firmes sont amenées à trouver les moyens de s'adapter. Les modalités de cette adaptation peuvent relever de stratégies différentes. Elle peut notamment se traduire par une externalisation partielle ou totale de certaines phases de production sous la forme d'un recours à la sous-traitance ou à la filialisation.

S'agissant de la flexibilité relative au facteur travail, l'adaptation de l'entreprise peut s'opérer de façon interne et/ou externe et s'inscrire dans des temporalités différentes (STANKIEWICZ F., 1985). Dans ce cadre, le recours aux emplois temporaires relèverait de la mise en oeuvre d'une flexibilité courante de type externe (29). Elle permettrait d'ajuster les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins, ajustement qui est entravé, selon une conception libérale, par les rigidités institutionnelles relatives à la stabilité de l'emploi.

Les emplois temporaires répondraient donc à une gestion de l'emploi à court terme, à une gestion au moindre coût puisqu'elle facilite l'adéquation entre charge de travail et effectif utilisé en contrôlant le risque lié à une embauche statutaire.

Il s'en suit qu'entre les deux formes polaires de "l'emploi à vie" et de l'exclusion durable, les situations intermédiaires se sont multipliées avec la crise (30). Au schéma traditionnel qui distingue chômage/activité se superposerait celui de précarité/stabilité (DENANTES J., 1989).

Compte tenu de l'instabilité qui les caractérise, les emplois temporaires sont alors associés à la représentation du marché secondaire des thèses dualistes.

***b) Les emplois temporaires représenteraient les emplois du marché secondaire occupés prioritairement par les travailleurs secondaires.***

Alors que les emplois du marché primaire se caractérisent par une sécurité d'emploi qui bénéficie aux travailleurs primaires, les emplois du marché secondaire sont instables et s'adressent aux travailleurs secondaires, en particulier aux jeunes et aux femmes.

---

29- Sur la distinction entre flexibilité interne/ externe et flexibilité conjoncturelle/ structurelle voir F. STANKIEWICZ (1985, pp. 468-471).

30- voir notamment INSEE (1986b), numéro spécial: "Emploi et chômage: l'éclatement", Economie et Statistique, n°193-194, novembre-décembre 1986.

Cette représentation conduit à formuler certaines remarques. S'il est vrai que ces catégories de main d'oeuvre sont surreprésentées au sein des emplois de courte durée, doit-on considérer qu'elles y demeurent de façon permanente?

Par ailleurs, l'existence d'emplois secondaires, dont les caractéristiques seraient en tous points opposés à ceux du marché primaire, pose le délicat problème des liens qui sont susceptibles de s'établir entre ces deux catégories. La correspondance si tant est qu'on puisse la définir précisément, entre travailleurs, emplois primaires et secondaires n'est-elle amenée à évoluer? N'y a-t-il pas de formes de substitution entre ces catégories?

Plus généralement, le développement des emplois temporaires au cours des années 80 invite à s'interroger sur l'interprétation du recours à ces formes d'emploi. C'est leur croissance dans un contexte de crise qui conduit à penser que leur fonction traditionnelle s'est étendue relativement à la période précédente.

Comme l'indique F. MICHON (1983, p582), "le plus souvent au moins jusqu'à une période récente, les formes particulières d'emploi ont été analysées en termes de satisfaction des besoins temporaires des entreprises, et les emplois ont été qualifiés d'emplois temporaires ou encore précaires. En général, on suppose ainsi qu'il s'agit des emplois secondaires des thèses sur la segmentation du marché du travail... Leur usage par les entreprises correspondrait également:

- à l'extériorisation de certains types de tâches ..., à une spécialisation de la main d'oeuvre-maison et de l'entreprise;
- à une volonté de contrôle social, hiérarchique et disciplinaire de la main d'oeuvre.

En quelque sorte, le développement des formes particulières d'emploi tel qu'il a pu être observé ces dernières années n'obéirait pas à une logique unique de réponse à une incertitude accrue en cette période de crise".

Finalement, c'est la tendance à la diversification des formes d'emploi qu'il faut étudier, non pas en termes dualistes, mais de façon unitaire pour cerner la relation qui existe entre emplois secondaires et emplois primaires.

C'est la stabilité même des découpages qu'opèrent les thèses dualistes qui est en cause. En dynamique, certaines oppositions, telles que marché interne/externe, emplois stables/instables, ne semblent pas tenables. La crise instabilise certains emplois qui relèvent pourtant du marché interne et qui se caractérisent à un moment donné par la stabilité. De façon inverse, on peut remettre en cause la pérennité de la correspondance entre le marché externe et les emplois instables.



## CONCLUSION DU CHAPITRE I

Les évolutions qui affectent les modes et les formes de rencontre entre l'offre et la demande de travail au cours des années 80 amènent à relativiser les représentations du marché du travail en termes de dualisme.

La floraison des emplois temporaires dans un contexte de rationnement de l'emploi conduit à penser que leur rôle s'est étendu relativement à la période précédente.

Dans ce cadre, il faut dépasser l'opposition simple entre emplois primaires, secondaires et emplois stables, instables.

La sécurité d'emploi, forme construite par l'histoire et le système des relations professionnelles, ne constitue-t-elle pas elle-même, le résultat d'une adaptation face à une mobilité de la main d'oeuvre qui, à l'époque, constituait une entrave à la bonne gestion de la production (De GAUDEMAR J.-P., 1979; GENNARD J., 1979; SALAIS R., BAVEREZ N., REYNAUD B., 1986, pp. 105-107; DENANTES J., 1989, p84).

La question qui se pose alors n'est pas tant celle des rigidités mais plutôt celle des solutions que peut générer le système pour s'adapter, compte tenu du contexte nouveau auquel sont confrontées les firmes.

Le recours accru aux emplois temporaires s'intègre dans cette réflexion. Constitue-t-il "un mal nécessaire" à l'adaptation, une phase de transition induite par le redéploiement qui caractérise l'époque contemporaine? S'agit-il plutôt de la mise en place d'un processus permanent qui pourrait conduire à définir, pour

un certain nombre d'individus, une nouvelle forme de rapport au travail à travers une relation d'emploi intermittente (alternance de périodes d'emploi et de chômage), certes moins sécurisante que la continuité d'emploi? Relève-t-il d'un processus de sélection qui conduit à assurer un emploi stable à certains tandis que d'autres s'en trouvent exclus? S'inscrit-il enfin dans le cadre de la transition professionnelle?

Ces interrogations, qui ne sont pas exclusives, illustrent non seulement la diversité des explications du recours aux formes d'emploi dont le terme est fixé, mais aussi des conséquences qu'elles peuvent avoir sur le marché du travail.

Au cours des années 80, les emplois temporaires se sont développés au point de remettre en cause le particularisme dont on les qualifie. On doit reconnaître qu'il s'agit plutôt aujourd'hui de formes d'emploi courantes dont le rôle sur le marché du travail reste complexe.

C'est à l'analyse de ces formes d'emploi temporaire que se consacre le chapitre II.

*CHAPITRE II*

**L'EMPLOI TEMPORAIRE AU COURS DES ANNEES 80:**

**EVOLUTION, CARACTERISTIQUES,**

**DETERMINANTS DE COUT ET**

**COMPARAISONS INTERNATIONALES**

Au cours des années 80, les contrats à durée déterminée (CDD) et les missions d'intérim sont devenus des formes courantes de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Parallèlement, une transformation des modes de rencontre s'opère à travers l'intervention des pouvoirs publics en matière d'insertion des jeunes. Elle contribue à l'extension des formes particulières d'emploi qui tendent à brouiller les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Ces formes d'emploi s'intègrent dans un ensemble plus large qui se définit par référence à l'emploi typique (PUHEL H, 1981, p489). "Ce que ces situations de travail ont en commun, c'est, en fait, d'avoir rompu par l'une quelconque de leurs caractéristiques avec la forme dite normale de la relation de travail, c'est à dire celle régie par le contrat de travail à durée indéterminée" (HENRIET B., 1982, p124). Il suffit qu'une des composantes de l'emploi considéré s'écarte de la norme pour qu'il participe de la diversification des formes d'emploi (GERME J.-F., 1981; CAIRE G., 1982; Droit Social, n°spécial "Le travail atypique", 1981; DUVERNET C., 1987; ELBAUM M., 1988a, 1988b; LACROIX T, 1990b, p40). On s'intéressera plus particulièrement ici à l'horizon de la relation d'emploi. Les formes traditionnelles que sont le CDD et la mission d'intérim d'une part, et les dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes d'autre part, se distinguent de l'emploi typique par leur durée déterminée et peuvent à ce titre être regroupés sous le terme d'emploi temporaire. Il ne s'agit donc pas de rendre compte de l'ensemble des formes atypiques d'emploi. Ainsi, on ne retiendra pas le travail à temps partiel qui ne correspond pas nécessairement à une forme d'emploi de durée limitée. Néanmoins, lorsque le travail à temps partiel répond à ce critère, il est compris dans l'emploi temporaire au sens défini ci-dessus.

Si l'emploi temporaire a longtemps été considéré en marge de l'emploi typique, le développement qu'il a connu au cours des années 80 invite à s'interroger sur l'interprétation du recours à cette forme d'emploi. C'est sa croissance dans un contexte de crise qui conduit à penser que ses fonctions traditionnelles se sont étendues relativement à la période précédente. On doit reconnaître qu'il s'agit aujourd'hui de formes d'emploi courantes dont le rôle sur le marché du travail reste complexe.

Dans ce cadre, il convient de mener une analyse statistique pour apprécier l'évolution et les caractéristiques de l'emploi temporaire.

On analysera d'abord l'emploi temporaire dans ses formes traditionnelles, le CDD (II1) et l'intérim (II2), pour mettre en évidence leurs spécificités (II3). On étudiera ensuite les dispositifs mis en place en faveur des jeunes (II4).

Enfin, le développement de ces formes d'emploi n'est pas spécifique à la France. Elles se sont aussi diffusées dans d'autres pays. Dans ce contexte, les comparaisons internationales permettent d'apprécier les particularités du système français en la matière (II5).

## II<sub>1</sub> - LES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

### II<sub>11</sub> - LA MISE EN PLACE D'UN CADRE LEGISLATIF ET SON EVOLUTION

Alors qu'elle était traditionnellement utilisée dans certaines activités économiques aux besoins saisonniers (agriculture et hôtellerie), la pratique des contrats à durée déterminée (CDD) s'est étendue à d'autres secteurs. Avant 1979, cette forme d'emploi ne faisait l'objet d'aucune réglementation d'ensemble. Depuis cette date, le législateur est intervenu à quatre reprises pour fixer le cadre juridique du contrat de travail à durée déterminée.

#### *a) La loi du 3 janvier 1979: la mise en place d'un cadre législatif.*

Avant la mise en place de cette loi, les décisions jurisprudentielles régissaient ce type de contrat et pouvaient conduire, selon le gouvernement, à en limiter le recours alors même que le CDD pouvait permettre une meilleure adaptation de l'emploi aux variations de l'économie.

Dans ce cadre, la loi du 3 janvier 1979 n'avait pas pour but de limiter l'utilisation du CDD, mais de mettre en place un cadre juridique précis qui en facilite la conclusion tout en assurant une protection minimum aux salariés concernés. Deux dispositions illustrent clairement cette volonté. A côté des contrats de terme certain, dont la durée n'est pas limitée, les contrats définis par un objet (saison, chantier ou tâche particulière) sont assimilés à des CDD dont le terme est fixé par sa réalisation. Cette loi devait permettre d'éviter qu'un employeur hésite à embaucher par crainte de devoir ensuite procéder à des licenciements. En ce qui concerne les salariés licenciés, la loi prévoit qu'en cas d'engagement sur un CDD, l'intéressé conserve l'intégralité de ses droits à l'assurance chômage

au terme de son contrat. Ceci permettait de pallier l'évitement de ce type de contrat lorsqu'il aurait eu pour conséquence la suppression du bénéfice des indemnités de chômage.

Par ailleurs, la loi exige le respect d'un préavis par les deux parties, et soumet à l'autorisation administrative la possibilité de recourir à un salarié sur CDD dans les douze mois suivant un licenciement économique. Elle prévoit également que le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale, voire deux fois lorsque la durée totale du contrat est inférieure à un an. En cas de non respect de ces dispositions, la loi prévoit le versement d'indemnités compensatrices.

C'est dans ce contexte que le nombre de CDD conclus va connaître une progression sensible: alors que les salariés sur CDD ne représentaient que 1,4% de l'emploi salarié total en 1977, cette part atteint 3% en 1980. Ce développement va conduire le législateur à intervenir de nouveau en 1982.

***b) L'ordonnance du 5 février 1982 et la loi du 25 juillet 1985: la limitation du recours au CDD.***

Les objectifs de cette ordonnance sont alors clairement définis. Il s'agit de réaffirmer que le contrat de travail de droit commun demeure le contrat à durée indéterminée (CDI) et, de réduire l'écart généré entre le statut des salariés sous CDD et celui des permanents. C'est dans ce contexte que les articles issus de la loi de 1979 sont abrogés pour faire place à un régime juridique entièrement remanié.

Sont ainsi introduites une liste limitative des cas de recours, la fixation d'une durée maximale, des conditions restrictives de renouvellement et l'obligation d'un contrat écrit. Par ailleurs, le principe d'une égalité de traitement entre salariés temporaires et permanents est repris auquel s'ajoutent l'indemnité de fin de contrat et le délai de prévenance. Enfin, les mesures visant à éviter les abus sont renforcées.

L'ordonnance de 1982 a induit un nouveau ralentissement du développement du recours au CDD dans les années 1983-1984, au-delà du déclin amorcé dans la conjoncture de 1981.

La loi du 25 juillet 1985 vient aménager les dispositions de l'ordonnance de 1982, mais n'en modifie pas l'esprit. Elle va permettre de rapprocher le cadre juridique relatif au CDD et à l'intérim et, d'élargir la liste limitative des cas de recours pour tenir compte des besoins spécifiques des entreprises. Le délai de prévenance est supprimé.

Si la loi de 1985 répond à la volonté de contenir le développement des emplois précaires, l'esprit de l'ordonnance de 1986 est tout autre.

*c) l'ordonnance du 11 août 1986: des facilités d'utilisation.*

Pour le gouvernement de 1986, le développement de ces formes d'emploi, dans un contexte législatif de restriction, témoigne d'un besoin réel ressenti par les entreprises. Il convenait alors de faciliter le recours à ces formes d'emploi sans conduire à une précarisation de l'emploi, ni entamer la protection sociale des salariés concernés.

Plusieurs dispositions contenues dans l'ordonnance de 1986 visent ainsi à rendre le CDD plus accessible :

- la suppression de la liste limitative des cas de recours et de l'autorisation administrative requise dans le cadre des licenciements économiques;
- l'allongement de la durée et la possibilité de renouveler deux fois le contrat (durée maximale : 24 mois renouvellement inclus);
- la possibilité d'une extension de la liste des secteurs traditionnellement reconnus comme utilisateurs de CDD.

Néanmoins, elle réaffirme le principe fondamental selon lequel le CDI est le contrat de droit commun, le CDD ne constituant qu'un contrat d'exception. Ce dernier ne peut donc être utilisé pour le pourvoi durable d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

*d) La loi du 12 juillet 1990: le renforcement.*

Devant les abus constatés dans l'utilisation du travail précaire et la proportion toujours croissante de ce type d'emplois, le législateur intervient de nouveau en 1990 pour en limiter le recours, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990. Le premier article de la loi en reflète l'esprit : "faire reculer la proportion des emplois précaires en facilitant leur transformation en emplois stables".



La principale disposition qu'elle introduit tient au rétablissement de la liste limitative des cas de recours qui sont regroupés en trois catégories génériques : le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire d'activité et les emplois temporaires par nature.

Le principe de l'interdiction du recours à ce type de contrat dans les six mois qui suivent un licenciement économique est rétabli et il est désormais interdit d'occuper les titulaires de CDD sur des travaux particulièrement dangereux.

En ce qui concerne le terme du contrat, il doit être fixé dès sa conclusion. La durée totale ne peut excéder 18 mois, y compris le renouvellement (sauf cas particulier). Si une seule reconduction est autorisée, sa durée peut désormais être supérieure à celle du contrat initial.

La forme du contrat demeure soumise au respect de certaines règles, notamment celles d'un contrat écrit et de mentions obligatoires explicitement prévues par la loi.

Afin de limiter les abus, la loi donne des moyens de contrôle supplémentaires aux représentants du personnel et des sanctions pénales sont instituées en cas de violation.

Quant aux droits des salariés recrutés sur CDD, ils doivent toujours bénéficier d'une rémunération égale à celle d'un salarié sous CDI, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions. Le CDD ouvre désormais droit aux congés payés ou, à défaut, à une indemnité compensatrice auxquels s'ajoute l'indemnité de précarité qui est maintenue. Par ailleurs, la loi renforce l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur lorsque les postes pourvus par des salariés sous CDD présentent des risques particuliers (formation, règlement de sécurité, sanctions pénales). Sous certaines conditions, les salariés sous CDD peuvent désormais prétendre au bénéfice du congé formation.

Si la possibilité d'utiliser ce type de contrat n'est pas remise en cause, le cadre législatif actuel tend à limiter le recours au CDD et réaffirme son principe d'exception relativement au contrat de droit commun que constitue le CDI. Les dispositions législatives apparaissent d'autant plus essentielles que la plupart des conventions collectives y renvoient lorsqu'elles abordent la question de l'utilisation des CDD (Rapport au Parlement, 1989, pp. 49-50).

## II12 - L'EVOLUTION DU RECOURS AU CDD

Cette étude du recours au CDD sera réalisée sur la base des exploitations des DMMO publiées dans les différents Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi (KOEPP P., PERREAUX P., 1984; DEPARDIEU D., LAULHE M.-C., 1985; CORBEL P., GUERGOAT J.-C., LAULHE M.-C., 1987; PERREAUX P., 1987; BORE C., PERREAUX P., PIETRI A., 1988; BORE C., GUERGOAT J.-C., 1989; BARTHELEMY N., Le PLUART A., PIETRI A., 1990). Néanmoins, les informations issues de ces études ne sont pas toujours homogènes d'une année sur l'autre. Il s'en suit que l'étude de l'évolution du recours au CDD est rendue délicate. Pour pallier cet inconvénient, on réalisera une exploitation des données relatives aux DMMO de 1985 à 1988, obtenues auprès de l'Observatoire National sur un champ constant, qui couvre 19 Régions. L'année 1985 a été choisie comme référence dans la mesure où, sous l'effet des contrats de solidarité préretraite, l'augmentation sensible du turn over des effectifs risquait de biaiser l'analyse. On mobilisera aussi d'autres sources telles que l'enquête ACEMO du Ministère du Travail et l'enquête sur l'Emploi de l'INSEE.

### II121 - UN RECOURS CROISSANT AU CDD

#### *a) Des embauches sur CDD de plus en plus fréquentes.*

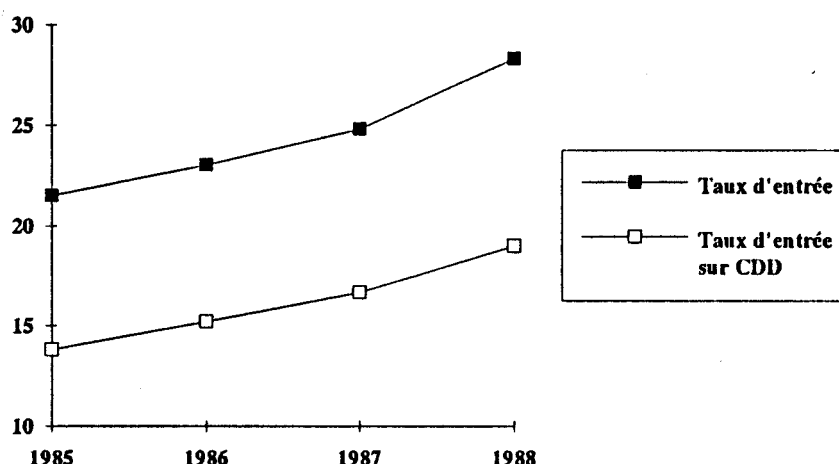
Entre 1985 et 1988, le taux d'entrée des établissements de plus de 50 salariés a progressé de 32% (28,3% en 1988 contre 21,5% en 1985) (voir tableau II-1). Les entrées sur CDD constituent l'argument principal de cette croissance (voir graphique II-1): au niveau NAP40, le coefficient de Spearman entre taux d'entrée et taux d'entrée sur CDD est supérieur à 0,9 sur la période; les taux de variation au cours du temps de ces deux variables sont aussi corrélés (coefficient de Spearman supérieur à 0,8).

**TABLEAU II-1: Taux d'entrée, taux d'entrée sur CDD de 1985 à 1988  
et taux de variation 1988/1985 selon le secteur (en %)**

	1985	1986	1987	1988	Taux de variation
<b>Taux d'entrée</b>					
Industrie	14,5	15,6	16,9	20,1	+39
Bâtiment, Génie civil et agricole	22,7	24,0	25,1	28,9	+27
Transports, Commerces et Services	31,9	33,5	35,5	38,4	+20
Ensemble	21,5	23,0	24,8	28,3	+32
<b>Taux d'entrée sur CDD</b>					
Industrie	9,7	10,7	11,8	14,2	+46
Bâtiment, Génie civil et agricole	11,3	12,2	12,8	14,6	+29
Transports, Commerces et Services	20,6	22,3	23,7	25,4	+23
Ensemble	13,8	15,2	16,7	19,0	+38

Source: DMMO

**GRAPHIQUE II-1: Taux d'entrée et taux d'entrée sur CDD de 1985 à 1988 (en %)**



Le taux d'entrée sur CDD est passé de 13,8% en 1985 à 19% en 1988, soit une augmentation de +38% (voir tableau II-1). Les niveaux les plus élevés sont enregistrés dans les transports, les commerces et les services (25,4% en 1988). Néanmoins, c'est dans l'industrie que la progression des taux d'entrée sur CDD est la plus significative (+46% entre 1985 et 1988).

### **Près de 2 embauches sur 3 s'effectuent sur un CDD.**

Dans l'ensemble des entrées, les CDD représentent 67,2% en 1988, contre 64,3% en 1985 (voir tableau II-2). C'est dans l'industrie que la part des recrutements sur CDD est la plus élevée (70,9% en 1988). Par contre, dans le bâtiment génie civil agricole (BGCA), environ une embauche sur deux relève d'un CDD. Dans ce secteur, la part des recrutements sur CDI augmente sur la période: de 34% en 1985 à 39% en 1988.

**TABLEAU II-2: Part des entrées sur CDD dans l'ensemble des embauches de 1985 à 1988 et taux de variation 1988/1985 selon le secteur (en %)**

	1985	1986	1987	1988	Taux de variation
Industrie	66,6	68,2	69,9	70,9	+6,4
Bâtiment, Génie civil et agricole	49,9	51,0	51,0	50,3	+0,8
Transports, Commerces et Services	64,3	66,4	66,8	66,4	+3,2
Ensemble	64,3	66,1	67,0	67,2	+4,5

Source: DMMO

*b) Mais, il existe des disparités sectorielles significatives.*

A un niveau plus fin de la nomenclature (NAP40), des disparités importantes apparaissent dans le recours au CDD selon les secteurs: les coefficients de variation annuels des taux d'entrée sur CDD sont supérieurs à 70% entre 1985 et 1988. Dans tous les secteurs, le taux d'entrée sur CDD a augmenté avec une intensité variable, sauf dans la production de combustibles et coke ainsi que dans le pétrole et gaz.

**Une intensification dans les secteurs traditionnellement utilisateurs...**

Les niveaux les plus élevés des taux d'entrée concernent les secteurs qui traditionnellement utilisent de façon massive le CDD. Dans ces secteurs, le recours au CDD s'est encore intensifié entre 1985 et 1988 (voir tableau II-3).

Ce constat tendrait à relativiser les résultats issus de l'enquête ACEMO de 1987. Selon F. DUSSERT (1990, p6), l'intensité du recours aurait peu augmenté dans ces activités entre 1983 et 1987. Selon l'enquête ACEMO, la proportion de salariés sous CDD aurait même diminué dans les hôtels, cafés et restaurants, ce que ne confirme pas les taux d'entrée sur CDD issus des DMMO.

**... et surtout, un effet diffusion: un taux d'entrée sur CDD qui a plus que doublé dans certains secteurs.**

Néanmoins, il semble fonder de parler d'une diffusion du recours au CDD dans les secteurs qui n'étaient pas caractérisés par un taux d'entrée sur CDD élevé en 1985 et, qui enregistrent des taux de croissance supérieurs à 50% sur la période (voir tableau II-3). On retrouve la même tendance au niveau de l'enquête ACEMO (DUSSERT F., 1990, p6).

**TABLEAU II-3: Taux d'entrée sur CDD en 1985 et en 1988 dans les secteurs traditionnellement et peu utilisateurs en 1985 et taux de variation 1988/1985 (en %)**

	1985	1988	Taux de variation
<b>Secteurs traditionnellement utilisateurs du CDD</b>			
Industrie de la viande et du lait	23,1	33,4	+45
Industrie des autres produits alimentaires	32,8	37,9	+16
Commerce de gros alimentaire	28,6	35,6	+24
Commerce de détail alimentaire	40,4	50,0	+24
Commerce de détail non alimentaire	26,9	33,0	+23
Hôtels, cafés, restaurants	33,8	45,3	+34
Services marchands rendus aux particuliers	33,6	41,7	+24
<b>Secteurs peu utilisateurs du CDD en 1985</b>			
Prod. de matériaux de construct. et minéraux divers	7,9	13,5	+71
Industrie du verre	9,8	14,9	+52
Fonderie et travail des métaux	9,5	17,0	+79
Construction auto. et autres matériels de transport	3,7	8,4	+117
Bois, meubles et industries diverses	13,5	20,1	+50
Ind. Caoutchouc et de la transfor. matières plastiques	11,0	18,4	+67
Réparation et commerce de l'automobile	6,3	10,9	+73

Source: DMMO

*c) Le taux d'entrée sur CDD décroît quand la taille de l'établissement augmente.*

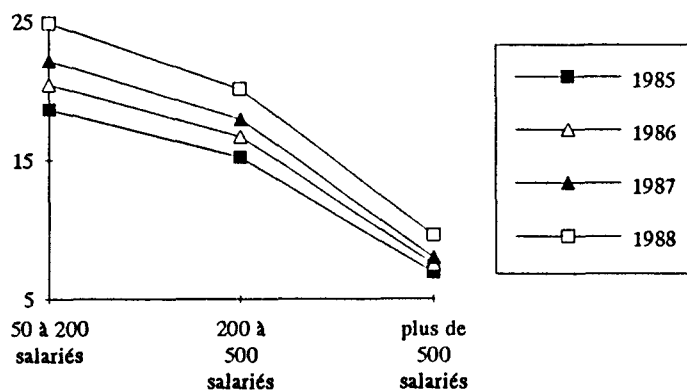
La relation inverse entre taux d'entrée et taille de l'établissement, qui est habituellement constatée, se retrouve au niveau du taux d'entrée sur CDD. Dans les petites unités, il atteint environ 20% contre moins de 10% dans les entreprises de plus de 500 salariés sur la période (voir tableau II-4 et graphique II-2). Néanmoins, si le taux d'entrée sur CDD augmente entre 1985 et 1988 quelle que soit la taille, c'est dans les grands établissements du BGCA et de l'industrie que la croissance est la plus significative: dans ces secteurs, le taux d'entrée sur CDD a plus que doublé entre 1985 et 1988 (voir tableau II-4).

**TABLEAU II-4: Taux d'entrée sur CDD de 1985 à 1988 et taux de variation 1988/1985 selon le secteur et selon la taille de l'établissement (en %)**

	1985	1986	1987	1988	Taux de variation
<b>Industrie</b>					
50 à 200 salariés	14,5	15,6	16,9	20,1	+39
200 à 500 salariés	11,4	12,2	13,6	16,0	+40
plus de 500 salariés	5,2	5,9	6,4	8,0	+54
<b>Bâtiment, Génie civil et agricole</b>					
50 à 200 salariés	12,5	13,8	14,6	16,2	+30
200 à 500 salariés	10,1	9,8	10,2	11,1	+10
plus de 500 salariés	8,0	9,2	9,1	12,3	+54
<b>Transports, Commerces et Services</b>					
50 à 200 salariés	24,0	26,1	28,1	30,3	+26
200 à 500 salariés	22,0	24,4	25,5	26,9	+22
plus de 500 salariés	11,5	11,4	11,9	13,0	+13
<b>Ensemble</b>					
50 à 200 salariés	18,7	20,5	22,2	24,9	+33
200 à 500 salariés	15,2	16,7	18,0	20,2	+33
plus de 500 salariés	6,9	7,5	8,0	9,6	+39

Source: DMMO

GRAPHIQUE II-2: Taux d'entrée sur CDD selon la taille de l'établissement de 1985 à 1988 (en %)



Source: DMMO

*d) De plus en plus d'établissements utilisent le CDD.*

Selon l'enquête ACEMO, la proportion des établissements qui ont eu recours au CDD est passée de 12% à 51% entre le 15 avril 1977 et 1987. Pour les seuls établissements utilisateurs, le taux d'utilisation passe de 4,3% à 5,4% sur la période alors que la part des salariés sur CDD dans l'ensemble des salariés progresse nettement plus: de 1,4% à 3,8%. Il s'en suit que la progression du taux d'utilisation des CDD est davantage liée à un effet de diffusion qu'à un effet d'intensification.

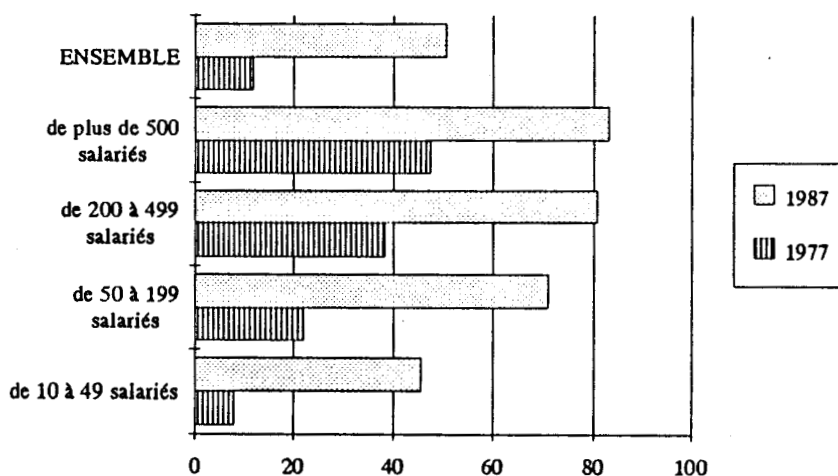
Il reste que le CDD est plus diffusé dans les grands établissements: 4 établissements de plus de 500 salariés sur 5 utilisent le CDD, contre moins d'un sur deux dans les établissements dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés (voir tableau II-5 et graphique II-3).

**TABLEAU II-5: Le recours au CDD selon la taille des établissements au 15 avril 1977 et 1987: proportion d'établissements utilisateurs et part des salariés sous CDD (en %)**

TAILLE DE L'ETABLISSEMENT	Proportion d'établissements utilisateurs			Part des salariés sous CDD dans les seuls établissements utilisateurs		
	1977	1987	Taux de variation 1987/1977	1977	1987	Taux de variation 1987/1977
de 10 à 49 salariés	8,1	45,6	+463,0	9,5	8,3	-12,6
de 50 à 199 salariés	22,1	71,1	+221,7	6,1	6,1	+0,0
de 200 à 499 salariés	38,4	80,9	+110,7	4,4	4,7	+6,8
de plus de 500 salariés	47,5	83,3	+75,4	2,3	2,7	+17,4
<b>ENSEMBLE</b>	<b>12,0</b>	<b>50,7</b>	<b>+51,8</b>	<b>4,3</b>	<b>5,4</b>	<b>+25,6</b>

Source: Enquête ACEMO

GRAPHIQUE II-3: Proportion d'établissements utilisateurs du CDD au 15 avril 1977 et 1987 (en %)



Source: Enquête ACEMO

*e) Il n'existe pas de relation claire entre taux d'entrée sur CDD et taux d'évolution de l'emploi.*

Les recrutements effectués au cours d'une année résultent de l'évolution de l'emploi et des sorties de l'emploi tel que:

$$n = m + e$$

où  $n$  constitue le taux d'entrée,  $m$  le taux de sortie et  $e$  le taux d'évolution de l'emploi. Le taux d'entrée peut se décomposer en un taux d'entrée sur CDD et un taux d'entrée pour des recrutements d'une autre nature. On peut donc étudier la relation qui existe entre taux d'entrée sur CDD et taux d'évolution de l'emploi.

A un taux d'entrée sur CDD faible ne correspondrait pas nécessairement un taux d'évolution de l'emploi faible et inversement. Le coefficient de Spearman calculé sur ces deux variables, au niveau NAP40, est proche de 0,6 de 1985 à 1988. Il ne permet donc pas de cerner l'existence d'une relation de dépendance nette entre ces deux variables. Néanmoins, la plupart des secteurs (24 sur 38) enregistre un taux d'entrée inférieur à 15% et une baisse de l'emploi sur la période. Dans une situation extrême, on trouve le commerce de détail alimentaire, les hôtels, cafés et restaurants et les services marchands aux particuliers qui se caractérisent par

un taux d'entrée supérieur à 30% et une stagnation, voire une croissance de l'emploi sur la période. Par contre, la construction de véhicules automobiles et autres matériels de transport ainsi que la production de minerais et métaux ferreux enregistrent un taux d'entrée sur CDD faible et une forte diminution de l'emploi.

Une analyse comparative des comportements de recours au CDD en fonction de l'évolution des effectifs de l'entreprise entre 1977 et 1980, concluait au caractère marginal de l'utilisation des CDD dans les établissements où l'effectif avait diminué sur la période. A l'inverse, l'utilisation des CDD concernait principalement les établissements en croissance d'effectif: près de 90% des contrats précaires nouveaux étaient implantés dans ces établissements entre 1977 et 1980 (AUDIER F., 1985, pp. 34-35).

Une enquête récente sur les flux de main d'oeuvre dans les établissements ayant licencié pour motif économique en 1988, vient nuancer les conclusions qui précèdent. Dans ce contexte, "la réactivation du marché externe peut constituer l'instrument principal du remodelage du collectif de travail" (Ministère du Travail, Dossiers Statistiques du Travail et de l'emploi, n°71-72, juin 1991, p7). Ainsi, le CDD est le mode d'entrée privilégié dans les entreprises ayant licencié, sauf dans le bâtiment et les biens d'équipement. Mais, le faible écart constaté entre taux d'entrée sur CDD et taux de sortie pour fin de CDD laisse supposer que peu de CDD se sont transformés en embauches fermes dans ces établissements.

Il faut donc relativiser l'idée que le recours au CDD s'associe à des évolutions négatives de l'emploi et inversement. La relation entre ces deux variables apparaît plus complexe et laisse croire à une diversité des motifs de recours au CDD.

*f) Plus les entrées sur CDD sont fréquentes, plus le taux de sortie pour fin de CDD est élevé.*

Les secteurs qui enregistrent les taux d'entrée sur CDD les plus élevés sont aussi ceux qui ont les taux de sortie pour fin de CDD les plus importants (coefficient de Spearman supérieur à 0,98 sur toute la période). La disparité sectorielle constatée pour les taux d'entrée sur CDD est du même ordre de grandeur que celle constatée pour le taux de sortie correspondant (coefficient de variation supérieur à 70% sur la période).



## II122 - CONDITIONS D'EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES SALARIES RECRUTES SUR CDD

### a) Un allongement de la durée des contrats.

Entre 1982 et 1986, la durée moyenne des contrats est passée respectivement de 12,1 semaines à 13,6 semaines selon l'enquête ACEMO (voir tableau II-6). Par ailleurs, les CDD sont rarement conclus pour une durée inférieure à un ou deux mois (Rapport au Parlement, 1989, p19).

TABLEAU II-6: Durée moyenne des CDD en semaine en 1982 et en 1986 et taux de variation 1986/1982 (en %)

Taille de l'établissement	1982	1986	Taux de variation
de 10 à 49 salariés	13,3	14,9	+12%
de 50 à 199 salariés	11,8	13,2	+15%
de 200 à 499 salariés	11,5	12,7	+10%
plus de 500 salariés	11,7	12,8	+9%
<b>ENSEMBLE</b>	12,1	13,6	+12%

Source: Enquête ACEMO

Leur durée progresse d'environ 10% sur la période quelle que soit la taille de l'entreprise mais, elle demeure maximale dans les petites unités.

Dans trois secteurs, la durée moyenne des CDD dépasse 20 semaines en 1986: il s'agit de la construction navale et aéronautique (27,3 semaines), des services non marchands (22,4 semaines) et de la production de minerais, métaux et demi-produits non ferreux (20,6 semaines). Entre 1982 et 1986, la durée moyenne des CDD a plus que doublé dans la réparation et le commerce de l'automobile: 19,3 semaines en 1986 contre 7,1 semaines en 1982). C'est ensuite dans les services non marchands que la progression a été la plus nette (de 15,8 semaines en 1982 à 22,4 en 1986).

Selon l'exploitation des DMMO, la durée moyenne des CDD s'élève à 2,8 mois en 1988 contre 2,7 en 1986 (BORE C., GUERGOAT J.-C., 1989, p38).

*b) Les CDD se partagent à peu près à égalité entre hommes et femmes.*

Dans l'ensemble des recrutements sur CDD, les hommes et les femmes se répartissent de façon quasi-équivalente sur la période (voir tableau II-7). Néanmoins, il existe des différences sectorielles sensibles: alors que les femmes représentent près de 60% des entrées sur CDD dans les transports, les commerces et les services, elles sont sous représentées dans l'industrie (environ 40% sur la période) et surtout dans le BGCA (moins de 10% sur la période).

Les mêmes ordres de grandeur se retrouvent au niveau des sorties pour fin de CDD selon le sexe. Néanmoins, chez les femmes, la part des sorties pour fin de CDD est légèrement supérieure à leur part relative dans les entrées sur ce type de contrat, et ce quel que soit le secteur. Par ailleurs, les femmes ne représentent qu'environ 36% des recrutements sur CDI sur la période contre environ 64% pour les hommes.

**TABLEAU II-7: Répartition des entrées sur CDD selon le secteur et selon le sexe de 1985 à 1988 (en %)**

		1985	1986	1987	1988
<b>INDUSTRIE</b>	Hommes	59,0	59,4	59,6	59,8
	Femmes	41,0	40,6	40,4	40,2
	<b>TOTAL</b>	100	100	100	100
<b>BATIMENT,GENIE CIVIL ET AGRICOLE</b>	Hommes	92,5	92,4	92,3	92,1
	Femmes	7,5	7,6	7,7	7,9
	<b>TOTAL</b>	100	100	100	100
<b>SERVICES,TRANSPORTS ET COMMERCES</b>	Hommes	40,4	40,9	42,2	42,4
	Femmes	59,6	59,1	57,8	57,6
	<b>TOTAL</b>	100	100	100	100
<b>ENSEMBLE</b>	Hommes	50,8	50,7	51,4	51,7
	Femmes	49,2	49,3	48,6	48,3
	<b>TOTAL</b>	100	100	100	100

Source: DMMO

*c) Mais, les femmes ont une plus grande propension à être recrutées sur CDD.*

Sur 100 femmes recrutées, plus de 70% sont embauchées sur CDD au cours de la période, contre environ 60% des hommes. Cette tendance s'accroît dans l'industrie en 1988 où 77% des femmes ont été embauchées sur ce type de contrat contre 67% des hommes. Par contre, dans le Bâtiment Génie Civil Agricole (BGCA), environ un salarié sur deux est concerné par le CDD quel que soit le sexe (voir tableau II-8).

**TABLEAU II-8: Part des entrées sur CDD selon le secteur et selon le sexe de 1985 à 1988 (en %)**

		1985	1986	1987	1988
INDUSTRIE	Hommes	62,4	64,4	65,9	67,2
	Femmes	73,8	74,6	76,7	77,2
BATIMENT, GENIE CIVIL ET AGRICOLE	Hommes	49,9	50,9	51,2	50,2
	Femmes	49,5	51,8	48,4	51,3
SERVICES, TRANSPORTS ET COMMERCE	Hommes	57,3	59,9	60,5	60,4
	Femmes	70,1	71,8	72,3	71,7
ENSEMBLE	Hommes	58,8	60,9	61,9	62,3
	Femmes	71,2	72,5	73,4	73,3

Source: DMMO

*d) Le CDD constitue la règle lors du recrutement des jeunes.*

Les moins de 25 ans sont plus souvent embauchés sur CDD que leurs aînés: de 1985 à 1988, près de 4/5 des jeunes ont été recrutés sur ce type de contrat (voir tableau II-9). Cette tendance est la plus manifeste dans l'industrie où plus de 88% des jeunes ont été recrutés sur contrat temporaire en 1988.

**TABLEAU II-9: Part des entrées sur CDD et des sorties pour fin de CDD selon l'âge de 1985 à 1988 (en %)**

	AGE	1985	1986	1987	1988
PART DES ENTREES SUR CDD	moins de 25 ans	77,6	79,1	79,8	79,7
	de 25 à 49 ans	49,8	52,4	54,4	55,4
	plus de 50 ans	43,2	45,3	47,1	47,2
	ensemble	64,3	66,1	67,0	67,2
PART DES SORTIES POUR FIN DE CDD	moins de 25 ans	72,6	72,7	72,8	72,3
	de 25 à 49 ans	32,5	34,6	35,3	38,0
	plus de 50 ans	10,4	11,0	11,7	13,5
	ensemble	46,5	47,3	47,6	49,3

Source: DMMO

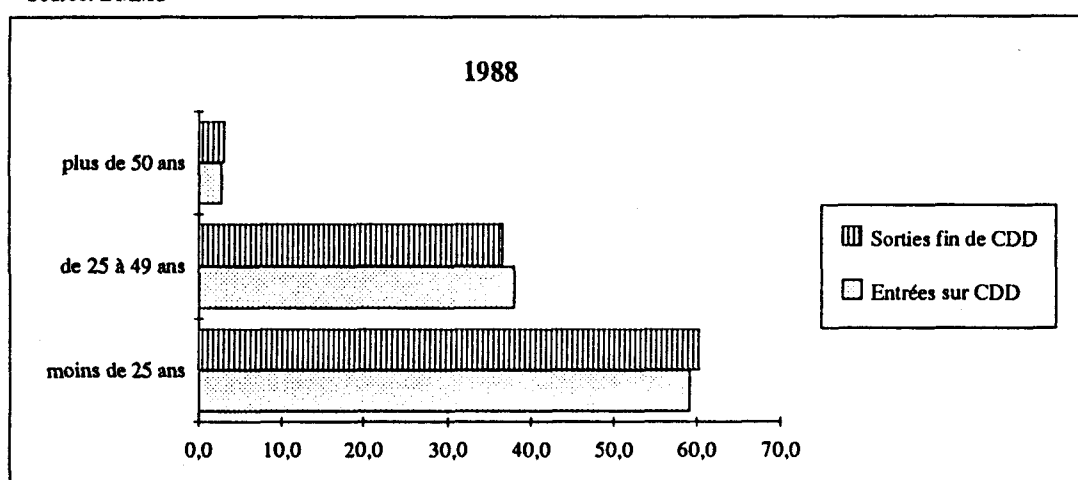
Si leur part dans l'ensemble des entrées sur CDD enregistre une légère diminution sur la période, elle avoisine néanmoins 60%. Parallèlement, les sorties pour fin de CDD concernent prioritairement les jeunes (voir tableau II-10 et graphique II-4).

Par contre, seulement 30% des embauches sur CDI s'adressent à la main d'oeuvre jeune.

**TABLEAU II-10 et GRAPHIQUE II-4: Répartition des entrées sur CDD et des sorties pour fin de CDD selon l'âge de 1985 à 1988 (en %)**

	AGE	1985	1986	1987	1988
<b>REPARTITION DES ENTREES SUR CDD</b>	moins de 25 ans	64,8	63,1	60,8	59,2
	de 25 à 49 ans	32,5	34,2	36,4	38,0
	plus de 50 ans	2,7	2,8	2,8	2,8
	<b>TOTAL</b>	100	100	100	100
<b>REPARTITION DES SORTIES POUR FIN DE CDD</b>	moins de 25 ans	66,2	63,8	62,3	60,3
	de 25 à 49 ans	30,9	33,2	34,7	36,6
	plus de 50 ans	2,9	3,0	3,0	3,1
	<b>TOTAL</b>	100	100	100	100

Source: DMMO



*e) Mais, le CDD se diffuse aussi chez les adultes.*

Si environ un adulte sur deux est recruté sur CDD, ce type de contrat s'étend au sein de cette classe d'âge. Ainsi, alors que 49,8% des salariés âgés de 25 à 49 ans étaient recrutés sur CDD en 1985, ils sont 55,4% en 1988 (voir tableau II-9). La part de ces adultes enregistre également une progression dans l'ensemble des recrutements sur CDD (38% en 1988 contre 32,5% en 1985).

*f) Les CDD touchent davantage les non qualifiés.*

Plus de 80% des non qualifiés sont recrutés sur CDD au cours de la période (voir tableau II-11). Cette tendance est maximale dans l'industrie où près de 90% des ouvriers non qualifiés ont été recrutés sur ce type de contrat en 1988. La part des CDD décroît ensuite selon la qualification et atteint un minimum chez les cadres (environ 12% des cadres ont été recrutés sur CDD entre 1985 et 1988). A

l'opposé, environ 60% des cadres (CAD) et 40% des agents de maîtrise et des techniciens (MTD) ont été embauchés sur CDI, contre moins de 10% des non qualifiés.

**TABLEAU II-11: Part des entrées sur CDD selon la qualification de 1985 à 1988 (en %)**

	1985	1986	1987	1988
ONQ	80,7	82,4	83,5	83,6
ENQ	81,3	81,7	82,5	82,1
OQ	56,7	57,8	60,1	60,2
EQ	57,2	59,4	60,3	59,8
MTD	27,8	29,9	29,9	30,3
CAD	12,2	12,4	12,7	12,2
Ensemble	64,3	66,1	67,0	67,2

Source: DMMO

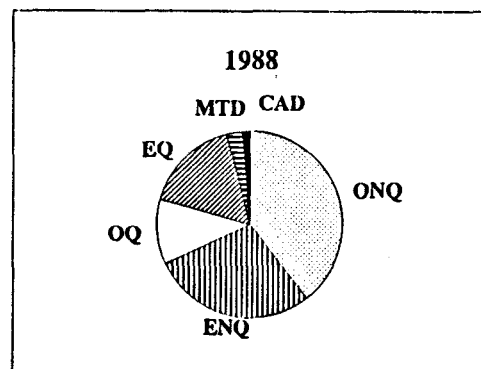
Au total, près de 70% des entrées sur CDD concernent les non qualifiés (voir tableau II-12 et graphique II-5).

Dans l'industrie, les ouvriers non qualifiés (ONQ) représentent à eux seuls plus de 60% des embauches sur ce type de contrat au cours de la période. Cette part avoisine même les 65%, en 1988. Par contre, dans les transports, les commerces et les services, ce sont les employés non qualifiés (ENQ) qui sont les plus concernés par les CDD (plus de 45%). Par ailleurs, les ouvriers qualifiés (OQ) du BGCA représentent une part plus importante des entrées sur CDD (environ 50%) que les ONQ de ce secteur (40%). Les MTD et les cadres, quant à eux, occupent une place dérisoire dans l'ensemble des recrutements sur CDD (respectivement moins de 3% et un peu plus de 1% sur la période).

**TABLEAU II-12 et GRAPHIQUE II-5: Répartition des entrées sur CDD selon la qualification de 1985 à 1988 (en %)**

	1985	1986	1987	1988
ONQ	38,7	38,9	38,6	39,6
ENQ	30,0	30,0	29,4	28,5
OQ	10,4	9,9	10,3	11,1
EQ	16,9	17,2	17,7	16,9
MTD	2,7	2,8	2,7	2,7
CAD	1,2	1,2	1,3	1,2
Total	100	100	100	100

Source: DMMO



## II2 - L'INTERIM

L'activité d'intérim constitue la source principale des mouvements sur le marché du travail. Cependant, elle est marquée par des évolutions contrastées. Selon une étude du PROMATT (1), "il y a trente ans, le travail temporaire s'est développé en réponse aux tensions d'un marché du travail stimulé par la forte croissance économique... Le travail temporaire venait tout naturellement apporter une solution à la carence de main d'oeuvre. Un état de fait particulièrement sensible dans le tertiaire et sur les grands chantiers décidés à l'époque. Le travail temporaire représentait également une des premières tentatives des entreprises à adapter le plus rapidement possible leurs effectifs à l'évolution de la conjoncture" (Le CAVORZIN L., 1990, pp. 11-12).

Il faut en effet insister sur le rôle de la conjoncture économique dans l'évolution du recours au travail intérimaire. Jusqu'en 1980, l'intérim connaît une croissance soutenue. Cette année faste pour l'activité du secteur constitue également une année charnière qui marque le point de départ d'un déclin important, déclin que viendront accentuer les dispositions de 1982. Depuis 1985, la croissance du travail temporaire a repris quoique les données récentes témoignent d'un ralentissement de l'activité.

Globalement, l'évolution du travail temporaire coïncide donc avec celle de la conjoncture économique. Néanmoins, cette tendance doit être relativisée compte tenu de l'évolution du cadre législatif et des caractéristiques du recours à l'intérim.

---

1- Le PROMATT est le syndicat des Professionnels du Travail Temporaire; l'UNETT, l'Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire constitue le second syndicat professionnel.

## II21 - EVOLUTION DU CADRE LEGISLATIF ET CONVENTIONNEL

L'intérim, apparu au début des années soixante (2), a connu un développement rapide. Le personnel géré par les agences est passé d'environ 10 000 personnes en 1962 à 50 000 en 1968 (HUET M., SCHMITZ N., 1984, p45). Dès 1969, l'accord Manpower-CGT définit un cadre général au travail intérimaire et constitue un précurseur des dispositions conventionnelles, mais aussi législatives. "Au début des années 70, plus de 500 entreprises étaient spécialisées dans la distribution de tâches "intérimaires" et l'on estimait à environ 150 000 le nombre de salariés auxquels elles procuraient, chaque année, du travail pour des durées souvent limitées" (Rapport au Parlement, 1989, p52). Devant ce développement important et à la suite de l'initiative de Manpower, les pouvoirs publics ont décidé de réglementer la profession dans le but d'assurer une protection aux salariés concernés, mais aussi pour éviter que cette activité, à but lucratif, ne vienne contrarier la politique de l'emploi du gouvernement (Rapport au Parlement, 1989, pp. 52-53).

### *a) la loi du 3 janvier 1972: la première intervention du législateur.*

Le premier véritable statut du travail temporaire est défini par la loi du 3 janvier 1972, en accord avec la volonté des pouvoirs publics d'assurer le contrôle de l'emploi (ordonnance du 24 mai 1945). Elle met notamment en place le dispositif juridique de la relation de travail et de la prestation de services. L'activité de travail temporaire donne lieu à la rédaction de deux contrats:

- un contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice;
- un contrat de travail conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Ces dispositions permettent de fonder la co-responsabilité des deux employeurs. La loi de 1972 précise également que l'intérim ne peut être utilisé que dans le cadre de tâches non durables, appelées "missions" et dans certains cas définis. Elle institue également le bénéfice d'une indemnité de précarité d'emploi et d'une indemnité compensatrice de congés payés aux intérimaires. Depuis cette date, la législation relative au travail temporaire a connu plusieurs inflexions.

---

2- C'est au XVIIIème siècle aux Pays-Bas et au Royaume-Uni que sont apparues les premières entreprises de travail temporaire, mais, le concept n'a trouvé son essor que dans les années 1950-1960.

***b) L'ordonnance du 5 février 1982 et la loi du 3 janvier 1985: limitation du recours à l'intérim.***

L'ordonnance du 5 février 1982 vise à endiguer le développement spectaculaire du travail temporaire. Elle fixe des conditions plus restrictives de recours, étend les droits individuels et collectifs des intérimaires et renforce les dispositifs de contrôle et les sanctions afin de limiter les abus. Alors que la conjoncture défavorable de 1981 a déjà entamé la croissance de l'activité du secteur, les dispositions de 1982 viennent accentuer ce déclin. La menace qui pèse alors sur la profession va conduire au développement de la négociation conventionnelle de branche autour de l'UNETT et du PROMATT. Elle vise notamment à moraliser la profession, mais aussi à accorder des droits aux intérimaires.

La loi du 3 janvier 1985, quant à elle, vient pérenniser dans un premier temps, les dispositions de l'ordonnance. Pourtant, l'année 1985 marque la nette reprise de l'emploi temporaire. Elle correspond parallèlement à un approfondissement de la négociation avec l'accord du 13 mai 1985 signé entre les partenaires sociaux.

***c) La loi du 25 juillet 1985 et la loi du 17 janvier 1986: l'harmonisation avec le CDD.***

Suite à cet accord et en raison de l'aménagement de la loi sollicité par les entreprises, le gouvernement élabore un nouveau projet de la loi qui conduit à la loi du 25 juillet 1985.

Le dispositif relatif à l'intérim s'harmonise alors avec celui du contrat à durée déterminée (liste limitative des cas de recours, durée fixée comprise entre 6 et 12 mois, règles de renouvellement). Il est désormais permis de recourir à l'intérim pour satisfaire certains besoins économiques spécifiques (commande exceptionnelle, restructuration pour une durée maximale de 24 mois sous réserve d'une autorisation administrative (loi du 17 janvier 1986)).



*d) L'ordonnance du 11 août 1986: des conditions de recours moins restrictives.*

Pour le gouvernement de 1986, le maintien du recours important au travail temporaire devait correspondre à un besoin réel des entreprises (compétitivité) et pouvait constituer un moyen d'améliorer les créations d'emploi. L'ordonnance du 11 août 1986 répond à ces préoccupations en facilitant le recours au travail temporaire sans précariser l'emploi et en maintenant le statut social des intérimaires. La "mission" d'intérim répond désormais à une définition générale (suppression des 9 cas limitatifs de recours et de l'autorisation administrative). Sa durée maximale est portée à 24 mois. C'est dans ce cadre que le travail temporaire poursuit sa croissance.

*e) La loi du 12 juillet 1990: le rétablissement des conditions restrictives.*

Devant les abus récemment constatés dans le recours au travail précaire, la loi du 12 juillet 1990 vient à nouveau modifier les dispositions relatives au travail temporaire.

Est ainsi rétablie la liste limitative des cas de recours sous la forme de trois grandes catégories: le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité et les emplois temporaires par nature.

Il est désormais établi par principe, une interdiction de recruter un intérimaire dans les six mois qui suivent un licenciement économique dans l'établissement ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

Le contrat de travail temporaire doit, sauf cas précis, comporter un terme fixé dès sa conclusion. Sa durée maximale totale est désormais de 18 mois (liste limitative où elle peut atteindre 24 mois). Un seul renouvellement est autorisé sachant que sa durée peut être supérieure à celle du contrat initial dans la limite d'une durée totale de 18 mois. Un certain nombre de mentions viennent s'ajouter à l'obligation déjà en vigueur d'un contrat écrit. Des sanctions pénales supplémentaires sont prévues en cas de violation des dispositions relatives au travail temporaire.

Enfin, la loi du 12 juillet 1990 renforce les droits des intérimaires (notamment en matière de formation).

Au total, l'interaction entre négociations au niveau de la branche et dispositions législatives a conduit, au cours des vingt dernières années, à définir un véritable statut au travail intérimaire, voire à en légitimer le recours. Il reste que la négociation dans l'usage de cette main d'oeuvre au niveau des branches et des entreprises utilisatrices reste faible. Dans ce contexte, les dispositions législatives ont joué un rôle essentiel dans l'encadrement du recours au travail temporaire même si leurs effets semblent n'avoir qu'amplifié des tendances déjà à l'oeuvre (RAMAUX C., 1991, p32).

## **II22 - L'INTERIM: UNE ACTIVITE EN FORTE CROISSANCE**

L'originalité du travail intérimaire réside dans la relation qui s'établit entre la firme prestataire, le travailleur intérimaire et la firme utilisatrice.

### **II221 - LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE : UN SECTEUR EN EXPANSION**

#### ***a) Une progression de l'activité après un net ralentissement.***

Les dispositions législatives de 1982 viennent renforcer l'effet négatif de la conjoncture et amplifient la baisse de l'activité du secteur de travail temporaire (APE 7713). Depuis 1985, la croissance du secteur a repris comme en témoigne le niveau du chiffre d'affaires qui passe respectivement de 17 milliards de francs en 1985 à près de 40 milliards en 1989 (avec une croissance annuelle de plus 20% de 1985 à 1987 qui s'accélère ensuite entre 1987 et 1988, soit +28%). Mais, parallèlement à cette progression du chiffre d'affaires (CA), la marge brute et le bénéfice net des établissements diminuent: ils représentent respectivement 27,9% et 2,7% du CA en 1984, contre 25,1% et 1,62% en 1987 (Le CAVORZIN L., 1990, pp. 17-18).

*b) Une augmentation du nombre des agences intérimaires.*

A la suite des lois Auroux de 1982, près de la moitié des entreprises de travail temporaire a disparu: respectivement de plus de 4 000 agences en 1980 à 2 500 environ en 1984, de près de 1 500 entreprises en 1980 à 750 environ en 1984 (BEAL P., 1990, p28). Depuis, l'activité du travail temporaire a retrouvé un rythme de croissance élevé: au total, en 1989, 950 entreprises gèrent 4500 agences et emploient 16 000 permanents (Le MITOUARD W.-E., 1990, p149). En moyenne, chacune des agences gère respectivement les contrats de treize intérimaires (TAJAN M., 1989, p56).

*c) Mais, le secteur du travail temporaire est fortement concentré.*

Au 31 décembre 1987, le secteur compte 32 entreprises de plus de 500 salariés, soit 4,3% du total des entreprises de travail temporaire. Mais, "ces entreprises emploient près des 2/3 des effectifs, auxquels elles versent 63% des rémunérations du secteur; elles fournissent 66% des intérimaires, réalisent 62% du CA et 63% de la valeur ajoutée" (TAJAN M., 1989, p56). Par contre, les unités de moins de 20 salariés n'emploient que 1% des effectifs du secteur et réalisent 2% du CA (voir graphique II-6 et tableau II-13). Ceci s'explique notamment par un mouvement important de création/destruction d'établissements qui caractérise les petites unités de ce secteur.

**GRAPHIQUE II-6: Répartition des entreprises de travail temporaire, du chiffre d'affaires et des intérimaires selon la taille des entreprises en 1987 (en %)**

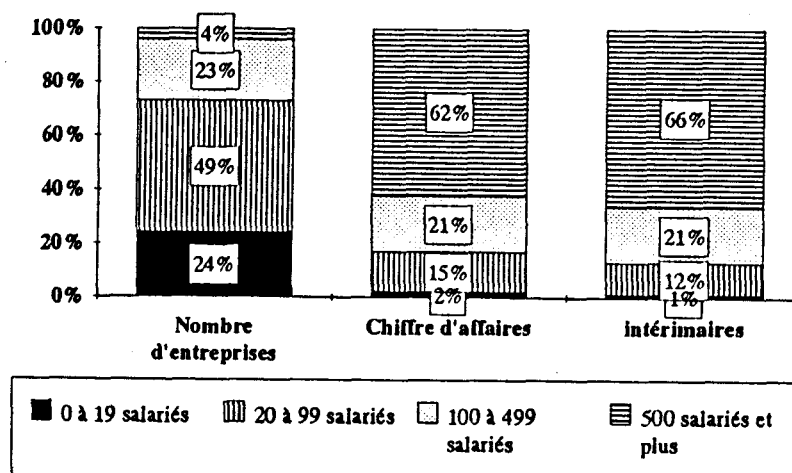


TABLEAU II-13: Le secteur du travail temporaire selon la taille des entreprises en 1987

TAILLE DES ENTREPRISES	nombre d'entreprises	Effectif salarié au 31/12/87		Rémunérations versées (1)	Chiffre d'affaires (1)	Valeur Ajoutée (1)
		Total	Intérimaires			
de 0 à 19 salariés	180	1 722	1 292	289	548	475
de 20 à 99 salariés	361	19 545	17 590	2 110	3 781	3 448
de 100 à 499 salariés	169	33 654	31 020	2 940	5 261	4 756
de plus de 500 salariés	32	105 711	98 489	8 968	15 567	14 519
<b>ENSEMBLE</b>	<b>742</b>	<b>160 632</b>	<b>148 391</b>	<b>14 307</b>	<b>25 157</b>	<b>23 198</b>

(1) En millions de francs (hors TVA)

Source: INSEE, EAE dans les services, 1987

Le marché est dominé par dix entreprises dont Ecco, Bis, Manpower, Adia, RMO. Ces cinq leaders, dont le chiffre d'affaires est supérieur à 500 millions de francs, réalisent 43% du CA total et emploient 43% de l'effectif salarié annuel moyen. Le phénomène de concentration s'amplifie puisque 3,9 établissements sont gérés en moyenne par une entreprise en 1988, contre 3,23 en 1985 selon le Ministère du Travail. A l'opposé, 60% des PME sont des monoétablissements (Le CAVORZIN L., 1990, p24).

#### *d) Un mouvement de spécialisation*

Selon D. SOUBIES, directeur de Managers, entreprise de travail temporaire spécialisée dans le recrutement des cadres, le recours à l'intérim s'inscrivait au départ dans le cadre d'une "gestion de type taylorien, c'est à dire pour faire face à des problèmes de quantité de personnel. Il s'agissait d'un phénomène d'appoint. Aujourd'hui, le phénomène est moins mécanique" (Le CAVORZIN L., 1990, p26). Ces évolutions dans la gestion de la main d'oeuvre induisent des modifications dans les motifs de recours à l'intérim et des changements, tant au niveau des entreprises qui y recourent, qu'au niveau des postes nouveaux qui s'ouvrent au travail intérimaire. Dans ce cadre, les entreprises de travail temporaire tentent de plus en plus de répondre à des besoins spécifiques: un phénomène que les spécialistes qualifient de "niches" (PERUCCA B., 1988, p41). Le marché glisserait vers des qualifications de plus en plus élevées, des demandes de plus en plus exigeantes (3).

3- Des entreprises de travail temporaire spécialisées se créent dans des activités telles que la bourse (Banque Bourse Assistance, 1989), l'architecture (Archibat Services, 1987), la comptabilité (Compt'intérim, 1989) mais aussi pour assurer la fonction d'encadrement (Managers, 1988).

## II222 - LES ENTREPRISES ET LES SECTEURS UTILISATEURS

*a) De plus en plus d'établissements recourent à l'intérim.*

Alors que 7,9% des établissements faisaient appel au travail temporaire en 1977, ils sont 12% en 1987 (soit une augmentation de plus 52%). Cette croissance est la plus marquée dans les établissements de 50 à 199 salariés où elle atteint 73% (voir tableau II-14).

**TABLEAU II-14: Le recours au travail temporaire selon la taille des établissements au 15 avril 1977 et 1987: proportion d'établissements utilisateurs, part des intérimaires dans l'effectif respectif des seuls utilisateurs et de l'ensemble des établissements (en %)**

TAILLE DES ENTREPRISES	Proportion d'établissements utilisateurs			Part des intérimaires dans les seuls établissements utilisateurs			Part des intérimaires dans l'ens. des établissements	
	1977	1987	Taux de variation	1977	1987	Taux de variation	1977	1987
de 10 à 49 salariés	5,0	8,3	+15,6	7,5	6,5	-13,3	0,7	0,7
de 50 à 199 salariés	13,9	24,1	+73,4	6,6	4,7	-28,8	1,2	1,3
de 200 à 499 salariés	26,7	41,5	+14,8	3,6	3,4	-0,6	1,1	1,5
de plus de 500 salariés	44,7	59,6	+33,0	2,5	1,0	-60,0	1,4	1,3
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7,9</b>	<b>12,0</b>	<b>+51,8</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>	<b>-10,5</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>

Source: Enquête ACEMO

Néanmoins, il ressort de l'enquête triennale du Ministère du Travail que le recours à l'intérim a légèrement diminué dans les établissements utilisateurs: la part des intérimaires dans l'effectif total des seuls établissements utilisateurs est passée de 3,8% en 1977 à 3,4% en 1987. C'est donc la diffusion de l'intérim dans un nombre croissant d'établissements qui explique le maintien de la proportion des travailleurs intérimaires dans l'ensemble des salariés (1,1% en 1977 et en 1987).

Il reste que l'intérim demeure nettement plus utilisé dans les grands établissements: alors que près de 60% des entreprises de plus de 500 salariés recourent à l'intérim, elles ne sont que 8% lorsque l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés.

Mais, l'intensité du recours est plus forte dans les petits établissements utilisateurs que dans les grands (voir tableau II-14).

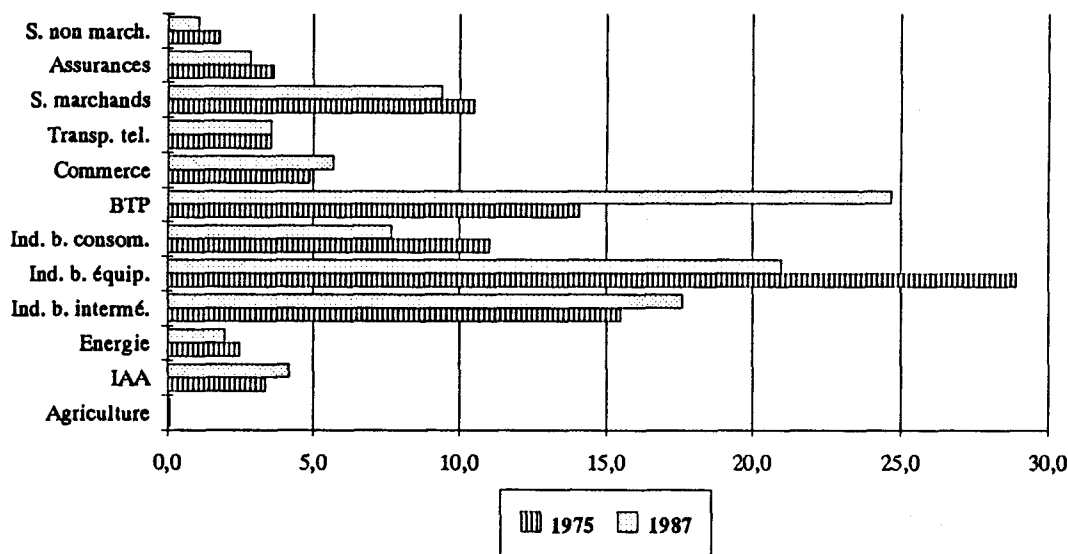
*b) Trois secteurs rassemblent à eux seuls 70% des intérimaires.*

Le bâtiment, génie civil et agricole (BGCA) constitue le plus gros utilisateur: en 1987, environ 25% des intérimaires se concentrent dans ce secteur (Rapport au Parlement, 1989). Entre 1975 et 1987, cette répartition a évolué au profit du BGCA dont l'importance relative au sein des intérimaires a le plus augmenté (+75%) (voir tableau II-15).

TABLEAU II-15 et GRAPHIQUE II-7: Répartition des intérimaires selon le secteur d'activité (NAP15) en 1975 et en 1987 et taux de variation 1987/1975 (en %)

SECTEURS	1975	1987	Taux de variation
Agriculture	0,1	0,1	+0,0
Industries agricoles et alimentaires	3,4	4,2	+23,5
Energie	2,5	2,0	-20,0
Industrie des biens intermédiaires	15,5	17,6	+13,5
Industries des biens d'équipement	28,9	21,0	-27,3
Industries des biens de consommation	11,0	7,7	-30,0
Bâtiment, génie civil et agricole	14,1	24,7	+75,2
Commerce	4,9	5,7	+16,3
Transports et télécommunications	3,6	3,6	+0,0
Services marchands, location, crédit bail	10,5	9,4	-10,4
Assurances, organismes financiers	3,7	2,9	-21,6
Services non marchands	1,8	1,1	-38,8
ENSEMBLE	100	100	

Source: Ministère du travail



Viennent ensuite les industries des biens d'équipement (21% en 1987 contre près de 29% en 1975) et des biens intermédiaires (de 15,5% en 1975 à 18% en 1987). Enfin, à l'exception des services marchands, qui rassemblent environ 10% des intérimaires, les autres secteurs font peu appel à l'intérim.

En 1988, la part des travailleurs temporaires dans l'effectif des différents secteurs d'activité est la plus élevée dans l'automobile: 4% du total des salariés de ce secteur sont intérimaires (Rapport au Parlement, 1989, p16). Cette proportion importante peut correspondre à un phénomène de substitution que l'on rencontre notamment dans les groupes où un volant permanent d'intérimaires est mis en place sur des postes autrefois occupés par des salariés sur contrat à durée indéterminée. "Ce volant atteint souvent des proportions importantes (1 000 intérimaires sur 6 000 salariés à Renault-Douai par exemple)" (BEAL P., 1990, p26). B. RETTENBACH (1978, p60) avait déjà mis en évidence ce phénomène à travers l'étude du travail intérimaire dans une grande entreprise, la Régie Renault.

La proportion des intérimaires dans l'ensemble des salariés est aussi élevée dans certains secteurs de l'industrie des biens intermédiaires: la fonderie (3,8% en 1988), la sidérurgie (3,5%) et la première transformation de l'acier (3%). Dans l'industrie des biens d'équipement, le secteur de l'équipement ménager compte 3,5% d'intérimaires parmi ses salariés, en 1988. Viennent ensuite le BGCA et la pharmacie (de l'ordre de 3%). Dans les services, la part des intérimaires dans l'effectif total est inférieure à 1% sauf dans le secteur des auxiliaires financiers et des assurances (2,3% en 1988) (Rapport au Parlement, 1989, p16).

## II223 - LES CARACTERISTIQUES DES INTERIMAIRES ET LEURS CONDITIONS D'EMPLOI

Si la part des intérimaires dans l'ensemble des salariés est restée pratiquement stable depuis 1982 (de 0,7% en 1982 à 0,9% en 1988 selon l'enquête sur l'emploi), leur nombre a presque doublé entre 1982 et 1989: de 127 000 en 1982 à 234 000 en 1989 (voir tableau II-16). Certaines évolutions caractérisent l'emploi intérimaire.

### *a) Un nombre croissant de missions d'intérim.*

L'évolution du nombre de contrats signés a suivi l'évolution de l'activité du secteur (voir II221a). Entre 1980 et 1982, la baisse de l'activité se traduit par une diminution de près de 20% des missions (voir tableau II-16 et graphique II-8).

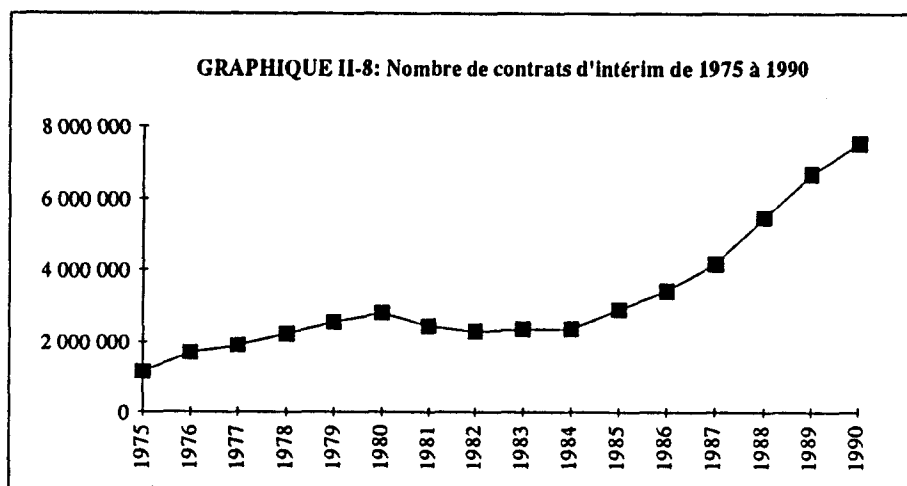
En termes d'équivalents temps plein, cette baisse se prolonge jusqu'en 1984: au total l'emploi intérimaire diminue de près de 60% sur la période. A partir de 1984, la progression de l'emploi intérimaire reprend: entre 1984 et 1989, le nombre de contrats conclus et les équivalents temps plein ont plus que triplé (respectivement 7,5 millions de contrats en 1989 contre 2,3 millions en 1984 et 334 000 équivalents temps plein contre 101 998).

**TABEAU II-16: Evolution de l'intérim de 1975 à 1990**

	Nombre de contrats signés	Taux de croissance annuel en %	Equivalent temps plein	Taux de croissance annuel en %	Durée moyenne des contrats en semaine	Part dans l'emploi salaré total*	Nombre d'intérimaires*
1975	1 148 910		97 819		3,8		
1976	1 686 170	+46,9	140 150	+43,3	3,7		
1977	1 900 253	+12,6	158 438	+13,0	3,8		
1978	2 240 097	+17,9	189 657	+19,7	3,8		
1979	2 561 119	+14,3	205 176	+29,5	3,8		
1980	2 809 178	+9,7	237 782	+15,9	3,8		
1981	2 436 621	-13,3	198 099	-16,7	3,7		
1982	2 295 639	-5,8	142 157	-28,2	2,8	0,7	127 000
1983	2 356 189	+2,6	113 425	-20,2	2,2	0,6	113 000
1984	2 355 306	+0,0	101 998	-10,1	1,9	0,6	103 000
1985	2 904 498	+23,3	123 585	+21,2	1,9	0,6	113 000
1986	3 437 180	+18,3	142 905	+15,6	1,9	0,7	128 000
1987	4 170 513	+21,3	183 565	+28,4	2,0	0,7	122 000
1988	5 464 272	+31,0	239 455	+30,4	2,0	0,9	164 000
1989	6 687 301	+22,4	309 245	+29,1	2,1		234 000
1990	7 518 667	+12,4	334 000	+8,0	2,0		

Source: Ministère du Travail, enquête ACEMO

\* Source: INSEE, enquête sur l'emploi



Source: Ministère du Travail, enquête ACEMO



*b) Après une nette diminution, la durée moyenne des missions tend à se stabiliser.*

Alors que la durée moyenne des missions stagne de 1975 à 1981 aux alentours de 3,8 semaines, elle chute de près de 70% entre 1981 et 1984 pour atteindre 1,9 semaines. Elle demeure ensuite relativement stable autour de 2 semaines (voir tableau II-16).

La plupart des missions sont d'une durée relativement courte. Selon le rapport économique UNETT-PROMATT de 1989, environ 70% des missions sont conclues pour une durée prévue inférieure à deux semaines: près de 45% pour une durée prévue inférieure à 1 semaine et, environ 25% pour une durée comprise entre 1 et 2 semaines (Le CAVORZIN L., 1990, p30).

*c) Les missions d'intérim s'adressent prioritairement aux ouvriers surtout non qualifiés.*

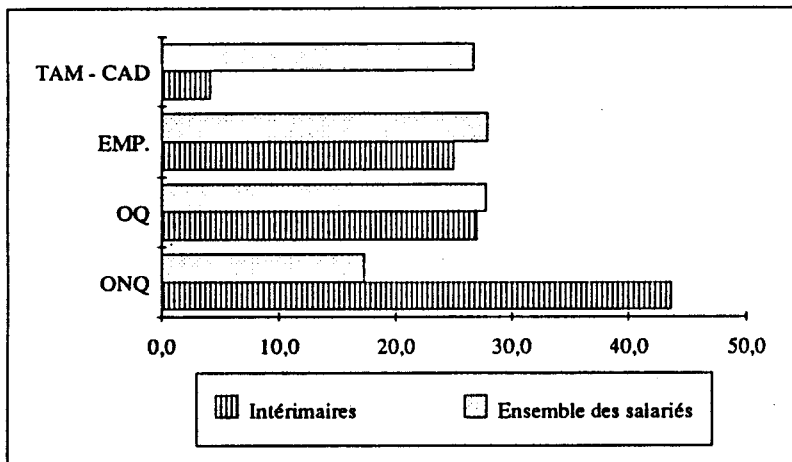
Selon l'enquête ACEMO, les ouvriers représentaient 70% des intérimaires en 1987 (65% en 1983), contre 45% dans l'ensemble de la population salariée (49% en 1983) (voir tableau II-17). L'intérim concerne plus particulièrement les ouvriers non qualifiés: en 1987, ils représentent 43,6% des intérimaires, contre 39,8% en 1983. A l'opposé, les agents de maîtrise, techniciens et cadres sont faiblement représentés parmi les intérimaires (moins de 5% sur la période).

**TABLEAU II-17: Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés et part des intérimaires dans l'ensemble des salariés selon la qualification en 1983 et en 1987 et taux de variation 1987/1983 (en %)**

QUALIFICATION	Répartition des intérimaires			Répartition de l'ensemble des salariés			Part des intérimaires dans l'ensemble des salariés		
	1983	1987	Taux de variation	1983	1987	Taux de variation	1983	1987	taux de variation
ONQ	39,8	43,6	+9,5	16,7	17,3	+3,6	2,0	2,7	+25,0
OQ	25,4	27,1	+6,7	32,2	27,9	-13,3	0,7	1,1	+57,0
EMP.	31,2	25,1	-19,6	29,0	28,0	-3,4	0,9	1	+11,0
TAM - CAD	3,6	4,2	+16,7	22,1	26,8	+21,3	0,1	0,2	+100,0
ENSEMBLE	100,0	100,0		100,0	100,0		0,9	1,1	+22,0

Source: Enquête ACEMO

**GRAPHIQUE II-9: Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés selon la qualification en 1987 (en %)**



Source: Ministère du Travail, enquête ACEMO, 1987

Il existe des différences sectorielles importantes dans la répartition des individus en mission d'intérim selon la qualification.

Ainsi, au 15 avril 1987, 75,5% des intérimaires sont des ouvriers non qualifiés (ONQ) dans les IAA et plus de 50% dans l'industrie (hors énergie). La répartition des intérimaires révèle une surreprésentation des ONQ, comparée à la répartition de l'ensemble des salariés de ces secteurs: dans les IAA comme dans l'industrie, les ONQ représentent moins de 35% des salariés (voir tableau II-18).

Dans le BGCA, l'intérim concerne plutôt les ouvriers qualifiés (OQ) (près de 60%), proportion qui correspond à leur part dans l'ensemble des salariés du BGCA (60,4%).

Par ailleurs, l'intérim se concentre sur la catégorie des employés dans les services (sauf dans les transports et télécommunications) et notamment dans les assurances et les organismes financiers où la part des employés est supérieure à 90%. Enfin, dans les services marchands et non marchands, les agents de maîtrise et cadres représentent respectivement 11,5% et 24,4% des intérimaires (voir tableau II-18).

On retrouve ces tendances au niveau de la répartition des intérimaires dans l'ensemble des salariés selon la qualification: les intérimaires représentent 2,7% des ONQ en 1987, 1,1% des OQ, 1% des employés et 0,2% des agents de maîtrise et cadres (voir tableau II-18).

**TABLEAU II-18: Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés selon la catégorie professionnelle et selon l'activité économique au 15 avril 1987**

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP15	ONQ		OQ		EMP		TAM-CADRES		TOTAL
	Int.	sal.	Int.	sal.	Int.	sal.	Int.	sal.	
Industries agricoles & alimentaires	75,5	34,2	10,7	32,3	12,8	15,7	1,0	17,8	100
Energie	8,3	0,4	21,4	22,8	63,3	15,9	7,0	60,9	100
Industries des biens intermédiaires	59,7	27,9	24,4	37,8	13,4	11,9	2,5	22,4	100
Industries des biens d'équipement	49,5	19,2	26,5	36,2	17,9	13,6	6,1	31,0	100
Industries des biens de cons. courante	57,6	30,4	16,7	32,7	23,0	16,0	2,7	20,9	100
Bâtiment, génie civil et agricole	32,5	13,2	58,6	60,4	7,0	9,2	1,9	17,2	100
Commerce	29,1	9,2	12,8	11,2	56,1	57,2	2,0	22,4	100
Transports et télécommunications	43,4	11,5	23,9	41,6	28,8	24,4	3,9	22,5	100
Services marchands	23,0	14,8	7,9	12,6	57,6	44,3	11,5	28,3	100
Location et crédit bail immobilier	20,7	28,8	11,9	15,4	67,4	37,8	0,0	18,0	100
Assurances	1,2	0,2	0,5	0,1	95,8	53,3	2,5	46,4	100
Organismes financiers	0,3	0,7	0,2	0,7	93,0	43,8	6,5	54,8	100
Services non marchands	0,0	5,8	4,3	8,5	71,3	49,0	24,4	36,7	100
<b>ENSEMBLE DES ACTIVITES</b>	<b>43,6</b>	<b>17,3</b>	<b>27,1</b>	<b>27,9</b>	<b>25,1</b>	<b>28,0</b>	<b>4,2</b>	<b>26,8</b>	<b>100</b>

Source: Enquête ACEMO

Entre 1983 et 1987, la part des intérimaires dans l'ensemble des salariés a augmenté dans chacune des qualifications. Si la part des ONQ intérimaires reste la plus élevée (2,7% en 1987), la croissance est la plus marquée chez les cadres (de 0,1% en 1983 à 0,2% en 1987) et chez les OQ (de 0,1% en 1983 à 1,1% en 1987). Ces données confirmeraient l'idée qu'il existe une tendance à l'élévation du niveau de qualification des emplois intérimaires.

*d) A propos de l'élévation du niveau de qualification des intérimaires, notamment des cadres candidats à l'intérim.*

Sur cette question, les avis sont partagés. "Il semble bien que la tendance dans l'intérim soit à la hausse des qualifications: 73% des intérimaires ont une qualification professionnelle contre 75% dans l'ensemble de la population active" (BEAL P., 1990, p26). Selon l'enquête sur l'emploi, les cadres intérimaires représentaient 117 emplois équivalents temps plein en 1983, contre 521 en 1987: en cinq ans, cette part a été multipliée par 3,5. Les données de l'UNETT, quant à elles, font apparaître que les missions de cadre ont représenté 2 500 emplois en 1988, contre 500 en 1983. S'il existe une tendance à l'élévation de l'effectif cadre concerné par l'intérim, il demeure trop marginal pour tirer des conclusions bien que "l'élargissement du champ de l'intérim à des usages et des qualifications nouvelles soit réel" (Le CAVORZIN L., 1990, p31). Deux raisons seraient avancées pour expliquer la candidature des cadres à l'intérim: compte tenu du rationnement de l'emploi, la mission d'intérim constituerait "un effet de signe

pour une éventuelle embauche ultérieure et répondrait à une demande liée à une gestion "au plus serré" du personnel" (PERUCCA B., 1987a, p83).

*e) La population des intérimaires est plus masculine que la moyenne.*

L'intérim relève majoritairement des hommes : en 1987, les hommes représentent 70% des intérimaires, contre environ 65% dans l'ensemble des salariés. Après avoir connu une légère diminution entre 1980 et 1983 (respectivement de 72% à 63%), la part des hommes dans l'emploi intérimaire augmente entre 1983 et 1987, alors que leur part reste quasiment stable dans l'ensemble de la population salariée (voir tableau II-19).

**TABEAU II-19: Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés selon le sexe au 15 avril 1980, 1983 et 1987 (en %)**

SEXE	REPARTITION DES INTERIMAIRES			REPARTITION DE L'ENS. DES SALARIES		
	1980	1983	1987	1980	1983	1987
Hommes	72,0	62,8	70,6	66,4	66,0	65,3
Femmes	28,0	37,2	29,4	33,6	34,0	34,7
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Source: Enquête ACEMO

Les intérimaires masculins sont le plus souvent des ouvriers (86% au 15 avril 1987 selon l'enquête ACEMO) et sont concentrés dans l'industrie.

Par contre, les femmes intérimaires sont majoritairement des employés (62% en 1987), en particulier dans les services (à plus de 80%), l'énergie (88%) et le BGCA (81%). Dans l'industrie, les femmes intérimaires se répartissent de manière à peu près équivalente entre ouvrières non qualifiées et employées (voir tableau II-20).

*f) Jeunes et adultes sont concernés par le travail intérimaire avec une tendance à l'élévation de l'âge moyen des intérimaires.*

En 1980, 55% des intérimaires avaient moins de 25 ans; en 1988, les jeunes représentent 38% des intérimaires (soit -30%). Les intérimaires se situent plus souvent dans la tranche d'âge des 25-39 ans (44% des intérimaires) et réalisent 42,6% du volume de travail des intérimaires en 1986 contre 39,9% en 1982 (voir tableau II-21).

TABLEAU II-20: Répartition des intérimaires selon la catégorie professionnelle, selon le sexe et selon l'activité économique (NAP15) au 15 avril 1987 (en %)

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP15	ONQ		OQ		EMP		TAM-CADRES		TOTAL	
	hom.	fem.	hom.	fem.	hom.	fem.	hom.	fem.	hom.	fem.
Industries agricoles & alimentaires	79,2	69,6	16,2	1,7	3,7	27,6	0,9	1,1	100	100
Energie	17,4	0,0	37,6	6,4	36,0	88,4	9,0	5,2	100	100
Industries des biens intermédiaires	64,6	44,9	29,4	9,5	4,1	41,4	1,9	4,2	100	100
Industries des biens d'équipement	52,2	41,9	34,5	3,1	6,2	51,9	7,1	3,1	100	100
Industries des biens de cons. courante	68,5	43,7	21,8	10,2	8,0	42,2	1,7	3,9	100	100
Bâtiment, génie civil et agricole	34,2	5,1	61,7	9,6	2,3	81,3	1,8	4,0	100	100
Commerce	42,1	12,3	20,6	2,9	35,4	82,7	1,9	2,1	100	100
Transports et télécommunications	53,4	12,5	31,2	1,2	11,8	81,5	3,6	4,8	100	100
Services marchands	41,8	7,1	15,3	1,6	26,9	83,6	16,0	7,7	100	100
Location et crédit bail immobilier	44,2	6,7	31,6	0,0	24,2	93,3	0,0	0,0	100	100
Assurances	2,9	0,0	1,1	0,0	94,1	97,1	1,9	2,9	100	100
Organismes financiers	0,3	0,2	0,6	0,1	92,9	93,1	6,2	6,6	100	100
Services non marchands	0,0	0,0	9,9	0,0	47,2	89,5	42,9	10,5	100	100
<b>ENSEMBLE DES ACTIVITES</b>	<b>49,8</b>	<b>29,1</b>	<b>36,5</b>	<b>4,6</b>	<b>9,6</b>	<b>62,0</b>	<b>4,1</b>	<b>4,3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: Enquête ACEMO

TABLEAU II-21: Répartition du volume de travail des intérimaires selon l'âge (en %) et âge moyen (en années) des intérimaires en 1982 et en 1986

AGE	Répartition du volume de travail des intérimaires	
	1982	1986
moins de 25 ans	43,3	40,6
de 25 à 39 ans	39,9	42,6
plus de 40 ans	14,2	16,1
non déclaré	2,6	0,7
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>1982</b>	<b>1983</b>
<b>AGE MOYEN</b>	<b>28,5</b>	<b>29</b>

Source: Ministère du travail

Néanmoins, les jeunes effectuent 40,4% de ce volume en 1986, alors qu'ils ne réalisent que 14,5% du volume de travail de l'ensemble des salariés permanents (HENRY R., GUERGOAT J.-C., 1989, p16).

Mais, si les jeunes restent concernés par l'intérim, l'âge moyen des intérimaires a connu une légère augmentation entre 1982 et 1986: de 28,5 ans en 1982 à 29 ans en 1986. Il reste néanmoins inférieur à 30 ans. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes auraient contribué à limiter l'appel à l'intérim pour les moins de 22 ans (HENRY R., GUERGOAT J.-C., 1989, p16; BEAL P., 1990, p27).

## II3 – CDD ET INTERIM: DEUX MARCHES DISTINCTS

### II31 – DES CARACTERISTIQUES DIFFERENCIEES

Au terme des analyses qui précèdent, les marchés du CDD et de l'intérim apparaissent distincts. Ces spécificités tiennent à différents facteurs.

*a) Un cadre législatif qui tend à homogénéiser le recours à ces deux formes d'emploi mais, un cadre conventionnel restreint même si des initiatives sont prises dans le cadre de l'intérim.*

Alors que le CDD et l'intérim relevaient de dispositions législatives différentes, dès 1985, le législateur tente d'harmoniser le recours à ces formes d'emploi. La loi du 12 juillet 1990 vient consacrer le processus de rapprochement des législations respectives du CDD et de l'intérim. Si les effets du cadre législatif semblent avoir confirmé les tendances à l'oeuvre, il reste que l'évolution de l'intérim apparaît plus sensible aux modifications législatives que celle du CDD. Par ailleurs, le cadre conventionnel du travail intérimaire est plus développé que celui du CDD. Ceci s'explique en partie par l'existence d'une négociation de branche encadrée par le PROMATT et l'UNETT.

*b) Une croissance soutenue du nombre de CDD et de missions d'intérim, mais une évolution différenciée.*

Au cours des années 80, ces deux formes d'emploi n'ont pas évolué de la même façon. Sur le moyen terme, la croissance des CDD a été beaucoup plus forte que celle de l'intérim. Les salariés concernés par le CDD restent nettement plus nombreux que les intérimaires même si l'intérim donne lieu à des mouvements de plus grande ampleur sur le marché du travail.

*c) Une diffusion de ces formes d'emploi dans un nombre croissant d'établissements mais, des différences de recours selon la taille.*

Ces deux formes d'emploi se diffusent dans un nombre croissant d'établissements. Si CDD et intérim restent plus utilisés dans les grands établissements, le recours au CDD est nettement plus répandu dans les petits que l'intérim. De plus, l'intensité de ce recours, dans les petits établissements utilisateurs, est plus soutenue que dans les grands.

*d) Une "spécialisation" sectorielle dans le recours au CDD ou à l'intérim.*

Alors que les CDD sont utilisés majoritairement dans le tertiaire, l'intérim se concentre dans le BGCA, les industries des biens d'équipement et des biens intermédiaires.

Les secteurs qui recourent le plus à l'intérim ne sont pas les utilisateurs les plus importants du CDD et inversement. Ainsi, les services marchands rendus aux particuliers, les hôtels, cafés, restaurants et le commerce de détail alimentaire, où plus de 6% des salariés sont sous CDD en 1987, recourent peu à l'intérim (part des intérimaires dans l'ensemble des salariés inférieure à 0,3% en 1987). A l'inverse, les plus forts utilisateurs de l'intérim font peu appel au CDD. Il s'agit notamment de la production de minerais et métaux non ferreux (en 1987, 2,7% des salariés sont intérimaires, contre 1,7% sous CDD) et de la production de pétrole (respectivement 2,2% pour l'intérim contre 1,5% pour le CDD, en 1987). On peut ainsi parler d'une spécialisation des secteurs dans l'une ou l'autre de ces formes d'emploi.

Mais, le taux d'appel global (4), CDD et intérim confondus, tend à réduire les différences sectorielles. En 1987, le taux moyen d'appel au travail temporaire est de 4,9% et l'écart intersectoriel est de 5,4 points au niveau de la NAP40 (DUSSERT F., 1990, p8).

---

4- Le taux d'appel global se définit comme le rapport du nombre d'intérimaires et de salariés sous CDD à l'effectif total multiplié par 100.

*e) L'intérim concerne les jeunes et les adultes, le plus souvent masculins, alors que le CDD se concentre sur les jeunes et sur les femmes.*

Si ces affirmations générales restent valables sur la période récente, certaines tendances d'évolution doivent cependant être notées. Ainsi, la part des femmes dans l'ensemble des intérimaires, mais aussi des salariés sous CDD, tend à diminuer même si les emplois féminins restent plus précarisés. Il en va de même de la proportion des jeunes, notamment dans l'intérim où l'âge moyen augmente. Cette tendance doit être rapportée aux effets des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics en faveur des jeunes (voir II4).

*f) Les salariés sous CDD et les intérimaires restent peu qualifiés même si l'intérim s'étend à des qualifications plus élevées.*

Les non qualifiés sont surreprésentés au sein des titulaires de CDD qu'ils soient employés ou ouvriers; l'intérim quant à lui, se concentre sur les ouvriers, en particulier non qualifiés. Par ailleurs, une tendance à l'élévation du niveau de qualification semble se dessiner dans l'intérim, mais elle demeure marginale.

*g) La durée des missions d'intérim est nettement plus faible que celle des CDD et cette tendance semble s'accroître.*

Alors que la durée moyenne des missions d'intérim est de 3 semaines environ en 1986 selon l'enquête ACEMO, la durée moyenne des CDD est plus de quatre fois supérieure (13,6 semaines en 1986). Cet écart a tendance à se creuser sur le moyen terme: la durée moyenne des CDD s'allonge tandis que celle des missions d'intérim décroît.

Au total, le marché du CDD et de l'intérim apparaissent distincts et semblent répondre à des besoins différenciés.



## II32 - DES MOTIFS DE RECOURS ET DES COUTS DIFFERENTS

### II321 - DES MOTIFS DE RECOURS APPAREMMENT TRADITIONNELS

*a) Le remplacement d'un salarié absent et l'accroissement d'activité demeurent les principaux motifs de recours aux emplois temporaires.*

Le recours à l'emploi temporaire s'explique principalement par les variations des facteurs de production (gestion des congés payés, absentéisme) et de la demande, motifs qui restent traditionnels. Ce caractère traditionnel peut s'expliquer en partie par l'existence d'un cadre législatif qui définit précisément les possibilités de recours à ces formes d'emploi. Il s'en suit que l'entreprise peut être conduite à déclarer des motifs qui correspondent aux dispositions légales, en rapport plus ou moins étroit avec ses pratiques réelles (HENRIET B., 1981, p111; GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C., 1991, p50).

Selon l'enquête spécifique ACEMO de 1987, qu'il s'agisse de l'intérim ou du CDD, le principal motif de recours est le remplacement d'un salarié absent: respectivement 53,6% et 49,5% des entreprises utilisent le CDD et l'intérim pour remplacer le personnel absent. C'est ensuite l'accroissement d'activité qui explique le recours à une main d'oeuvre d'appoint (39,6% des entreprises pour l'intérim et 28,3% pour le CDD). Enfin, les tâches saisonnières constituent également un motif de recours au CDD (17,1%) (voir tableau II-22).

Le remplacement d'un salarié absent et l'accroissement d'activité expliquent en partie la forte saisonnalité qui caractérise l'évolution intra annuelle de ces emplois. "Ainsi, l'emploi d'intérimaires pour remplacement de personnel est particulièrement fréquent en été, au printemps et les lundis (le taux d'absentéisme dans les entreprises est de l'ordre de 15% le lundi). En fait traditionnellement, la courbe des demandes s'accélère au printemps pour connaître une pointe en juillet" (Le CAVORZIN L., 1990, p31). On retrouve cette saisonnalité au niveau des CDD: un peu plus de 40% de ces contrats sont signés au troisième trimestre, ce qui correspond en partie au remplacement des salariés en congé mais aussi au surcroît d'activité qui caractérise certains secteurs (CORBEL P., GUERGOAT J.-C., LAULHE M.-C., 1987, p7).

**TABLEAU II-22: Répartition des entreprises selon les motifs de recours à l'intérim et aux CDD selon les secteurs d'activité en 1987 (en %)**

		Remplacement d'un salarié absent	Autre cas de remplacement	Accroissement d'activité	Tâche saisonnière	Ensemble des motifs
<b>INTERIM</b>	<b>INDUSTRIE</b>	55,1	2,3	41,6	1,0	100,0
	<b>BTP</b>	24,1	0,8	73,2	1,8	100,0
	<b>COMMERCE</b>	53,7	2,0	43,4	0,9	100,0
	<b>SERVICES</b>	67,3	3,6	27,6	1,4	100,0
	<b>ENSEMBLE</b>	53,6	4,2	39,6	2,6	100,0
<b>CDD</b>	<b>INDUSTRIE</b>	33,4	5,3	41,2	20,1	100,0
	<b>BTP</b>	16,6	6,2	71,6	5,6	100,0
	<b>COMMERCE</b>	49,7	5,6	23,6	21,1	100,0
	<b>SERVICES</b>	67,7	4,4	14,4	13,5	100,0
	<b>ENSEMBLE</b>	49,5	5,1	28,3	17,1	100,0

Source: Enquête ACEMO de 1987, Ministère du Travail

*b) Mais, il existe des différences sensibles dans le recours au CDD ou à l'intérim selon le secteur d'activité.*

Dans l'industrie, l'intérim est utilisé principalement pour remplacer un salarié absent (55,1% des entreprises) et pour faire face à un accroissement d'activité (41,6%). Si ces deux motifs restent valables dans le cadre du recours au CDD (respectivement 33,4% et 41,2%), vient s'y ajouter l'exécution d'une tâche saisonnière (20,1%).

Dans le BGCA, l'accroissement de l'activité constitue la raison principale du recours au travail temporaire qu'il s'agisse de l'intérim ou du CDD (73,2% des entreprises du secteur recourent à l'intérim pour ce motif et 71,6% lorsqu'il s'agit du CDD).

Dans les commerces, l'intérim répond à la fois aux besoins de remplacement (53,7%) et à l'accroissement de l'activité (43,4%), tandis que le CDD est d'abord utilisé pour le remplacement d'un salarié (49,7%) puis pour l'accroissement de l'activité (23,6%) et les tâches saisonnières (21,1%).

Dans les services, c'est majoritairement dans le cadre du remplacement d'un salarié absent que l'intérim (67,3%) et le CDD (67,7%) sont utilisés (voir tableau II-22).

*c) Quel que soit le motif de recours invoqué, il peut être régulier, marginal ou occasionnel.*

Selon une enquête menée pour le compte de l'UNETT en 1989 auprès des entreprises qui utilisent l'intérim (Le CAVORZIN L., 1990, p32), le recours au travail temporaire est plus occasionnel que le recours au CDD: 80% des entreprises recourent occasionnellement à l'intérim contre 62% en ce qui concerne le CDD (voir tableau II-23).

**TABLEAU II-23: Répartition des entreprises selon le type de recours aux différentes formes d'emploi (en %)**

	Recours régulier	Recours occasionnel	Jamais
Intérim	20	80	0
CDD	26	62	12

Source: UNETT, 1989

A l'opposé, l'utilisation régulière des CDD (26% des entreprises) est un peu plus fréquente que pour l'intérim (20%). Le recours régulier à l'emploi de durée limitée traduirait la volonté de substituer des salariés temporaires aux salariés permanents, phénomène mis en évidence dès la fin des années 70 (RERAT F., 1979, p14; RETTENBACH B., 1978, pp. 60-61; GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C., 1991, p49). Par contre, le recours occasionnel s'inscrirait plutôt dans le cadre de besoins liés à l'absentéisme, aux surcroûts de travail et aux variations saisonnières.

*d) Avantages respectifs du CDD et de l'intérim.*

Le travail intérimaire présente selon les entreprises utilisatrices un certain nombre d'avantages relativement au CDD. Parmi les plus significatifs, on trouve:

- la rapidité du pourvoi du poste (95% des entreprises);
- la possibilité de remplacer facilement l'intérimaire en cas d'insatisfaction (89%);
- le terme de la mission qui porte moins d'ambiguïtés sur une éventuelle embauche que la fin d'un CDD (85%);
- l'évitement des problèmes de gestion du personnel (83%).

Viennent ensuite la rapidité d'intégration des intérimaires (72%), l'adéquation entre personnel demandé et qualification des intérimaires (65%) et leur efficacité supérieure (66%). En ce qui concerne la confiance à accorder aux intérimaires ou aux salariés sous CDD, les avis sont plus mitigés.

Mais, ces résultats doivent être relativisés. En effet, les données de l'enquête réalisée par Liaisons Sociales apparaissent plus nuancées (voir tableau II-24), notamment en matière de qualification. Néanmoins, il reste que la rapidité du pourvoi du poste demeure essentielle dans le recours au travail intérimaire.

**TABLEAU II-24: Répartition des entreprises selon les avantages respectifs de l'intérim et du CDD (en %)**

	INT.	CDD	NSP	TOTAL
<b>Source: Enquête BVA,UNETT,1989</b>				
On a quelqu'un très rapidement	95	5	0	100
On a du personnel de confiance	57	37	6	100
On a du personnel ayant la qualification recherchée	65	32	3	100
On est débarrassé des problèmes de gestion du personnel	83	14	3	100
On peut remplacer facilement un salarié en cas d'insatisfaction	89	7	4	100
On a quelqu'un qui s'intègre rapidement et sans difficulté	72	21	7	100
On a du personnel efficace	66	25	9	100
On n'a plus besoin de replacer quelqu'un en fin de contrat	85	9	6	100
<b>Source: Liaisons Sociales Mensuel, n°26, 1988</b>				
Qui est le plus qualifié	21	40	39	100
Qui est le plus polyvalent	49	22	29	100
Dont le coût global de recrutement est moins élevé	24	49	27	100
Qui s'intègre le plus rapidement	39	17	44	100
Que l'on peut avoir à sa disposition le plus rapidement	77	8	15	100
Qui est le plus motivé	15	48	37	100

Au total, comme l'indiquent J.-F. GERME et F. MICHON, "on ne peut que repérer l'éventail des rôles attribués aux formes particulières d'emploi; on ne peut les hiérarchiser. Il est, de ce fait, impossible de réduire l'image d'une forme d'emploi à un rôle précis et essentiel" (HENRIET B., 1981, p111). Ainsi, deux entreprises qui seraient dans la même situation technico-économique, peuvent réagir, à une variation d'activité de façon très différente et recourir à des formes d'emploi elles aussi très différentes.

Néanmoins, il semble qu'une approche par les coûts de main d'oeuvre compte tenu des temporalités de l'entreprise puisse apporter des éléments de réponse à la décision de recourir au CDD ou à l'intérim.

## II322 - DES COUTS DIFFERENTS COMPTE TENU DES TEMPORALITES DE L'ENTREPRISE

### *a) Le coût de l'intérim.*

L'entreprise de travail temporaire (ETT) est juridiquement responsable de l'embauchage de la main d'oeuvre qu'elle met à la disposition de l'entreprise utilisatrice. A ce titre, elle assure la sélection des candidats, gère les contrats et s'occupe de la rémunération des intérimaires. L'allégement de la gestion du personnel pour l'entreprise utilisatrice est d'ailleurs présenté comme un des avantages essentiels de l'intérim.

Le coût de l'intérim tient compte de la rémunération des intérimaires mais aussi du prix du service rendu par l'ETT. A ce coût direct viennent s'ajouter les coûts d'opportunité liés au délai nécessaire à l'engagement effectif et le coût d'adaptation de l'intérimaire.

La rémunération des intérimaires comprend le salaire de base auquel viennent s'ajouter les charges sociales et fiscales dont l'indemnité de congés payés et l'indemnité de précarité d'emploi (IPE) qui devient "indemnité destinée à compenser la précarité" en 1990, ainsi que les charges fixes supportées par l'ETT.

Une estimation de ces différentes modalités dans le coût total de la rémunération d'un intérimaire a été réalisée par l'UNETT en 1991. Pour un salaire de base de 100, le coût total supporté par l'ETT, sans y inclure le bénéfice qu'elle prélève, varie entre 181 et 258 unités (voir annexe 1). Une enquête menée par le Ministère du Travail, en 1984, fait apparaître "qu'un salarié intérimaire aura gagné (primes de précarité comprises) 45% de plus en moyenne par heure que le salarié permanent au SMIC" (HENRY R., GUERGOAT J.-C., 1987, p52).

Le coût du recours à l'intérim pour l'entreprise utilisatrice intègre également la commission brute prélevée par l'ETT. La différence entre le chiffre d'affaires (CA) et les frais de personnel des intérimaires (charges comprises) permet d'effectuer une évaluation approximative de cette commission brute. De 29,6% du CA des ETT de plus de 20 salariés en 1982, cette part diminue pour atteindre 22% environ en 1988 (TAJAN M., 1989, pp. 25-29; RIOUX O., 1990, p60).

Pour évaluer le coût facturé du recours au travail intérimaire, c'est à dire le prix de revient pour l'entreprise utilisatrice, on peut aussi utiliser un coefficient multiplicateur qui tient compte de l'ensemble des composantes précédentes. Ce coefficient multiplicateur s'applique au salaire de base de l'intérimaire (hors charges patronales). Selon Le CAVORZIN L. (1990, p198), il varie actuellement entre 2,2 fois le salaire brut, dans l'automobile et dans le bâtiment, et 2,7 fois dans les créneaux pointus. Ce coefficient serait en effet modulé en fonction des conditions de concurrence entre ETT et de leurs positions relatives sur le marché, mais aussi selon la qualité des intérimaires (Le CAVORZIN L., 1990, pp. 196-197; RIOUX O., 1990, pp. 59-60).

Le délai qui s'écoule entre la prise de contact avec l'ETT et l'engagement effectif peut aussi constituer une source de dépenses pour l'entreprise en termes de coût d'opportunité (délais de livraison allongés, surcroît d'heures supplémentaires...), coût qui vient s'ajouter au prix de revient facturé par l'ETT. Néanmoins, on doit admettre qu'un des avantages du recours à l'intérim est la rapidité du pourvoi du poste. On peut donc raisonnablement penser que ce délai est relativement court et que sa réduction s'intègre dans la stratégie commerciale de l'ETT.

Enfin, il convient d'ajouter un coût d'adaptation de l'intérimaire aux qualités demandées par l'entreprise utilisatrice. Si on peut penser que l'ETT fournit une main d'oeuvre adaptée au poste de travail, compte tenu de la contrainte commerciale qui pèse sur elle, l'intérimaire doit néanmoins s'adapter aux caractéristiques spécifiques de l'entreprise. Mais, si on tient compte des qualités qui sont reconnues à l'intérim (adaptabilité et polyvalence), on a des raisons de penser que cette adaptation s'effectue rapidement et ce d'autant plus que la durée moyenne des missions n'autorise pas une durée d'adaptation longue.

On peut ainsi formaliser le coût du recours à l'intérim, qui se compose du prix de revient facturé par l'ETT et des coûts d'opportunité liés au délai et à l'adaptation du candidat, soit (CI):

$$CI = COI + CAI + (w_i'xh) \times c$$

avec:

- COI le coût d'opportunité lié au délai de réponse de l'ETT
- CAI le coût d'adaptation de l'intérimaire;
- $w_i$  le coût total lié à la rémunération brute horaire de l'intérimaire, charges patronales comprises et  $w_i'$  hors charges patronales;
- $h$  la durée totale de la mission en heures;
- $c$  le coefficient multiplicateur appliqué par l'ETT.

Le caractère variable de la main d'oeuvre intérimaire sera d'autant plus fort que COI et CAI sont faibles. L'ETT peut contribuer à abaisser sensiblement ces coûts.

*b) Le coût du CDD.*

Le coût du recrutement d'un salarié sous CDD intègre les dépenses engagées lors de la procédure de recrutement et d'adaptation du salarié à l'entreprise, ainsi que la rémunération et les frais de gestion de ce personnel.

L'embauche d'un salarié sous CDD nécessite la mise en oeuvre d'une procédure de recrutement qui comprend la diffusion de l'information, la collecte des candidatures et la sélection des candidats. Les coûts supportés lors d'une opération de recrutement sont parfois difficiles à isoler dans la mesure où les opérations successives s'intègrent souvent dans un cadre plus large (service du personnel notamment). Par contre, lorsqu'ils donnent lieu à une facturation (frais d'annonce, opération sous traitée), leur évaluation est facilitée.

Le délai plus ou moins long qui s'écoule entre la décision de recruter et l'embauche effective peut constituer un coût pour l'entreprise en termes d'opportunité (délais de livraison, heures supplémentaires...). Il faut aussi tenir compte du risque attaché à une éventuelle erreur de recrutement qui peut contraindre l'entreprise à reprendre tout ou partie de la procédure, et qui allonge le délai de pourvoi effectif du poste.

Lorsque le candidat est sélectionné, la firme doit assurer son adaptation. Les coûts d'adaptation intègrent les dépenses de formation et les coûts d'opportunité liés aux erreurs éventuelles du nouveau candidat et à sa moindre productivité.

L'évaluation du coût direct lié à la rémunération comprend le salaire brut, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité destinée à compenser la précarité ainsi que les différentes charges patronales (charges sociales, mais aussi assurances et cotisations professionnelles assises sur les salaires).

Enfin, divers frais de gestion sont supportés par l'entreprise à l'occasion de l'embauche d'un salarié sous CDD: temps passé à la gestion des contrats et charges de fonctionnement divers. "Un permanent spécialisé est nécessaire pour gérer environ 40 contrats à durée déterminée" (LAUTIER G., 1986, p31). La

gestion d'un contrat à durée déterminée serait évaluée à environ une journée de travail (De BOISLANDELLE H.-M., 1991, p45).

Il existe des évaluations du coût d'une embauche sur CDD. Elles sont reprises dans l'annexe 2: la première concerne une entreprise d'assainissement des eaux qui remet en cause sa politique d'embauche sur CDD (De BOISLANDELLE H.-M., 1991, pp. 43-58); la seconde s'inscrit dans l'hypothèse de trois recrutements sous CDD pour lesquels 80 candidatures ont été reçues dont trois sélectionnées (LAUTIER G., 1986, p31). Si ces deux évaluations affichent un coût total similaire, il existe des différences dans les composantes respectives de ce coût. L'écart tient non seulement aux conditions spécifiques de rémunération (branche entreprise, établissement, service, qualification) mais aussi à la difficulté d'évaluer ces coûts. C'est notamment le cas du coût d'adaptation qui n'a pas été intégré à ces évaluations. Elles n'intègrent pas non plus les coûts d'opportunité liés au délai du pourvoi du poste.

On peut ainsi formaliser le coût du recours au CDD, soit CD:

$$CD = COD + CRD + CAD + CFG + (wd * h)$$

avec:

- COD coût d'opportunité lié au délai de pourvoi du poste;
- CRD coût lié à la procédure de recrutement;
- CAD coût d'adaptation du salarié;
- CFG coût de gestion du CDD;
- wd le coût total lié à la rémunération horaire brute du salarié sous CDD;
- h la durée totale du contrat de travail en heures.

***c) L'alternative CDD ou intérim: une approche par les coûts compte tenu des temporalités de l'entreprise.***

De manière générale, et compte tenu des difficultés d'évaluation des coûts de ces formes d'emploi, on ne peut pas à priori conclure que le CDD soit plus avantageux pour l'entreprise que l'intérim et inversement.

Les différents éléments qui composent le coût du recours au CDD ou à l'intérim peuvent conduire à relativiser les avantages respectifs de ces deux formules, compte tenu des temporalités de l'entreprise. Elles tiennent au caractère plus ou moins prévisible du besoin, à sa durée et au contexte général de l'entreprise qui y recoure.



En premier lieu, l'utilisation de l'emploi temporaire peut répondre à des besoins plus ou moins prévisibles.

Lorsque le besoin est imprévisible (commande exceptionnelle, délais d'exécution d'un chantier, absentéisme), l'intérim serait préféré. L'urgence du besoin ressenti peut conduire à une augmentation sensible des coûts liés au délai nécessaire à l'embauche effective. Dans ce cadre, le recours à l'ETT, dont l'un des avantages est la rapidité de réponse (tel que  $COI < COD$ ), peut être préféré à la mise en oeuvre d'une procédure de recrutement. Cette préférence pour l'intérim jouerait d'autant plus que pèse une incertitude sur la durée de la mission (HENRIET B., 1981, p111; AGNES M., CART B., DELMAS B., STANKIEWICZ F., 1988, p153).

Par contre, lorsque le besoin est prévu (caractère saisonnier de l'activité, remplacement du personnel pendant les congés payés et les congés maternité), l'entreprise peut programmer le recrutement tel que l'ajustement entre emploi désiré et emploi effectif s'effectue dans un délai très court. Dans ce cadre, le recours au CDD peut être préféré à l'intérim (tel que COD soit comparable à COI).

D'autres facteurs peuvent également jouer à abaisser sensiblement le délai de pourvoi du poste sur un CDD. C'est notamment le cas lorsque l'entreprise dispose d'un service du personnel qui intègre une dimension permanente de gestion des candidatures spontanées (fichier de candidatures spontanées présélectionnées, gestion courante des contrats), ce d'autant plus que le contexte du chômage facilite la collecte des demandes d'emploi. Dans ce cadre, l'allègement de la procédure de recrutement (qui induit un CRD faible) et la possibilité de disposer du personnel nécessaire dans un délai court (COD comparable à COI) réduisent l'avantage relatif du recours à l'intérim. "Ainsi, il va de soi que financièrement, une entreprise qui salarie déjà un directeur des ressources humaines n'a pas intérêt, à première vue à opter pour un contrat de travail temporaire. D'autant que généralement la gestion administrative d'un poste de travail supplémentaire ne pose pas vraiment de problèmes à ce type de structure" (Le CAVORZIN L., 1990, p34). Lorsque le besoin est prévu, certaines pratiques sont aussi susceptibles d'abaisser sensiblement les coûts liés à la procédure de recrutement et d'adaptation du salarié sous CDD: il en est ainsi lorsque l'entreprise rappelle régulièrement une main d'oeuvre déjà adaptée. Dans le cas de l'intérim, cette pratique permet d'économiser l'adaptation du salarié mais ne remet pas en cause la marge prélevée par l'ETT. Cette pratique peut alors s'expliquer par le caractère imprévisible du besoin mais aussi par sa durée.

Les temporalités dans l'usage de la main d'oeuvre temporaire introduisent aussi une nette distance entre intérim et CDD: alors que les missions d'intérim correspondent le plus souvent à des périodes courtes, les CDD sont rarement conclus pour une période inférieure à un ou deux mois (Rapport au Parlement, 1989, p19). Les coûts respectifs du CDD et de l'intérim sont susceptibles d'expliquer cette différence. Les coûts liés à la procédure de recrutement et d'adaptation d'un salarié sous CDD peuvent s'analyser comme des coûts fixes dont l'amortissement nécessite une durée minimale d'utilisation. En deçà de ce minima, l'entreprise n'a pas nécessairement intérêt à se lancer dans une opération de recrutement et peut préférer faire appel à une ETT. "Certaines entreprises appliquent à cet égard une règle simple: pour les fluctuations de moins de 2 mois, elles font appel au travail intérimaire et au CDD pour les autres" (CASSASSUCE P., 1986, p20). D'autres études ont également mis en évidence la préférence du recours à l'intérim pour des périodes courtes (BEDIN J.-M., 1986, p22; AGNES M., CART B., DELMAS B., STANKIEWICZ F., 1988, p153). Ainsi, pour une durée inférieure à un ou deux mois, CI peut se révéler inférieur à CD alors que pour des périodes plus longues le CDD devient plus avantageux compte tenu des coûts fixes supportés par l'entreprise.

L'évaluation suivante tente d'illustrer l'influence de la durée de la période d'emploi sur le coût respectif du CDD et de l'intérim. Compte tenu du manque d'évaluation sur les coûts d'opportunité et d'adaptation, on supposera que  $CO_D = CO_I$  et que  $CAD = CAI$ . Comparer les coûts respectifs du recours au CDD et à l'intérim revient alors à comparer les grandeurs  $CD'$  et  $CI'$  telles que:

$$CD' = CRD + CFG + (wd * h) \text{ et } CI' = (wi * h) * c.$$

A partir des données qui précèdent, les grandeurs suivantes sont évaluées comme suit:  $CRD = 864$  Francs par recrutement;  $CFG = 10\%$  du salaire brut hors charges patronales;  $c = 2,2$ ; le salaire brut représente environ  $50\%$  du coût total lié à la rémunération du salarié (charges patronales comprises).

L'évaluation s'effectuera sur la base d'un salaire brut (charges patronales comprises)  $wd = 10\,000$  francs, selon deux hypothèses: celle où  $wi = wd$  et celle où  $wi = 1,45 * wd$ .

L'évaluation dépend largement des hypothèses de départ et en particulier, du niveau de la rémunération de l'intérimaire (voir tableau II-25).

Il reste cependant qu'à salaire égal, l'intérim apparaît moins coûteux lorsque la durée de la période d'emploi n'excède pas deux semaines. Par contre, lorsque la

rémunération de l'intérimaire est supérieure à celle du CDD, on constate que l'écart de coût se creuse lorsque la durée de la période d'emploi augmente (voir tableau II-25).

Les perspectives générales de l'entreprise introduisent aussi des différences sensibles dans le choix du recours à l'intérim ou au CDD. Au caractère plus ou moins prévisible du besoin et à sa durée s'ajoute le contexte dans lequel s'inscrit le recours à ces formes d'emploi. Le besoin d'une main d'oeuvre d'appoint peut intervenir alors même que l'entreprise connaît ou a connu une réduction de ses effectifs (reconversion, restructuration). Dans ce cadre, les coûts entraînés par la gestion des sureffectifs et la certitude que le besoin disparaîtra à terme peuvent conduire l'entreprise à préférer la main d'oeuvre intérimaire. Ce serait le cas de l'industrie automobile qui, à la suite des plans de licenciements des années 80, a utilisé un volant important d'intérimaires dans le contexte d'un marché dégradé. A des périodes de recours accru à l'intérim se succèdent des phases de ralentissement: "ainsi, le nombre d'intérimaires à l'usine Peugeot de Sochaux est passé en un an de 3000 à 56" (GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C. C., 1991, p49).

Mais, le recours à une main d'oeuvre temporaire peut aussi répondre, à posteriori, à des besoins de plus ou moins long terme. Alors qu'en t, le recours au CDD ou à l'intérim répond à un besoin dont la durée est incertaine, sa confirmation en t+1 peut entraîner la transformation du CDD ou de la mission d'intérim en emploi stable. L'emploi temporaire peut alors être assimilé à une période d'essai (5). Elle permet à l'entreprise de sélectionner la main d'oeuvre sur une période relativement plus longue que la période d'essai traditionnelle et d'éviter une éventuelle erreur de recrutement sur un poste stable (voir chapitre III). Dans le cadre de l'intérim, le rôle de l'ETT peut être assimilé à celui d'un cabinet de recrutement. L'intervention de l'ETT serait d'autant plus déterminante que l'entreprise éprouve des difficultés de recrutement (CRD élevé), en partie liées à la qualification exigée.

La prise en compte des temporalités de l'entreprise amène à relativiser les analyses qui tendent à affirmer la supériorité de l'une ou de l'autre formule, en termes de coût. En effet, ces derniers varient sensiblement selon le contexte dans lequel s'inscrit le recours à l'emploi temporaire. Dans ce cadre, il semble périlleux d'affirmer que l'une soit plus avantageuse que l'autre.

---

5- Dans le cas d'un salarié recruté sur un contrat à durée indéterminée au terme du CDD ou de sa mission d'intérim, l'indemnité destinée à compenser la précarité ne doit pas être versée.

**TABLEAU II-25: Evaluations du coût du CDD (CD') et de l'intérim (CI') selon la durée (en francs)**

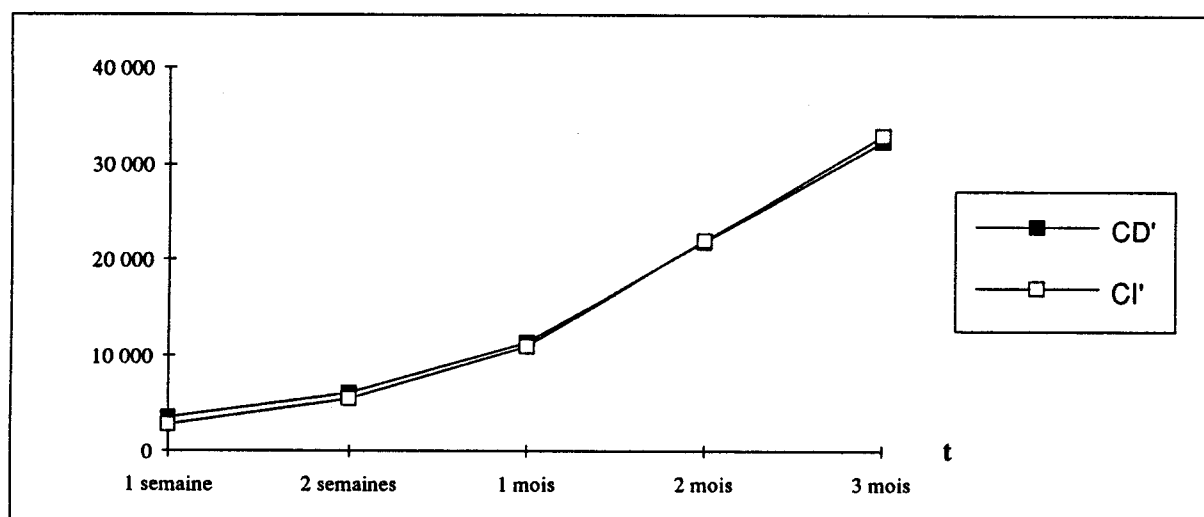
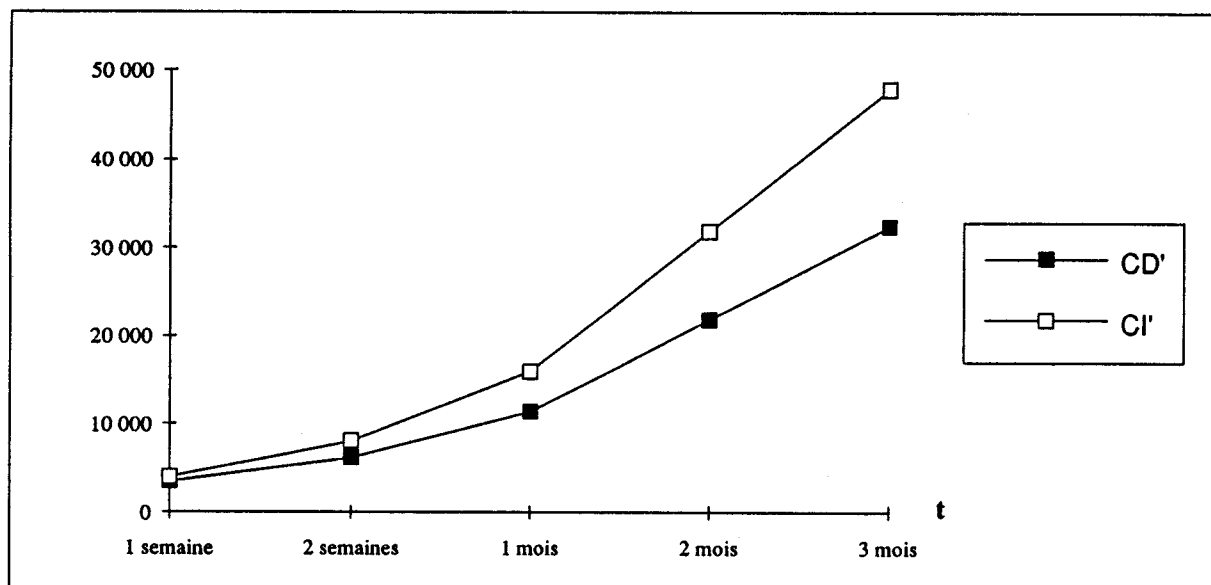
 Cette estimation est effectuée sur la base d'une rémunération brute mensuelle (charges patronales comprises)  $w_d=10\ 000$  Frs.

Durée de la période d'emploi	EVALUATION 1: $w_i=w_d$		EVALUATION 2: $w_i=1,45w_d$	
	CD'	CI'	CD'	CI'
1 semaine	3 489	2 750	3 489	3 987
2 semaines	6 114	5 500	6 114	7 975
1 mois	11 364	11 000	11 364	15 950
2 mois	21 864	22 000	21 864	31 900
3 mois	32 364	33 000	32 364	47 850

\* Pour une durée d'emploi d'une semaine:

$$CD' = (10\ 000/4) + (1\ 250 \times 0,1) + 864 = 3\ 489 \text{ Frs et}$$

$$CI' = 1\ 250 \times 2,2 = 2\ 750 \text{ Frs}$$

**EVALUATION 1:  $w_i=w_d$** 

**EVALUATION 2:  $w_i=1,45w_d$** 


## II4 - LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR LES POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

Parallèlement au développement de l'emploi temporaire dans les formes traditionnelles étudiées précédemment, une panoplie de dispositifs a été déployée pour tenter d'infléchir la montée du chômage, notamment du chômage des jeunes (6). La politique d'incitation au retrait d'activité, qui constitue au début des années 80 l'instrument dominant de la politique française de lutte contre le chômage, est abandonnée en raison de son coût considérable. A partir de 1984, la politique de l'emploi amorce un changement durable et recentre ses actions vers des publics prioritaires, en particulier les jeunes. Les dispositifs mis en place favorisent le développement de situations intermédiaires qui sont largement centrées sur la réduction du coût de la main d'oeuvre.

### II41 - LES DIFFERENTS DISPOSITIFS MIS EN PLACE EN FAVEUR DES JEUNES AU COURS DES ANNEES 80: EVOLUTION ET IMPORTANCE QUANTITATIVE

Les années 80 se caractérisent par un développement inégal des différentes actions en faveur des jeunes, largement impulsées par les décisions institutionnelles (Pactes Nationaux pour l'Emploi, Plan Avenir Jeunes, Plans d'urgence pour l'emploi des jeunes). La fin des années 80 marque la volonté d'améliorer la qualité des actions menées.

Le tableau II-26 retrace la chronologie des différents dispositifs mis en place en faveur des jeunes (7).

---

6- On ne traitera pas ici des dispositifs spécifiques qui ont été mis en place afin de lutter contre le chômage de longue durée. C'est à partir de 1987 que l'action en faveur des chômeurs de longue durée devient l'axe central des interventions publiques (FOUDI R., STANKIEWICZ F., 1988; LACROIX T., 1990a).

7- Pour une description détaillée de chacun de ces dispositifs, on pourra consulter AMAT F. (1985), GUASCO G. (1990b) et les dossiers du CARIF pour les mesures récentes.

**TABLEAU II-26: Chronologie des mesures en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes dans les années 80**

DATE D'APPARITION		TYPES DE MESURES	Mesures maintenues en 1991
Mesures antérieures à 1980	Loi du 16 juillet 1971	Contrat d'apprentissage	X
	Décret du 4 juin 1975	Contrat Emploi Formation	
	Troisième Pacte pour l'Emploi Loi du 10 juillet 1979 reconduit en 1980	Stages de formation Stages pratiques	
1981-1982	Plan Avenir Jeunes (1er juil. 1981 - 30 juin 1982)	Stages de formation: - insertion - qualification Stages pratiques	
1982-1983	Dispositifs 16/21 ans: Ordonnance du 26 mars 1982 Stages 16/18 ans	Stages d'orientation approfondie Stages de formation alternée: - insertion - qualification	
	Circulaire du 30 septembre 1982 Stages 18/21 ans	Stages de préparation à la vie professionnelle	
	Décret 22 janvier 1982	Stages jeunes volontaires	
	Décret du 19 mai 1983	Contrat emploi-adaptation Contrat emploi-orientation	
1984-1985	Formations en alternance Loi du 24 février 1984	Contrat de qualification Contrat d'adaptation Stages d'initiation à la vie professionnelle	X X X
	Dispositifs 16/25 ans Circulaire du 12 juillet 1984: Stages 18/21ans étendus 18/25 ans	Stages d'orientation approfondie Stages de formation alternée: - insertion - qualification	
	Décret 16 octobre 1984	Travaux d'utilité collective	
1986-1987	Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes Ordonnance du 17 juillet 1986	Dispositif d'exonération des charges sociales: - 25 % embauche d'un jeune de moins de 26 ans - 50% embauche d'un jeune sortant des dispositifs de formation en alternance - 100% entrée en formation alternée	
1989	Circulaire du 29 mai 1989	Crédit formation individualisé	X
	Plan pour l'emploi du 13 septembre 1989	Contrat emploi solidarité	X
	Loi du 19 décembre 1989		
	Loi du 13 janvier 1989	Moralisation des SIVP	X

## II411 - L'APPRENTISSAGE ET LE CONTRAT-EMPLOI FORMATION: DEUX FORMULES ANTERIEURES A 1980

### *a) L'apprentissage: une formule ancienne de formation en alternance qui se renouvelle.*

L'apprentissage constitue une forme très ancienne de formation en alternance. C'est la loi du 16 juillet 1971 qui institutionnalise ce mode de formation professionnelle (COMBES M.-C., 1986). Après avoir connu une évolution à la baisse entre 1980 et 1984, les entrées en apprentissage augmentent de façon continue depuis 1985 (voir tableau II-27 et graphique II-10). Alors qu'il constitue la plus ancienne des mesures basées sur l'alternance (voir tableau II-26), il est souvent considéré comme marginal. La loi de 1987 marque son renouveau: elle permet d'étendre la filière aux grandes entreprises et d'ouvrir la voie à des formations plus élevées de niveau IV et III (brevets professionnels, brevets de technicien, baccalauréats professionnels, brevet de technicien supérieur) (COMBES M.-C., 1988; GUASCO G., 1990a).

### *b) Le contrat emploi-formation: un dispositif qui se diversifie.*

Le contrat emploi-formation a été créé par le décret du 4 juin 1975. Il s'agit d'un contrat de travail en faveur des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans, contrat au cours duquel l'employeur s'engage à faire suivre au jeune un stage professionnel. Le dispositif est repris dans le cadre des Pactes Nationaux pour l'Emploi et du Plan Avenir Jeunes dans sa double forme (contrat d'insertion ou de qualification) avec quelques aménagements (8).

C'est le décret du 19 mai 1983 qui diversifie le contrat emploi-formation. Il n'est plus accessible, en principe, qu'aux jeunes âgés de 18 à 26 ans. Il est désormais associé à deux variantes qui permettent de donner aux jeunes une première expérience du travail en entreprise:

---

8- Le contrat emploi-formation est étendu aux veuves et aux femmes seules (décret du 5 juillet 1977); la limite d'âge est relevée à 26 ans (décret du 28 juillet 1978) et l'aide financière accordée par l'Etat est majorée; la formule est étendue au secteur artisanal pendant le troisième Pacte; dans le cadre du Plan Avenir Jeunes, la garantie d'emploi passe de 6 mois à un an pour les contrats dits d'insertion et à deux ans pour les contrats dits de qualification (décret du 7 août 1981) et la mesure est ouverte aux collectivités locales.

- le contrat emploi-adaptation pour les jeunes qui ont déjà une qualification;
- le contrat emploi-orientation qui s'adresse à des jeunes sans formation, ni projet professionnel et qui est souvent suivi d'un contrat emploi formation ou adaptation.

Entre 1980 et 1984, le nombre des bénéficiaires augmente: près de 70 000 jeunes ont bénéficié du contrat emploi-formation en 1980; en 1984, ce dispositif rassemble près de 90 000 jeunes (voir tableau II-27 et graphique II-10). L'année 1984 marque la fin du contrat emploi-orientation alors que les deux autres formules sont abrogées en décembre 1985 (9). Ce sont les contrats de formation en alternance qui succèdent à ces dispositifs.

## II412 - LA PRIORITE DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES SE POURSUIT JUSQU'EN 1986 MAIS ELLES S'INTEGRENT DESORMAIS DANS DES MESURES QUI ONT UN CARACTERE PLUS CONJONCTUREL

*a) Le Plan Avenir Jeunes (1er juillet 1981-30 juin 1982): un prolongement des Pactes Nationaux pour l'Emploi mais une polarisation des bénéficiaires et une notion étendue d'employeur.*

Les trois Pactes Nationaux pour l'Emploi (10) prévoyaient pour les jeunes, non ou faiblement formés, des stages en entreprise, des contrats de travail de type particulier, articulant emploi et formation, et des aides directes à l'embauche. Mais, ce programme massif en faveur de l'insertion des jeunes, qui s'achève en 1981, ne sera pas reconduit en 1982 en raison de vives critiques qui lui sont adressées: précarisation des emplois des jeunes, utilisation abusive des stages par les entreprises et dérive des dispositifs vers les jeunes les mieux formés (MARCHAL E., 1981; BOUILLAGUET-BERNARD P., 1988).

---

9- A partir de décembre 1985, les contrats emploi formation et adaptation sont réservés à des demandeurs d'emploi de plus de 25 ans, mais en très petit nombre.

10- De 1977 à 1980, se sont succédés les trois Pactes pour l'Emploi: Premier Pacte (loi du 5 juillet 1977), Second Pacte (loi du 6 juillet 1978) et Troisième Pacte (loi du 10 juillet 1979) reconduit en 1980. Ils instaurent notamment les stages de formation, qui ont concerné respectivement 68 000 jeunes en 1977-1978, 56 000 en 1978-1979 et environ 40 000 en 1979-1980 et 1980-1981, ainsi que les stages pratiques en entreprise qui ont bénéficié à 145 000 jeunes en 1977-1978, à 20 000 sous le Second Pacte, à 55 000 sous le Troisième et à 140 000 l'année suivante (AMAT F., 1985, p77).



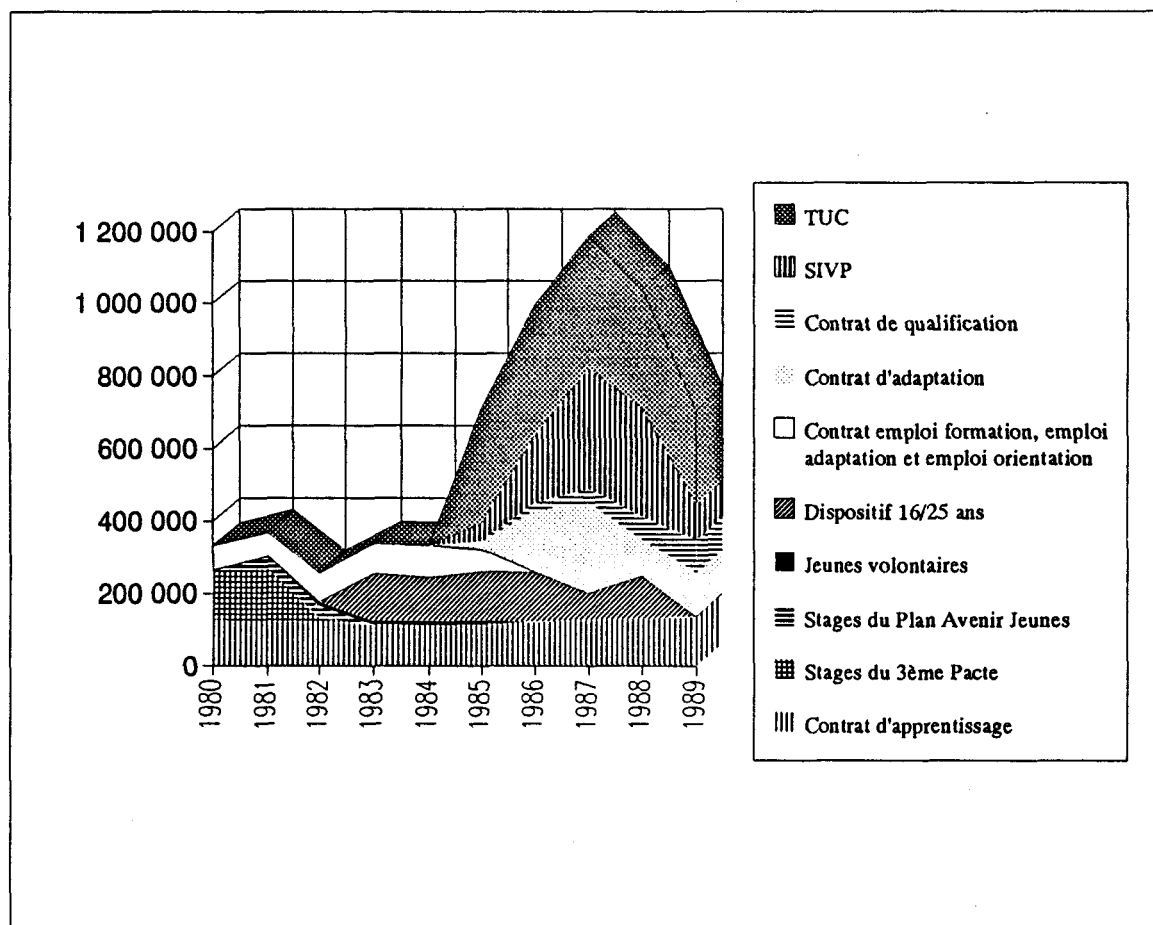
**TABLEAU II-27 et GRAPHIQUE II-10: Les dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes dans les années 80 (flux d'entrée annuel)**

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
<b>Contrat d'apprentissage</b>	128 772	124 819	123 101	115 148	114 230	115 476	122 401	130 321	132 927	137 600
<b>Stages du 3ème Pacte dont:</b>	134 958	143 661	11 541							
Stages pratiques	92 358	137 395	11 541							
Stages de formation	42 600	6 266								
<b>Stages du Plan Avenir Jeunes dont:</b>		33 676	31 987							
Stages d'insertion		4 268	12 380							
Stages de qualification		29 408	19 607							
<b>Jeunes volontaires (1)</b>			11 844	12 014	12 013	13 334				
<b>Dispositif 16/25 ans dont:</b>				128 500	117 360	130 777	135 864	70 481	115 369	
Stages 16/18 et 18/21 ans (2)				128 500	117 360					
Stages 16/18 et 18/25 ans (2)						130 777	135 864	70 481	115 369	
<b>Contrat emploi formation, adaptation et orientation dont:</b>	68 220	66 649	76 251	81 011	88 195	61 001				
Contrat emploi formation et adaptation	68 220	66 649	76 251	79 325	83 175	61 001				
Contrat emploi orientation				1 686	5 020					
<b>Contrat d'adaptation</b>						21 226	172 825	250 629	99 431	118 131
<b>Contrat de qualification</b>						3 031	19 247	38 566	65 373	92 375
<b>SIVP</b>						49 864	183 112	330 528	297 554	97 529
<b>TUC</b>						318 705	362 519	370 320	329 123	262 319
<b>TOTAL</b>	331 950	368 805	254 724	336 673	331 798	713 414	995 968	1 190 845	1 039 777	707 954

Source: Ces statistiques sont tirées du Dossier Statistique du Travail et de l'Emploi, n°62, septembre 1990 et n°59, avril 1990 pour l'apprentis

(1) Il s'agit d'une statistique par campagne: 1982 correspond à janv82-avr83, 1983 à mai83-juil84, 1984 à août84-sept85 et 1985 à oct85-sept

(2) Il s'agit aussi d'une estimation par campagne: 1983 correspond à mi82- mi83 et ainsi de suite.



Compte tenu de ce contexte, le Plan Avenir Jeunes mis en place en juin 1981, reprend pour l'essentiel les dispositifs des Pactes Nationaux pour l'Emploi mais introduit deux nouveautés par rapport à ces dispositifs:

- il opère une polarisation parmi les jeunes chômeurs âgés de 16 à 26 ans entre ceux qui sont jugés aptes à suivre une formation professionnelle (stages de qualification) et ceux dont le faible niveau de formation se couple de difficultés d'insertion sociale (stages d'insertion);
- le Plan Avenir Jeunes élargit la notion habituelle d'employeur: il étend la possibilité d'utiliser ces mesures aux collectivités locales et aux associations régies par la loi de 1901; les dispositions relatives au contrat emploi-formation, toujours en vigueur (voir II411b), sont étendues aux professions libérales et aux collectivités locales.

*b) Le dispositif 16-25 ans (1982-1985): réorganisation du dispositif d'insertion des jeunes, extension à un public de plus en plus large et mise en place de dispositifs nouveaux.*

Suite à la mission d'étude et de proposition confiée à B. SCHWARTZ en 1981, le dispositif d'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés est réorganisé. Pour assurer la prise en charge des jeunes âgés de 16 à 18 ans à la sortie du système scolaire, des permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO) et des missions locales sont créées sur l'ensemble du territoire. La mise en place de ces structures institutionnalisent ainsi l'intervention des collectivités locales.

Trois types de stage d'insertion sont proposés aux jeunes de 16 à 18 ans selon les difficultés liées au manque de qualification et/ou à l'insertion sociale qu'ils rencontrent:

- les stages d'orientation approfondie qui visent à aider les jeunes dans l'élaboration d'un projet professionnel;
- les stages d'insertion sociale pour les jeunes les plus en difficulté;
- les stages de qualification qui doivent permettre d'acquérir une qualification reconnue.

En septembre 1982, le bénéfice de ces mesures est élargi aux jeunes de 18 à 21 ans primo-demandeurs d'emploi, qui connaissent des difficultés sérieuses d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre des stages de préparation à la

vie professionnelle. Parallèlement, le contrat emploi-formation est diversifié (voir II411b).

Une série d'aides à l'insertion et à la qualification des jeunes est introduite à la suite de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983. La loi du 24 février 1984 reprend les dispositions de cet accord et prévoit des formations en alternance pour les jeunes de 18 à 25 ans. Trois nouvelles formules sont ainsi introduites: le contrat de qualification et d'adaptation, et le stage d'initiation à la vie professionnelle. Le décret du 16 octobre 1984 institue les travaux d'utilité collective. Parallèlement, les stages mis en place en faveur des jeunes âgés de 18 à 21 ans sont étendus aux 18-25 ans.

Ces nouvelles dispositions n'abrogent pas le dispositif en place et contribuent à accroître la diversité des formules proposées aux jeunes. C'est dans ce contexte que les entrées dans les dispositifs ont plus que doublé entre 1984 et 1985, en particulier sous l'impulsion des TUC, qui donnent lieu à plus de 300 000 entrées en 1985 (voir tableau II-27 et graphique II-10).

*c) Les deux Plans d'urgence pour l'emploi des jeunes (juillet et décembre 1986).*

Afin de dynamiser les formules de formation en alternance en faveur des jeunes mises en place précédemment, le premier Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes est adopté en juillet 1986. Certaines dispositions sont reconduites dans le cadre du second Plan d'urgence (décembre 1986).

Un système généralisé et initialement temporaire d'exonération pour toutes les embauches de jeune est mis en oeuvre. Trois types d'exonération sont possibles:

- exonération à 100% pour l'accueil ou l'embauche d'un jeune en formation en alternance ou en apprentissage;
- exonération à 50% pour l'embauche d'un jeune dans les trois mois suivant sa sortie d'une formation en alternance, d'un TUC ou d'une autre mesure d'insertion professionnelle (11);
- exonération à 25% pour les autres embauches de jeune jusqu'au 30 juin 1987.

Au cours du second Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, le SIVP bénéficie d'une exonération permanente des cotisations de sécurité sociale et, il est recentré sur les jeunes les plus en difficulté. Les contrats d'adaptation ne sont plus couverts par l'exonération des charges sociales patronales alors que les contrats

---

11- L'embauche devait s'effectuer entre le 1er juin 1986 et le 1er février 1987. Le second Plan d'urgence repousse la date limite d'embauche au 1er octobre 1987.

de qualification continuent d'en bénéficier pour toute embauche réalisée avant le 30 juin 1988.

La mise en place de ces deux Plans d'urgence conduit à un gonflement des entrées dans les dispositifs jeunes, déjà amorcé en 1985: plus d'un million de jeunes sont entrés dans un de ces dispositifs respectivement en 1987 et en 1988 (cf tableau II-27 et graphique II-10). Leur développement est tel qu'il assure une stabilisation de l'emploi et qu'il amorce une baisse du chômage (MARCHAND O., MARTIN-Le GOFF E., 1988; BANGOURA S., LEROY C., MARIONI P., 1988).

#### II413 - LA FIN DES ANNEES 80 EST MARQUEE PAR UNE AMELIORATION DE LA QUALITE DES ACTIONS MENEES PAR LES POUVOIRS PUBLICS

Après la phase de développement quantitatif des dispositifs en faveur des jeunes au milieu des années 80, la fin de la décennie se caractérise par une priorité au développement qualitatif des mesures (GATEAU G., 1990).

Le crédit formation individualisé (circulaire du 29 mai 1989) est mis en place pour permettre aux jeunes sortis du système scolaire en situation d'échec d'obtenir un diplôme (Ministère du Travail, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°75-76, pp. 150-151). Face à l'érosion du dispositif des TUC mais aussi des dispositifs analogues mis en place pour les adultes (GAUVIN A., BOUQUILLARD O., 1990, p17), le Plan pour l'Emploi de septembre 1989 transforme le statut des jeunes, des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion (RMI), effectuant des activités d'intérêt général, par le dispositif du contrat emploi solidarité (CES) (BERNARD P.-Y., LEFRESNE F., 1992). Les TUC, les Programmes d'Insertion Locale (PIL) et les activités d'intérêt général du RMI n'accordaient que le statut de stagiaire de la formation professionnelle aux bénéficiaires. Enfin, la loi du 13 janvier 1989 vient moraliser l'utilisation du SIVP en resserrant les conditions de recours et conduit à une diminution sensible du nombre de ces stagiaires en 1989 (BANGOURA et alii, 1990, p7).

## II42 - EFFETS DE SUBSTITUTION ET ECONOMIE SUR LE COUT D'ENTREE DE LA MAIN D'OEUVRE

*a) Certains des dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes prennent la forme traditionnelle du CDD.*

Certaines mesures prises par les pouvoirs publics dans le cadre de la politique de l'emploi s'appuient sur la forme juridique du contrat à durée déterminée. C'est le cas d'un certain nombre de mesures en faveur de l'insertion des jeunes qu'on a regroupées dans le tableau suivant (voir tableau II-28).

TABLEAU II-28: Mesures en faveur de l'emploi des jeunes qui prennent la forme du CDD

	Création et modification	Forme de contrat	Durée	Mesures maintenues en 1991
<b>Contrat d'apprentissage</b>	Jul-71	CDD	de 1 à 3 ans	x
<b>Contrat emploi formation</b>	Mai-75	CDD	minimale 6 mois	
Contrat dit d'insertion	Aoû-81	CDD	1 an	
Contrat dit de qualification		CDD	2 ans	
Contrat emploi adaptation	Mai-83	CDD	1 an	
Contrat emploi orientation		CDD	minimale 4 mois	
<b>Contrat de qualification</b>	Fév-84	CDD	de 6 mois à 2 ans	x
<b>Contrat d'adaptation</b>	Fév-84	CDD	minimale 6 mois	x
		CDI		x
<b>Contrat emploi solidarité (1)</b>	Sep-89	CDD	de 6 à 12 mois, voire 1 an	x

(1) Cette mesure n'est pas exclusivement réservée aux jeunes .

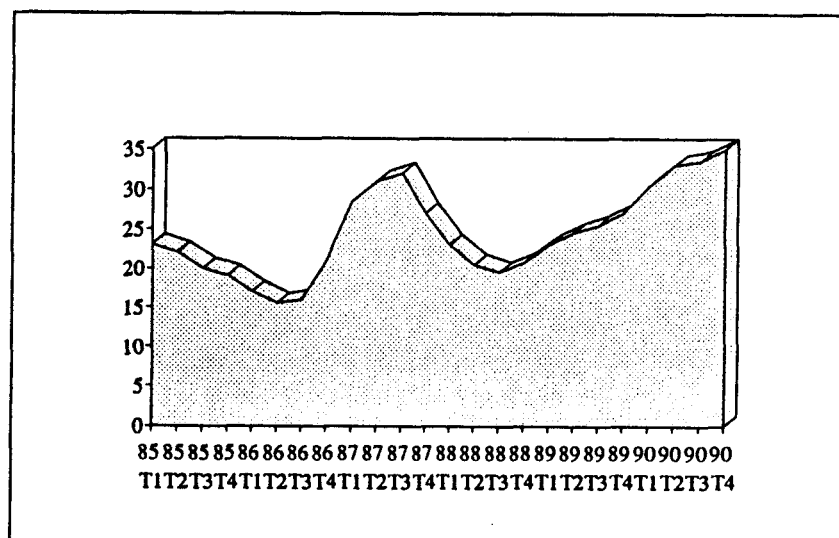
D'autres mesures reposent aussi sur cette forme juridique notamment celles qui ont été mises en place en faveur des chômeurs de longue durée à la fin des années 80 (contrat de réinsertion en alternance, contrat de retour à l'emploi). Enfin, certaines exonérations se sont appliquées à des embauches traditionnelles sur CDD, hors dispositifs. On peut regrouper l'ensemble de ces dispositions sous le terme de CDD aidés. Comme l'indiquent GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C. (1991, p51), "un peu plus de la moitié des contrats de réinsertion en

alternance, de retour à l'emploi et des contrats d'adaptation (12) sont des contrats à durée déterminée".

Ces contrats aidés représentent près de 25% de l'ensemble des CDD au premier trimestre de 1985 (hors apprentissage et CES). Cette proportion augmente sensiblement au cours du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes (plus de 30%) (voir graphique II-11). A la fin de l'année 1990, ces CDD aidés représentent plus du tiers de l'ensemble des CDD.

Comparée à celle de l'ensemble des CDD, l'évolution des CDD aidés est plus irrégulière (voir graphique II-12): alors que les CDD "normaux" connaissent une croissance lente, mais régulière jusqu'au milieu de l'année 1988, les CDD aidés augmentent fortement entre le troisième trimestre de 1986 et le deuxième trimestre de 1987, période qui correspond à la mise en place du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes. Au cours de l'année 1990, les CDD aidés continuent d'augmenter mais, cette augmentation ne suffit pas à compenser la diminution enregistrée au niveau de l'ensemble des CDD.

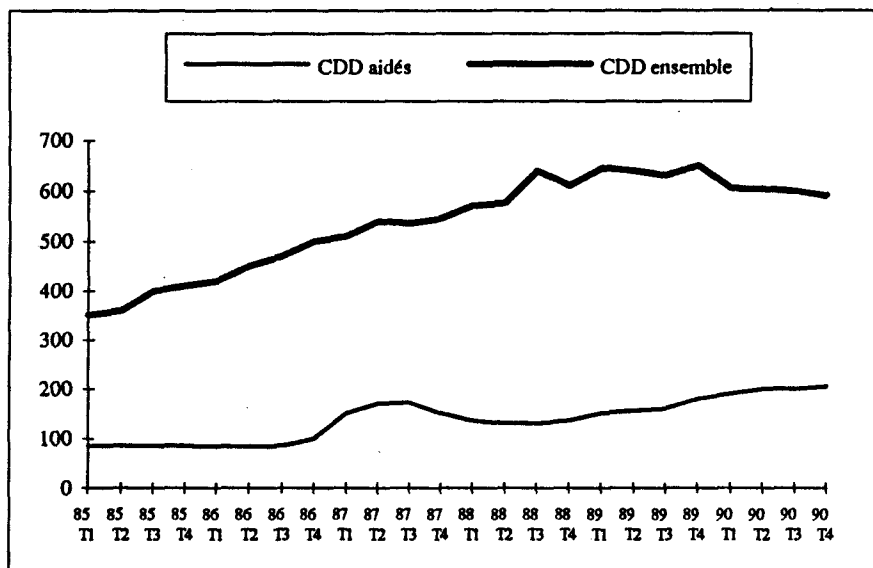
**GRAPHIQUE II-11: Proportion des CDD aidés dans l'ensemble des CDD de 1985 à 1990 (données trimestrielles) hors apprentissage et CES**



Source: Données issues de GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C., Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°75-76, décembre 1991.

12- Le contrat d'adaptation peut aussi prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée.

GRAPHIQUE II-12: Evolution de l'ensemble des CDD et des CDD aidés de 1985 à 1990 hors apprentissage et CES (données trimestrielles en milliers)



Source: Données issues de GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C., Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°75-76, décembre 1991.

Ces évolutions conduisent à penser qu'il existe un effet de substitution entre CDD traditionnels et aidés qui s'explique par l'économie sur le coût de la main d'oeuvre que ces derniers permettent de réaliser.

*b) Les dispositifs mis en place en faveur des jeunes reposent très largement sur un abaissement du coût de la main d'oeuvre supporté par la firme.*

C'est au regard de l'économie sur le coût relatif de la main d'oeuvre jeune que peut se comprendre l'intérêt pour la firme de recourir aux CDD aidés en général et en particulier aux dispositifs mis en place en faveur des jeunes (PERUCCA B., 1987b; ELBAUM M., 1988a; DUSSERT F., 1990, p7; GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C., 1991, p51-52).

Ces derniers modifient favorablement la position relative des jeunes dans la concurrence pour l'emploi sur les postes qu'ils sont susceptibles d'occuper. En effet, pour considérer que l'économie sur le coût d'entrée constitue un avantage décisif en faveur des jeunes, il faut supposer que les jeunes et les autres catégories rivalisent pour obtenir les mêmes emplois (HAMERMERSCH D. S., 1985). "La position des jeunes est, en réalité, variable selon les emplois offerts et selon les catégories de jeunes eux-mêmes" (STANKIEWICZ F., 1984, p243).

Les mesures prévoient le plus souvent une diminution du coût salarial direct mais, peuvent aussi être assorties d'une exonération sur les cotisations sociales, voire d'une défiscalisation d'une partie des contributions versées au titre de l'apprentissage et de la formation continue. Les conditions de rémunération dans le cadre de quelques dispositifs récents illustrent l'économie sur le coût d'entrée de la main d'oeuvre réalisée par l'entreprise (voir tableau II-29).

**TABLEAU II-29: L'allègement du coût d'entrée de la main d'oeuvre dans le cadre de quelques dispositifs récents en faveur de l'insertion des jeunes**

	Rémunération versée par l'employeur	Allègements des charges sociales et autres
<b>Contrat d'apprentissage</b>	Rémunération minimum selon l'âge et le semestre: de 15% du SMIC au 1er semestre (16 à 17 ans) à 75% au 6ème semestre (23 ans et plus)	Exonération des charges patronales et salariales de sécurité sociale Si plus de 10 salariés, exonération des charges sociales
<b>Contrat d'adaptation</b>	Au moins 80% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé et au minimum le SMIC	Imputation d'un forfait de 50F par heure de formation sur la taxe d'apprentissage et sur contribution à la formation continue
<b>Contrat de qualification</b>	Rémunération minimum selon l'âge et le semestre: de 17% du SMIC au 1er semestre (16-17 ans) à 75% au 4ème semestre (19-25 ans)	Imputation d'un forfait de 50F par heure de formation sur la taxe d'apprentissage et sur contribution à la formation continue Exonération des charges patronales de sécurité sociale
<b>SIVP</b>	Complément à la rémunération versée par l'Etat: 26% ou 36% du SMIC selon l'âge du stagiaire	Complément exonéré des cotisations patronales et salariales ainsi que des cotisations logement et transport Imputation possible de 375F/mois sur taxe d'apprentissage et contribution à la formation continue

Ces allègements varient au cours du temps en fonction des priorités définies par les pouvoirs publics. Ce sont les Plans d'urgence pour l'emploi des jeunes qui consacrent le recours à l'allègement du coût de la main d'oeuvre. Ces exonérations conduisent soit à accentuer le recours à certaines mesures, soit à réduire leur succès relatif.

S'il existe un effet de substitution entre CDD traditionnels et CDD aidés, on peut aussi penser que des effets de substitution entre les différentes mesures ont pu intervenir. Ainsi, lorsque l'exonération des cotisations sociales prévue dans le cadre des contrats d'adaptation a été supprimée en 1987, on a assisté à une réduction sensible du nombre de jeunes bénéficiant de ce dispositif. A l'opposé, le contrat de qualification, pour lequel l'exonération était maintenue, n'a pas connu de diminution.

Par ailleurs, le recours à l'apprentissage aurait connu un succès moindre en raison de la mise en place des différents dispositifs en faveur des jeunes. Comme l'indique M.-C. COMBES (1988, p84): "les actions de politique de l'emploi visant à favoriser l'insertion et l'emploi des jeunes, dont l'importance devient de plus en plus grande, font probablement concurrence à la filière de l'apprentissage".



<b>II5 - L'EMPLOI TEMPORAIRE: COMPARAISONS INTERNATIONALES</b>
--

L'intensité des débats autour du développement des formes d'emploi temporaires varie selon les pays considérés. Cette intensité est fortement liée au système d'emploi dans lequel elles s'insèrent. Alors qu'elles constituent un phénomène courant aux Etats-Unis où l'ancienneté moyenne dans l'emploi est la plus faible, elles sont considérées comme particulières dans la plupart des pays occidentaux. En effet, le recours à ces formes d'emploi est très souvent présenté comme une réponse nécessaire à la recherche d'une plus grande flexibilité par le biais de la déréglementation. Celle-ci s'analyse, tantôt comme une attaque contre le pouvoir syndical et le système des work rules (Etats-Unis, Grande-Bretagne), tantôt comme la forme d'une politique promotionnelle de l'emploi.

Quoiqu'il en soit, ces formes d'emploi se sont diffusées dans l'ensemble des pays. Dans ce contexte, il convient d'en apprécier l'importance. Cette évaluation est rendue délicate dans la mesure où les données disponibles dépendent de la définition retenue dans chaque pays, voire sont inexistantes lorsque la distinction entre les différentes formes d'emploi est considérée comme inopérante (13). Par ailleurs, les disparités des structures productives et plus généralement des systèmes d'emploi ôtent en partie l'intérêt d'une estimation globale du nombre et de la proportion de ces travailleurs dans les différents pays. Pour cette raison, on insistera plutôt sur les spécificités nationales qui introduisent des différences dans l'interprétation du recours aux formes d'emploi temporaires.

Les comparaisons internationales se limiteront aux Etats-Unis, au Japon, à l'Allemagne Fédérale, à la Grande-Bretagne et à l'Italie dans la mesure où l'étude des formes d'emploi temporaires dans ces pays est susceptible d'apporter des éléments instructifs pour le cas français.

---

13- Alors qu'on dispose dans de nombreux pays de statistiques relatives au travail à temps partiel, les données relatives aux formes d'emploi temporaire telles qu'on les a définies sont nettement moins répandues. Il est délicat de dresser un tableau comparatif d'ensemble des formes d'emploi temporaire dans chacun des pays analysés (voir tableau II-30).

## II51 - LES ETATS-UNIS

Lorsqu'on aborde les questions relatives à la flexibilité sur le marché du travail, les Etats-Unis sont couramment cités en exemple, en liaison avec la dynamique de créations d'emploi qui les caractérise. Entre 1970 et 1986, 28 millions d'emplois nouveaux ont été créés aux Etats-Unis alors qu'il s'en détruisait environ 1 million dans les quatre principaux pays européens (France, RFA, Grande-Bretagne, Italie) (MONTALVILLO-REBOUR A., 1988, p26). Néanmoins, cette référence sert d'argument à des interprétations divergentes:

- celle d'une intégration réussie de la flexibilité autour du modèle de la "Great American Job Machine";
- celle d'une intensification de la précarité qui se caractérise par la création de "mauvais emplois".

Cette opposition dans l'interprétation des conséquences de la flexibilité de l'emploi tient en partie à la difficulté de repérage des formes d'emploi temporaire aux Etats-Unis. En effet, il n'existe pas de norme institutionnelle du contrat de travail qui permette de cerner les formes de l'emploi atypique. La différenciation de l'emploi porte davantage sur la distinction entre secteurs syndiqué et non syndiqué. Dans ce cadre, c'est l'analyse des pratiques observées et la qualité des nouveaux emplois qui permettent de cerner certaines caractéristiques de la flexibilité de l'emploi aux Etats-Unis.

### *a) La distinction entre secteur syndiqué et non syndiqué.*

Dans le secteur syndiqué (14), des accords collectifs régissent les termes et les conditions d'emploi. La particularité du système américain de négociation collective tient au fait que les contrats sont conclus pour une durée déterminée: en moyenne, 80% des contrats durent entre deux et trois ans, plus de 50% trois ans (PORET P., 1988, p178). Cet ensemble de règles constitue ce que P. OSTERMAN qualifie de "modèle de relation industrielle" (1989, p83).

---

14- environ 18% de l'ensemble de la main d'oeuvre civile est syndiqué (MONTALVILLO-REBOUR A., 1988, p26).

La négociation collective porte également sur les règles qui président à l'embauche (15).

Traditionnellement, les syndicats se sont opposés à l'embauche de travailleurs temporaires, ce qui signifie que tous les travailleurs sont censés être des travailleurs permanents ou réguliers. De nouveaux travailleurs peuvent être exceptionnellement traités de manière différente pendant une période probatoire limitée le plus souvent à quatre-vingt dix jours (BELLACE J.R., 1989, p74).

Un autre aspect du système américain de relations industrielles concerne la pratique du layoff: il organise les licenciements dans l'ordre croissant d'ancienneté dans l'entreprise, les derniers mis en layoff étant alors le plus souvent les personnels masculins et blancs. La part relative des layoffs dans les pertes d'emploi est d'autant plus grande que le taux de syndicalisation est fort: en 1982, ils représentent respectivement 63,3% et 59,5% des pertes d'emploi dans l'automobile et les métaux primaires contre 39,3% dans l'industrie manufacturière (PORET P., 1988, p181).

Le système présente l'avantage de garantir une stabilité d'emploi et permet, à l'entreprise, de minimiser les résistances aux licenciements ainsi que les coûts liés à la recherche sélective des candidats et à leur adaptation, puisqu'elle rappelle une main d'oeuvre déjà expérimentée. Cette pratique est couramment associée à celle du chômage partiel en France.

Les syndicats américains sont particulièrement attachés à ces règles explicites du licenciement: en défendant prioritairement les intérêts des anciens, les syndicats conservent les voix du personnel le plus stable et s'assurent une meilleure probabilité de réélection.

Néanmoins, il faut tenir compte de l'affaiblissement relatif du syndicalisme américain (16). La part des séparations définitives aurait augmenté comparativement à celle du layoff. Dans ce contexte, il est de plus en plus fréquent que le syndicat négocie la protection de l'emploi, non seulement contre

---

15- Les représentants syndicaux obtiennent lors de la signature de ces contrats des clauses de sécurité syndicale dont:

- le closed shop: ne peut être embauché qu'un salarié déjà membre du syndicat. Cette clause a été interdite par le Taft Hartley Act (1947) mais subsiste dans l'imprimerie, le transport maritime et le bâtiment;
- l'union shop: impose l'affiliation syndicale du nouvel embauché après trente jours d'emploi (plus de 70% des contrats contiennent aujourd'hui cette clause);
- l'agency shop: prévoit le prélèvement des cotisations syndicales sur les salaires des syndiqués et des non syndiqués (PORET P., 1988, p189).

16- Pour les questions relatives à l'affaiblissement du syndicalisme américain voir notamment P. PORET (1988, pp. 176-193) et P. OSTERMAN (1989, pp. 80-103).

des concessions salariales, mais aussi contre une réorganisation du travail et une mobilité interne plus grande (PORET P., 1988, p185).

A l'inverse, la situation des travailleurs du secteur non syndiqué est nettement moins protégée. Dans la mesure où la législation du travail n'a pas défini de règles en matière de contrat de travail, en dehors de la négociation individuelle ou collective, ces emplois sont entièrement soumis à la volonté patronale, en particulier au principe du "hire and fire at will". Dans ce cadre, si les salariés sont présumés avoir été embauchés pour une durée indéterminée, ils sont aussi présumés licenciables à discrétion. Un salarié peut être congédié à tout moment, sans préavis et quelle que soit la raison. Cette doctrine enlève pour le législateur le caractère opératoire d'une distinction entre les salariés à titre temporaire et les salariés permanents. Aux Etats-Unis, "on peut sans risque affirmer que les trois quarts des salariés américains sont soumis à la doctrine de l'emploi à discrétion" (BELLACE J.R., 1989, pp. 74-75).

*b) Une tentative d'évaluation de la précarité aux Etats-Unis.*

Dans la mesure où il n'est pas possible d'opérer une distinction entre les salariés à titre temporaire et les salariés permanents, l'évaluation de l'importance des formes d'emploi temporaire aux Etats-Unis est délicate. Néanmoins, les statistiques relatives au travail temporaire permettent de cerner certaines tendances (17).

Le travail intérimaire a connu une nette croissance aux Etats-Unis: les salariés qui travaillent comme "temps" sont passés de 400 000 en 1982 à environ un million actuellement (BELLACE J.R., 1989, p77). Entre 1977 et 1979, le nombre des sociétés intérimaires aurait augmenté de 50%. Deux tiers des intérimaires sont des femmes, en particulier dans le travail de bureau. Si le profil le plus fréquent demeure celui d'une salariée peu qualifiée, le recours au travail intérimaire s'est étendu à des catégories qualifiées travaillant par contrat (informaticien, technicien, infirmière, comptable voire avocat).

---

17-Comme le souligne G. CAIRE (1991), la légitimité des entreprises de travail temporaire aux Etats-Unis est à mettre en relation avec la faible représentation des services publics de l'emploi dans ce domaine. Il en va différemment en France (II21).

Cette croissance confirmerait l'idée que le modèle "noyau-périphérie" se développe aux Etats-Unis (18). Outre le recours aux agences intérimaires officielles, il n'est pas rare que les entreprises créent leurs propres équipes d'intérimaires. Cette pratique permet aux entreprises de bénéficier des avantages liés au travail intérimaire et d'abaisser le coût du recours à ce type de main d'oeuvre, puisqu'elle ne bénéficie pas des dispositions contenues dans les accords collectifs. Entre 25% et 35% des entreprises de plus de 250 employés ont créé de telles équipes internes (OSTERMAN P., 1989, p99).

L'interprétation du rôle des formes d'emploi temporaire sur le marché du travail américain peut être complétée par l'analyse de A. MONTALVILLO-REBOUR (1988), qui tente d'apprécier dans quelle mesure la création d'emplois aux Etats-Unis, entre 1983 et 1987, s'est accompagnée d'une plus grande précarité du statut des salariés.

Les principales conclusions de l'étude sont les suivantes:

- la forte proportion de postes de responsable ou de cadre supérieur parmi les nouveaux emplois créés (environ 1/3) est corrélée à l'important mouvement de création/destruction de PME (self-employed) aux Etats-Unis (85% des nouveaux emplois ont été créés dans les PME); cette relation explique l'instabilité relative de ces emplois;
- le secteur le plus créateur d'emplois sur la période est le secteur des services (82% des emplois créés), en particulier les services privés (environ 50%) et le commerce (25%), secteurs traditionnellement très féminisés; ce sont les emplois créés dans ces secteurs qui ont contribué à donner l'image de précarité qu'on associe souvent aux nouveaux emplois américains.

En conclusion, "les formes d'emploi atypiques" ont beaucoup moins contribué à la création d'emplois aux Etats-Unis qu'en Europe" (MONTALVILLO-REBOUR A., 1988, p42). Il reste que, "si l'organisation institutionnelle du marché du travail américain a pu absorber la dernière récession, c'est qu'elle contient des éléments intrinsèques de flexibilité" (PORET P., 1988, p187).

---

18- Des exemples du développement du modèle noyau dur périphérie s'intègre au sein même des accords collectifs:

- accord Ford et General Motors de 1982 qui autorise le recrutement de 10% de l'effectif en intérim sans sécurité d'emploi;
- contrat Saturne qui stipule que jusqu'à 20% de l'effectif pourra être constitué de membres associés;
- au sein de la Silicon Valley, le nombre d'intérimaires serait compris entre 10% et 30% de l'effectif... (OSTERMAN P., 1989, pp. 98-99).

## II52 - LE JAPON

Le modèle japonais est traditionnellement présenté comme l'archétype du système d'emploi à vie: alors que seulement 10% des travailleurs japonais ont une ancienneté dans l'emploi inférieure à 1 an, près d'un quart ont une ancienneté supérieure à 20 ans. La situation inverse est constatée aux Etats-Unis, tandis que les autres pays de l'OCDE se situent entre ces deux cas extrêmes (De BROUCKER P., 1988, p153). Mais, le marché du travail japonais se caractérise aussi par sa grande faculté d'adaptation, en partie due à la main d'oeuvre "irrégulière" qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi. Enfin, le système japonais d'insertion des jeunes présente des caractéristiques particulières.

### *a) Les nouvelles formes d'emploi.*

Depuis une quinzaine d'années, on assiste à une remise en cause des politiques traditionnelles de gestion de la main d'oeuvre des entreprises (IWAMURA M., 1989). Elle se traduit par la mise en place de nouvelles formes d'emploi qui concernent aussi bien les travailleurs réguliers (19), protégés par le système d'emploi à vie, que les salariés irréguliers. Au sein de ce marché "secondaire" se développent le travail à temps partiel, la sous-traitance, le travail à domicile et le travail temporaire, auquel on s'intéresse plus particulièrement.

On manque d'évaluation quantitative sur les formes d'emploi temporaire telles qu'on les a définies. Néanmoins, on dispose d'éléments qualitatifs sur le travail temporaire. Au Japon, la loi limite le recours au travail temporaire à un certain nombre de tâches dont l'informatique, la comptabilité, le secrétariat, l'accueil et le nettoyage. Une loi spécifique régit l'activité de gardiennage. Si les raisons du recours au travail temporaire varient selon le type de tâches, "la réduction des effectifs permanents et des coûts salariaux constitue presque toujours un des objectifs des entreprises utilisatrices" (IWAMURA M., 1989, p108).

---

19- Parmi les nouvelles formes d'emploi destinées aux salariés réguliers, on peut citer: la mobilité inter-entreprises, les changements de poste, la prolongation d'emploi...(IWAMURA, 1989, pp. 105-108).

*b) Le système d'insertion des jeunes.*

Parmi les pays industrialisés, le Japon enregistre un taux de chômage des jeunes faible, et ce, en dehors de toute politique spécifique en faveur des jeunes (6,2% chez les jeunes de 15-19 ans et 4,1% chez les jeunes de 20-24 ans en 1982) (NOHARA H., 1988, p342). Ceci tient notamment au fait que le passage entre le système scolaire et le système productif s'effectue sans transition pour 80% à 90% des jeunes débutants. La prospection d'emploi et le placement des jeunes sont pris en charge par tous les établissements scolaires au cours de l'année et par le biais des réseaux pré-existants entre écoles et entreprises. La part des débutants dans l'ensemble des embauches traduit l'importance accordée aux recrutements des jeunes par les entreprises: elle est deux fois supérieure à celle qui est constatée en France (20). C'est dans l'industrie que la tendance à privilégier le recrutement des débutants est la plus marquée (environ 30%), en particulier dans les grandes entreprises où le marché interne du travail est mieux structuré. Ce système répond à la nécessité de sélectionner les individus selon leur capacité potentielle d'adaptation aux normes définies par chaque entreprise. Comme l'indique H. NOHARA (1988, p350), "les jeunes débutants sans expérience professionnelle correspondent mieux que toute autre catégorie, à ce critère sélectif qui est d'ailleurs une manifestation logique de la gestion du travail dans les entreprises".

Ce système qui garantit une insertion quasi-immédiate à la sortie du système scolaire n'exclut pas d'éventuelles ruptures dans la vie professionnelle des jeunes. Ils sont d'abord plus mobiles que les adultes (21). Par ailleurs, le niveau de formation à l'embauche tend à s'élever dans les grandes entreprises. Cette tendance serait à l'origine d'une relative précarisation de l'emploi des jeunes les moins diplômés qui se tournent vers les petites entreprises où la garantie de stabilité d'emploi est moindre.

Qu'elles concernent les salariés réguliers ou irréguliers, les nouvelles formes d'emploi au Japon sont "nées de la pratique des entreprises et sont mises en oeuvre dans le cadre du contrat de travail traditionnel à durée indéterminée ou déterminée; ce faisant, elles ne requièrent aucune forme juridique particulière" (IWAMURA M., 1989, p110). En dehors du travail temporaire et du travail à temps partiel, les pouvoirs publics n'interviennent pas pour réglementer ces

---

20- La part des débutants dans l'ensemble des recrutements s'élève à 23%, en 1982, au Japon (NOHARA H., 1988, p353) contre environ 12% en France de 1973 à 1979 (AFFICHARD J., 1981, p15).

21- Entre 1974 et 1982, le taux de départ annuel des jeunes de moins de 25 ans est passé de 9,9% à 12,8% alors que celui des adultes diminuait de 4,6% à 3,2% sur la période (NOHARA H., 1988, p351).

formes d'emploi, voire encouragent leur utilisation. C'est dans le cadre des pratiques d'entreprise qu'elles se sont développées rapidement et librement, augmentant encore la capacité d'adaptation qui caractérise le marché du travail japonais.

## II53 - LA REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

En Allemagne fédérale, les relations industrielles reposent traditionnellement sur l'appareil très élaboré des conventions collectives (LEITHAUSER G., 1986). Alors qu'en France, l'Etat constitue souvent le troisième partenaire, en RFA, les interventions directes de l'Etat sont limitées. Néanmoins, l'Etat intervient de plus en plus en RFA dans la recherche de flexibilité, en particulier celle qui touche au travail temporaire.

### *a) Le cadre législatif.*

Au regard des comparaisons internationales qui précèdent, le cadre législatif français d'établissement des contrats de travail apparaît restrictif et singulier. Cependant, l'Allemagne Fédérale présente de ce point de vue certaines similitudes avec la France. En effet, au milieu des années 80, ces deux pays ont introduit des dispositions facilitant les conditions de recours au travail temporaire.

En Allemagne fédérale, la loi sur la promotion de l'emploi de 1985 vient assouplir les motifs légaux du recours au CDD: désormais, aucune justification n'est exigée lorsque la durée du CDD n'excède pas dix-huit mois, dans le cadre de la première embauche d'un salarié ou d'une action de formation professionnelle organisée par l'entreprise. Par ailleurs, il est possible de recruter sur CDD pour effectuer des tâches permanentes. La réglementation a donc été relativement plus assouplie en Allemagne qu'en France, d'autant que la loi de 1990 restreint les dispositions de 1986.

Le travail intérimaire, quant à lui, est régi par la loi sur la location de main d'oeuvre de 1972. En 1986, la durée maximale d'une mission passe de trois à six mois. Mais, l'originalité de l'Allemagne tient au fait que le contrat de travail qui



lie le salarié à l'agence de travail temporaire ne peut prendre que la forme d'un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, le travail temporaire a été interdit dans le bâtiment, en 1981, afin de limiter les abus (BUCHTEMANN C.-F., BURIAN K., 1990, pp. 20-21).

*b) L'importance quantitative des formes d'emploi temporaire.*

Au cours des quinze dernières années, le volume de travail des agences de travail temporaire a sensiblement augmenté mais, il demeure cependant marginal: il représente environ 0,4% de la main d'oeuvre employée en 1988 (AUER P., BUCHTEMANN C.-F., 1990, pp. 180-181). Néanmoins, selon les experts, le volume du travail intérimaire illégal serait dix fois supérieur (BUCHTEMANN C. F., BURIAN K., 1990, p22).

Les contrats à durée déterminée (CDD), quant à eux, représentent 7% de la main d'oeuvre en 1987, y compris celle du secteur public (14% avec apprentis et stagiaires inclus) (BUCHTEMANN C. F., QUACK S., 1990, p125). Entre juin 1984 et avril 1988, le nombre des titulaires d'un CDD s'est accru de 46% (soit +350 000). Sur la période, les CDD expliquent près de la moitié (44,8%) de la croissance totale de l'emploi. Le secteur public a joué un rôle important dans cette croissance, en particulier sous la forme d'emplois financés par l'Office Fédéral du Travail (22).

L'étude comparative de P. AUER et C. F. BUCHTEMANN (1990) sur l'utilisation des CDD en France et en Allemagne Fédérale amène aux conclusions suivantes:

- Les CDD représentent une part beaucoup plus importante dans l'ensemble des recrutements en France (75% des entrées en 1988), comparativement à l'Allemagne (44% des embauches en 1988).
- En France, les CDD se concentrent plus souvent sur les jeunes (79% des jeunes sont recrutés sur CDD en 1988) qu'en Allemagne (45%). Cet écart s'explique en partie par l'importance du système dual de formation professionnelle des jeunes en Allemagne (voir II53c).
- Dans les deux pays, les femmes sont surreprésentées au sein des salariés sur CDD.

---

22- Plus du quart des CDD conclus dans le secteur public en 1987/1988 s'inscrit dans le cadre de ces programmes. La part des CDD, respectivement dans l'ensemble des salariés et, dans l'ensemble des embauches est nettement supérieure dans la fonction publique (10% et 52%) que dans le secteur privé (7,4% et 36%) (AUER P., BUCHTEMANN C.F., 1990, pp. 180-181).

- En France comme en Allemagne, les CDD concernent plus souvent les activités peu qualifiées. Néanmoins, alors que 55% de la main d'oeuvre qualifiée française est recrutée sur ce type de contrat, seulement 20% des salariés qualifiés allemands sont embauchés sur CDD.
- En Allemagne, c'est l'industrie qui recourt le plus souvent aux CDD alors qu'en France il s'agit plutôt du secteur des services.
- Enfin, alors que l'accroissement des CDD semble correspondre à la croissance tendancielle du taux de chômage en France, un tel phénomène ne serait pas identifié actuellement en Allemagne.

### *c) Le système de formation dual.*

En Allemagne fédérale, le système dual de formation professionnelle repose sur:

- un système de consultation permanente quadripartite (Etat central, Länder, employeurs et syndicats);
- une forte implication de l'entreprise qui effectue une part importante de la formation et qui assure parallèlement la quasi-totalité de son financement: 80% des coûts de formation sont supportés par l'entreprise (ERBES-SEGUIN S., GILAIN C., KIEFFER A., 1990, p13).

Environ deux tiers des jeunes allemands de 16 à 18 ans bénéficient de ce système de formation dual (MOBUS M., GRANDO J.-M., 1988). Il permet de tester la capacité d'adaptation à l'entreprise au cours de l'apprentissage et avant l'entrée sur le marché du travail. Il joue alors le rôle d'une véritable présélection à l'embauche. C'est dans ce cadre que, selon le BIBB (23), "62% des personnes formées avaient reçu en 1984/1985 une proposition d'embauche des entreprises qui les avaient formées" (ERBES-SEGUIN S., GILAIN C., KIEFFER A., 1990, p10).

En revanche, en France, la formation professionnelle est largement assurée par l'Education Nationale, notamment en raison de "l'absence de réglementations acceptées visant à répartir d'une manière équilibrée les dépenses de formation" (TANGUY L., 1989, p186) (24). Il existe une relative séparation entre le "marché" de la formation professionnelle et celui de l'entrée dans le premier emploi. Dans ce cadre, le recours aux stages mis en place par les pouvoirs

---

23- Le BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) est un établissement public fédéral placé sous la tutelle du Ministère Fédéral de la Formation et de la Science, né en 1976. Pour plus de précisions voir notamment MOBUS M., GRANDO J.-M. (1988, p35).

24- A propos de l'enseignement technique et professionnel en France, voir le numéro spécial de Formation Emploi, CEREQ, n°27-28, juillet-décembre 1989.

publics et l'utilisation de CDD pour l'embauche des jeunes, rempliraient la fonction d'adaptation à l'entreprise et de pré-sélection, mais, "dans des conditions bien différentes" de celle assurée par le système dual allemand (ERBES-SEGUIN S., GILAIN C., KIEFFER A., 1990, p11). Ces éléments pourraient en partie expliquer que le taux de chômage des jeunes soit nettement inférieur en Allemagne (9,5% en 1985) qu'en France (25,6% en 1985).

Si la croissance des formes d'emploi temporaire est manifeste en France, comme en Allemagne Fédérale, au cours des dernières années, des différences subsistent dans l'utilisation de ces formes d'emploi. "Alors qu'en France, avec une mobilité globalement plus faible (25), la plus grande majorité des mouvements d'emploi se traduit par le CDD, en Allemagne, la mobilité est globalement plus élevée, mais les mouvements d'emploi continuent de se traduire par la conclusion et la dénonciation de CDI" (AUER P., BUCHTEMANN C.-F., 1990, pp. 189-190).

## II54 - LA GRANDE-BRETAGNE

### *a) Le cadre institutionnel.*

En Grande-Bretagne, la négociation collective occupe traditionnellement une place importante dans la définition des relations de travail. "Il n'y a pas de définition légale précise du travail temporaire et en pratique de nombreux travailleurs temporaires sont détenteurs de contrats de travail à durée indéterminée" (RUBERY J., 1990, p58). Si la législation est intervenue, au début des années 70, dans le cadre des licenciements, elle ne définit pas de principe particulier pour l'établissement des contrats de travail. "L'employeur a une liberté quasi totale de définir ses relations contractuelles" (DAVIES P. L., FREEDLAND M. R., 1989, p35). Il s'en suit que les débats autour des formes d'emploi à durée déterminée se sont, relativement à d'autres pays, peu développés (BUCHTEMANN C.F., BURIAN K., 1990, p24). Finalement, ils se concentrent plutôt sur l'égalité de traitement que sur la limitation de la création des nouvelles formes d'emploi. En Grande-Bretagne, le niveau général de protection des

---

25- La mobilité est mesurée par le taux de turn over qui correspond à la demi somme des entrées et des sorties au cours de la période rapportée aux effectifs en début de période. On obtient pour la France 20% et pour l'Allemagne 29% (AUER P., BUCHTEMANN C. F., 1990, pp. 189-190).

emplois réguliers est faible, et l'érosion récente de cette protection a encore réduit le bien-fondé de la différenciation entre les structures d'emploi. Les divisions les plus importantes au sein de la sphère de l'emploi ne porteraient pas essentiellement sur les différents contrats de travail, mais plutôt sur la distinction entre emplois dans des établissements syndiqués ou pas, voire entre emplois à temps complet et emplois à temps partiel (RUBERY J., 1990, p82).

*b) L'importance quantitative des formes d'emploi temporaire.*

Les données issues des "Labour Force Survey" indiquent que, dans les années 80, la croissance du travail temporaire (contrat occasionnel, saisonnier, de courte durée, à durée déterminée) a été modeste (RUBERY J., 1990). En 1986, il y avait 1,3 million de travailleurs temporaires (1,6 si on inclut les bénéficiaires des programmes subventionnés par le gouvernement), soit moins de 6% de la population active. Le travail temporaire au Royaume-Uni présente les caractéristiques suivantes:

- il recoupe d'autres formes de travail précaire (60% des emplois temporaires sont à temps partiel et 13% correspondent à un emploi occasionnel; 23% des travailleurs à forfait sont indépendants);
- les femmes sont plus concernées par ces formes d'emploi (54%) mais, les hommes sont majoritaires dans le travail à forfait (environ un quart de l'ensemble des travailleurs temporaires);
- le travail occasionnel concerne plutôt les emplois peu qualifiés du secteur des services;
- le travail à forfait et, plus particulièrement le travail intérimaire, sont associés aux régions ayant un niveau d'emploi élevé et constitueraient donc une réponse des entreprises à la pénurie de main d'oeuvre.

Par ailleurs, des mesures ont été prises afin de lutter contre le chômage des jeunes, dont le taux de chômage s'élevait 21,7% en 1985 selon l'OCDE. Le Youth Training Scheme s'adresse aux jeunes de 16 à 17 ans en fin de scolarité. Il s'agit d'un programme de formation en alternance d'une durée d'un an (portée à deux ans en avril 1986). En 1985/1986, on comptait environ 400 000 bénéficiaires. D'autres programmes axés sur le marché du travail ont également été mis en place soit par la création directe d'emplois à durée limitée (Community Program), soit par l'allègement des coûts salariaux pendant une durée de 12 mois (AUER P., MAIER F., MOSLEY H., 1990).

En conclusion, selon J. RUBERY (1990), il n'y a pas de preuves irréfutables montrant que ces formes d'emploi auraient connu un développement significatif au cours des années 80, seuls le travail à temps partiel et le travail indépendant ont augmenté sans ambiguïté.

## II55 - L'ITALIE

A la suite des revendications syndicales, les rigidités introduites dans le noyau central du marché du travail ont conduit les entreprises italiennes à développer, dès les années 70, des stratégies de flexibilité (26). On évoque spontanément l'économie souterraine, la sous-traitance, le travail indépendant et le cumul d'emplois... Plus récemment, les formes d'emploi atypiques se sont multipliées: sur les 900 000 emplois créés en Italie entre 1980 et 1986, moins de 40% correspondent à des contrats traditionnels (PEDRAZZOLI M., 1989, p14). Le marché du travail italien se caractérise aussi par la situation préoccupante des jeunes et par le rôle de la Cassa Integrazione Guadagni dans la gestion des sureffectifs.

### *a) La récente législation italienne en matière de flexibilité de l'emploi.*

Le système italien s'est toujours opposé au développement des CDD (PEDRAZZOLI M., 1989, p16). Cependant, en 1984, une nouvelle réglementation a été mise en place afin de généraliser le recours au CDD, jusqu'ici réservé à certaines activités spécifiques et traditionnelles (BOMMEL S. et alii, 1985, p53). Alors que l'autorisation de recourir au CDD était laissée à l'appréciation du seul législateur, cette prérogative est désormais étendue à l'inspecteur du travail, dans le cadre d'une intensification de l'activité (1983), ainsi qu'aux dispositions prises dans les accords collectifs signés par les syndicats membres (1987). L'intérim, quant à lui, demeure interdit en Italie.

Selon les données de l'enquête sur les forces de travail de 1986, le travail temporaire représente 3,23% du total des salariés. Dans le cas de l'Italie, cette évaluation minimise l'ampleur du travail temporaire dans la mesure où 60% des

---

26- Pour des compléments sur le contexte historique du développement de la flexibilité en Italie, voir notamment ROMANI C. - "La flexibilité en Italie: les termes du débat", 1989, pp. 17-30.

travailleurs temporaires italiens sont des indépendants (MEULDERS D., TYTGAT B., 1990, p169).

Par ailleurs, à partir de 1983, les entreprises ont une plus grande liberté dans le choix des candidats à l'embauche: la possibilité de recourir, de façon illimitée, aux mécanismes d'appel nominatif a permis aux entreprises de sélectionner les candidats. Ce recours s'est effectué au détriment du système d'appel numérique antérieur (27) (ROMANI C., 1989, p27).

Le deuxième axe des dispositions récentes sur le marché du travail italien concerne l'emploi des jeunes.

En effet, en Italie, la situation des jeunes sur le marché du travail est préoccupante: en 1985, le taux de chômage des jeunes atteint 33,7% (AUER P., 1990, p51). Le chômage des jeunes varie sensiblement selon l'aire territoriale considérée: alors que le taux de chômage des jeunes s'élève à 20% dans le Centre-Nord, il atteint 38% dans le Mezzogiorno (PUGLIESE E., 1989, p90). Enfin, environ 63% des jeunes chômeurs sont des primo-demandeurs d'emploi.

Les mesures qui visent à accroître l'emploi des jeunes concernent surtout les modifications des dispositions relatives au contrat formation-emploi, instauré en 1977. Les entreprises peuvent ainsi recruter des jeunes de 15 à 29 ans, sur contrat temporaire, pour une durée maximale de 24 mois, et bénéficier d'une exonération des charges sociales.

Alors qu'environ 150 000 jeunes étaient concernés par ces contrats en 1984, ils sont plus de 350 000 en 1987 (PEDRAZZOLI M., 1989, p15). Si la formule a connu un certain succès, elle tend à accroître les disparités existantes entre la région Centre-Nord et celle du Sud: en 1986, moins de 10% des contrats formation emploi ont été conclus dans le Sud (ROMANI C., 1989, p28). Comme l'indique E. PUGLIESE (1989, p91), "les créations d'emploi ne sont destinées ni aux classes d'âge les plus demandeuses, ni aux aires territoriales où le chômage est le plus aigu".

### *b) La Cassa Integrazione Guadagni (CIG).*

Instituée en 1941, la CIG indemnise les ouvriers d'usine (de plus de 15 salariés) mis en chômage technique. Dans le cadre de difficultés conjoncturelles, la caisse ordinaire indemnise à 80% les heures chômées tandis que la caisse extraordinaire

---

27- Avant les dispositions prises en 1983, les entreprises italiennes étaient tenues de recruter le premier candidat inscrit sur la liste de l'Office de l'Emploi (système de l'appel numérique).

intervient en cas de difficultés structurelles et rembourse à 93% les heures chômées (28).

Au-delà de sa vocation d'origine, la CIG constitue le moyen privilégié de gestion des sureffectifs dans les périodes de crise et de restructuration industrielle (WOLLEB F., 1986; GARONNA P., 1989).

Comme l'indique P. GARONNA (1989, p135), les fonctions essentielles de la CIG peuvent se résumer de la manière suivante:

– "tout d'abord la CIG constitue un subside aux coûts de l'entreprise et, surtout aux coûts liés au maintien de l'excédent de travail dans le marché interne que l'entreprise doit ensuite utiliser pour faire face aux variations non prévues de la demande;

– en second lieu, la CIG est un instrument de flexibilisation de l'input de travail agissant dans des conditions de concurrence-complémentarité avec d'autres mécanismes similaires...;

– en troisième lieu, la CIG pourvoit au soutien et à la garantie du revenu des travailleurs, fonction particulièrement importante dans le cas où la main d'oeuvre excédentaire ne peut plus être réinsérée dans le processus productif. Comme on le sait, l'indemnité chômage est, dans notre pays, insignifiante".

Dans la pratique, l'intervention de la CIG assure le maintien du rapport salarial. "Ce maintien élimine les coûts éventuels de réembauche et crée des mécanismes d'illusion de stabilité de l'emploi" (GARONNA P., 1989, p136). Dans ce cadre, le recours à la CIG présente des similitudes avec le système des "temporary layoffs" aux Etats-Unis. La CIG est parfois utilisée pour procéder à des licenciements définitifs (PADOVANI M., 1986, pp. 27-28).

En 1985, environ 750 000 ouvriers ont bénéficié de l'intervention de la CIG, dont 450 000 en intervention extraordinaire. On note une nette croissance des interventions de la caisse extraordinaire qui représentent, depuis 1985, plus de 80% du total des heures autorisées (SCHENKEL M., 1989, p145).

Le fonctionnement de la CIG fait l'objet de vives critiques. Sont ainsi dénoncés les abus des entreprises dans leur recours à la caisse mais aussi le comportement des cassaintegrati qui offrent leur service sur le marché du travail au noir. Par ailleurs, le déficit créé dans l'ensemble du système de sécurité sociale italien a suscité des propositions de réforme de la CIG (29). Cependant, on peut craindre qu'une réforme approfondie de ce système entame le consensus social, autour de la mobilité et de la reconversion, qu'il a jusqu'ici assuré (GARONNA P., 1989,

---

28- Pour une description précise du fonctionnement de la CIG et des modalités d'indemnisation, voir notamment MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C. – "La flexibilité en Italie" – 1989, pp. 125-130.

29- Ainsi, le décret loi du 21 mars 1988 a établi que les entreprises sont désormais obligées de verser une contribution de 4% des compléments salariaux reçus (SCHENKEL M., 1989, p144).

p139). Le rôle que la CIG a joué dans la gestion des sureffectifs montre qu'une opposition simpliste "entre Etat et marchés" ou entre "transferts sociaux et concurrence peut être fallacieuse" (BOYER R., 1986, pp. 232-233).

Enfin, il ressort de ces comparaisons internationales que le contexte dans lequel s'intègrent les formes d'emploi temporaire diffère dans chacun des pays considérés. Ces différences tiennent à divers facteurs et notamment au système d'emploi dominant, au cadre législatif, au système de relations industrielles, au mode d'insertion des jeunes, à l'existence de pratiques ou d'institutions facilitant la gestion des sureffectifs... Le tableau suivant (voir tableau II-30) présente une synthèse des principaux éléments abordés précédemment. Si les modèles nationaux d'adaptation ne s'improvisent pas, ils sont susceptibles de mettre en évidence les spécificités de la France en la matière et d'ouvrir des perspectives d'interprétation de l'utilisation des formes d'emploi temporaire.

En premier lieu, l'intervention marquée de l'Etat dans le système des relations professionnelles et la définition réglementaire stricte de la norme du contrat de travail, contribuent, en France, à orienter le débat relatif aux formes d'emploi temporaires sur l'opposition entre rigidités introduites par la législation et exigences de flexibilité. Ainsi, les formes d'emploi temporaires sont interprétées comme une exception à la forme normale du contrat de travail et sont largement absentes des conventions collectives. Dès lors, on insiste sur le caractère anormal de leur développement plutôt que de les considérer comme une forme d'emploi à part entière sur laquelle doivent porter les négociations. Cette orientation du débat n'est pas généralisée. Ainsi, au Royaume-Uni, où les formes d'emploi temporaire représentent une part aussi importante de l'emploi qu'en France, le débat ne porte pas essentiellement sur leur développement, mais sur l'égalité de traitement entre les différents emplois. Dans ce cadre, il s'agit de considérer l'emploi temporaire comme une forme d'emploi à part entière, qui ouvre des terrains nouveaux de négociation.

Par ailleurs, les rigidités de la législation sur le contrat de travail seraient responsables en France, de la persistance du chômage et de la faiblesse des créations d'emploi durable. En effet, la crainte de licenciement expliquerait le recours accru à l'emploi temporaire.



TABLEAU II-30: Comparaisons internationales sur l'emploi temporaire et spécificités nationales

PAYS	Evaluation	Réglementation et intervention des pouvoirs publics	Spécificités nationales	Rapport Taux de chômage jeunes / adultes (4)	durée moyenne d'occupation de l'emploi (en années) (5)	Répartition des salariés selon l'ancienneté dans l'emploi (6)	
						< 2 ans (en %) (6)	> 20 ans (en %) (6)
ETATS-UNIS	3/4 des salariés sous la doctrine de l'emploi à discrétion	Pas d'intervention des pouvoirs publics Distinction opérante secteur syndiqué/non syndiqué Les syndicats sont opposés au travail temporaire sauf en cas de période probatoire	Layoff	1982 4,1 1984 3,9 1986 3,8	7,2	38,5	10
JAPON		Pas d'intervention des pouvoirs publics en dehors du travail à temps partiel et du travail temporaire limité à certaines tâches Ces formes d'emploi sont nées des pratiques d'entreprises	Insertion quasi-immédiate des jeunes à la sortie du système scolaire Système de l'emploi à vie Nouvelles formes d'emploi à la fois chez les travailleurs réguliers et irréguliers	1982 2,2 1984 2,2 1986 2,3	11,7	21,2	21,9
RFA	CDD 7,1% salariés 14% apprentis et stagiaires inclus (1)  INTERIM 0,4% salariés (2)	CDD Raisons objectives: essai, remplacement, surcroît d'activité Durée maximale: 6 mois renouvelable exceptionnellement 18 mois en cas de lère embauche et de création d'entreprise  INTERIM Raisons objectives Durée maximale: 6 mois non renouvelable Interdit dans le bâtiment Intérimaire lié par un CDI avec l'agence	Appareil très élaboré des conventions collectives  Système de formation dual	1982 2,5 1984 2,5 1986 2,3	10	18,6	15,1
GRANDE-BRETAGNE	TRAVAIL TEMPORAIRE 6,2% salariés (3)	Pas de définition légale du travail temporaire Liberté quasi-totale de l'employeur Distinction opérante syndiqué/non syndiqué, travail temps partiel/temps complet	Mesures en faveur de l'emploi des jeunes: Youth Training Scheme, Community programm	1982 4,0 1984 3,9 1986 3,6	8,5	27,5	10
ITALIE	TRAVAIL TEMPORAIRE 3,2% salariés (3)	CDD durée maximale: 6 mois renouvelable 1 fois  INTERIM Interdit	Mesures en faveur de l'emploi des jeunes: Contratti di formazione e lavoro (CFL)  Cassa Integrazione Guadagni (CIG)	1982 4,9 1984 4,8 1986 4,7	9,4	12,9	9,1

(1) Source: BUCHTEMAN C. F., QUACK S., 1990, p125; données de 1987.

(2) Source: AUER P., BUCHTEMAN C. F., 1990, p181; données de 1988.

(3) Source: MEULDERS D., TYTGAT B., 1990, p169; données sur l'Enquête sur les forces de travail, 1986.

(4) Source: BONNET A., BORE C., 1987, p51.

(5) Source: OCDE, 1986a, p57.

(6) Source: OCDE, 1986a, p57; RFA et Italie (1978), Japon (1982), Etats-Unis (1983), Royaume-Uni (1984).

Cette idée est à relativiser pour plusieurs raisons. En premier lieu, l'allégement des mesures relatives au licenciement économique (1986) n'a pas enrayé le développement de l'emploi temporaire. En second lieu, il n'est pas certain que la mise en place de règles explicites et négociées réduise les marges de manoeuvre en termes de flexibilité. Aux Etats-Unis et en Italie, respectivement la pratique du layoff et le recours à la CIG organisent un consensus autour de la mobilité. Ces règles établies peuvent en partie atténuer la nécessité de recourir à l'emploi temporaire.

L'idée que ces formes d'emploi révèlent systématiquement une situation précaire vis à vis de l'emploi doit aussi être nuancée. Ainsi, les créations d'emplois aux Etats-Unis ne correspondent pas uniquement à de "mauvais emplois". Ils illustrent la mise en place d'un rapport au travail fondé sur une relation d'emploi intermittente.

En France, l'utilisation des formes d'emploi temporaire semble constituer le moyen privilégié de mise en oeuvre de la flexibilité. Dans ce cadre, on reporte largement sur le marché externe la gestion de cette flexibilité. Lorsqu'on observe la situation du Japon, les mesures qui visent à accroître la flexibilité touche non seulement le marché externe, mais aussi le marché interne notamment à travers des exigences accrues en matière de mobilité, sans que soit remis en cause le caractère durable de la relation d'emploi.

Enfin, l'articulation entre le système éducatif et les entreprises est relativement mieux assurée dans d'autres pays qu'en France: c'est notamment le cas en Allemagne où le système de formation dual joue un rôle important dans l'insertion des jeunes, mais aussi au Japon à travers l'intervention des établissements scolaires. Ce constat amène à penser que le recours aux formes d'emploi temporaire comble, en partie, en France, l'espace entre l'école et l'emploi.

## CONCLUSION DU CHAPITRE II

Les formes traditionnelles de l'emploi temporaire (CDD et intérim) ont longtemps été considérées comme statistiquement marginales relativement à la norme de l'emploi salarié, à temps plein, à durée indéterminée.

Si la décennie 80 s'ouvre sur un net ralentissement du recours à ces formes d'emploi, en particulier sous l'effet des dispositions législatives de 1982, l'intérim et le CDD ont connu un rythme de croissance soutenue depuis le milieu des années 80. Leur importance dans les mouvements de main d'oeuvre (près de 90% des recrutements se sont effectués sur ce type de contrat en 1988) atteste du fait que ces formes d'emploi constituent actuellement une forme courante de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Même si leur part dans l'ensemble de l'emploi salarié reste faible, leur importance au sein des flux d'embauche amène à relativiser le caractère marginal, atypique dont on les qualifie.

Parallèlement, les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics en faveur des jeunes se sont multipliés au cours des années 80 et ont contribué au développement de l'emploi temporaire.

Mais, son extension ne doit pas masquer le fait que ces formes d'emploi se différencient.

Les dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes dépendent des priorités définies par les pouvoirs publics et ont, de fait, un caractère conjoncturel. Ils reposent très largement sur l'abaissement du coût de la main d'oeuvre pour l'entreprise.

Les formes traditionnelles de l'emploi temporaire constituent des marchés distincts. Si ces deux formes d'emploi se diffusent dans un nombre croissant d'établissements, l'intérim est nettement moins répandu dans les petits que le CDD. Par ailleurs, les secteurs qui recourent le plus à l'intérim ne sont pas les plus gros demandeurs de CDD: alors que 70% des intérimaires se concentrent dans le BGCA, l'industrie des biens d'équipement et des biens intermédiaires, le CDD est plus répandu dans l'industrie et le tertiaire. Si les salariés sous CDD et les intérimaires restent peu qualifiés, l'intérim concerne les jeunes et les adultes le plus souvent masculins alors que le CDD se concentre sur les jeunes et les femmes. La durée d'utilisation de ces formes d'emploi introduit aussi une nette différence entre CDD et intérim: la durée moyenne des CDD est quatre fois supérieure à celle des missions d'intérim. Enfin, si l'évaluation des coûts respectifs du CDD et de l'intérim est délicate, la prise en compte des temporalités de l'entreprise amène à relativiser les analyses qui tendent à affirmer la supériorité de l'une ou de l'autre formule. Ces temporalités tiennent au caractère plus ou moins prévisible du besoin, à sa durée et au contexte général de l'entreprise qui y recourt, temporalités dans lesquelles les emplois temporaires s'inscrivent et assurent une pluralité de rôles.

Par ailleurs, les comparaisons internationales amènent à relativiser le débat sur l'emploi temporaire qui s'est surtout orienté, en France, sur l'opposition entre rigidités et exigences de flexibilité d'une part et, sur la dénonciation du recours à cette forme d'emploi, d'autre part. Le recours préférentiel à l'emploi temporaire dans le cadre du recrutement des jeunes pourrait aussi relever d'une fonction d'adaptation à l'entreprise et de présélection, en d'autres termes de la transition professionnelle, assurée par le système de formation dual allemand notamment, mais aussi par les établissements scolaires japonais qui mobilisent leur réseaux préexistants avec les entreprises, afin de faciliter l'insertion des jeunes.

Il reste que l'analyse des différentes formes d'emploi, qui se définissent par leur durée déterminée et que l'on a englobées sous le terme de l'emploi temporaire, relèvent d'une analyse de l'emploi à court terme.

## CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Au cours des années 80, les interventions de l'Etat en faveur des jeunes marquent l'évolution des modes de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Elles viennent nuancer l'image d'un marché externe soumis aux seules variables économiques.

Parallèlement, ces interventions participent à l'évolution des formes de la rencontre au cours des années 80, qui se caractérise par la croissance des emplois dont le terme est fixé. Si la décennie s'ouvre sur un recul de l'emploi temporaire, on assiste à partir de 1985, à une croissance soutenue de ses formes traditionnelles (CDD et intérim), croissance qui s'accélère sous l'effet des mesures prises par les pouvoirs publics en faveur des jeunes. Au regard des flux d'embauche, l'emploi temporaire constitue, désormais, une forme courante de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

Au terme de l'étude statistique menée précédemment, une analyse qui englobe l'ensemble de ces formes d'emploi apparaît réduite. Il faut souligner l'évolution et les particularités de chacune des formes que recouvre la notion d'emploi temporaire.

- La surreprésentation des jeunes dans l'emploi temporaire est frappante. Les dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes, qui s'appuient largement sur une réduction du coût de la main d'oeuvre, ne sont pas étrangers à ce constat. Par ailleurs, le CDD se diffuse aussi chez les adultes et la surreprésentation des jeunes est à relativiser en ce qui concerne l'intérim.

- Les femmes ont une plus grande propension à être recrutées sur CDD alors que l'intérim relève majoritairement des hommes.

- Les formes traditionnelles de l'emploi temporaire se sont diffusées à la fois dans des établissements et dans des secteurs qui n'y recouraient pas auparavant, ou du moins de façon marginale. Elles sont aussi utilisées dans le cadre de restructurations, de réorganisations.
- L'analyse du recours au CDD et à l'intérim fait apparaître des spécificités, des pratiques sectorielles. Les temporalités de l'entreprise induisent également des différences dans le recours à ces formes d'emploi.

De cette analyse statistique de l'emploi temporaire émergent des évolutions au regard des conditions de recours au marché, que l'on qualifie habituellement d'externe.

L'intervention des pouvoirs publics, mais aussi les pratiques des firmes viennent réduire la portée d'une représentation où l'affectation et la rémunération du travail s'effectuent selon un mouvement d'allocation et de réallocation anonyme et spontané.

La diffusion de ces formes d'emploi pose le problème de la stabilité d'un découpage entre un secteur primaire et un secteur secondaire qui serait soumis à la partie instable de la demande.

Plus précisément, la correspondance établie à un moment donné du temps entre la main d'oeuvre infériorisée, le marché externe et les emplois secondaires n'est-elle pas appelée à évoluer?

Finalement, l'analyse de l'emploi temporaire conduit à s'interroger sur la stabilité des découpages établis dans le cadre des thèses dualistes.

Si l'analyse qui précède a permis de cerner les caractéristiques de l'emploi temporaire, elle se limite à une analyse de court terme. Il s'agit d'une approche des formes d'emploi temporaire que l'on peut qualifier de synchronique. Pourtant, certaines d'entre elles s'inscrivent dans un processus à plus long terme.

L'objet de la seconde partie est de proposer une approche de l'emploi temporaire dans une perspective temporelle.

**DEUXIEME PARTIE**

**EMPLOI TEMPORAIRE**

**ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES:**

**VERS UNE ANALYSE EN TERMES DE SEQUENCE D'EMPLOI**

136  
 Dubo  
 27/10/00

Objet de cette deuxième partie est de saisir l'inscription de l'emploi temporaire dans le processus temporel afin de rendre compte des rôles divers qu'il est susceptible de jouer sur le marché du travail. On tentera de préciser les insatisfactions liées à l'usage de ces formes d'emploi en regard des interprétations dualistes du marché du travail, en particulier en ce qui concerne l'impact de ces formes d'emploi sur la stabilité des découpages retenus.

Pour analyser la manière dont les nouvelles formes d'emploi s'inscrivent dans les trajectoires individuelles, "il ne suffit pas d'observer les individus et de reconstituer leur biographie professionnelle détaillée. Il faut aussi se demander comment les entreprises utilisent ces formes d'emploi, comment elles perçoivent les travailleurs qui les occupent, ce qu'elles attendent d'eux, à qui elles proposent ces emplois atypiques. La même question se pose pour toutes les activités créées dans le cadre des politiques de l'emploi, stages, formations" (VINCENS J., 1989, p340).

C'est cette double démarche que l'on adopte ici.

Dans un premier temps, les résultats d'une recherche sur les pratiques de recrutement des entreprises, menée pour le compte de l'ANPE, sont mobilisés. Ces pratiques ont été analysées au moyen d'enquêtes, auprès d'un échantillon représentatif de la zone d'emploi de Saint-Omer, une des quinze zones définies pour la région Nord-Pas-de-Calais. Une des perspectives ouvertes par cette recherche tient à l'identification du rôle de l'emploi temporaire qui peut aller au-delà d'une satisfaction des besoins à court terme de la main d'oeuvre. Il montre l'intérêt de saisir l'emploi temporaire dans un processus temporel.

On s'intéresse ensuite aux parcours, aux "trajectoires" individuelles marqués à un moment donné du temps par l'emploi temporaire. Il s'agit de mener une analyse en termes de cohorte. Pour mener cette analyse statistique des itinéraires individuelles, on a procédé à un traitement secondaire de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, qui autorise certaines appréhensions du temps. C'est, dans ce cadre, que la notion de séquence d'emploi est proposée.



Dans cette deuxième partie, on procède donc selon cette double démarche à travers les deux chapitres suivants:

*CHAPITRE III* : EMPLOI TEMPORAIRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES

*CHAPITRE IV* : LES SEQUENCES D'EMPLOI ET LEURS LIENS AVEC LE MARCHE DU TRAVAIL

*CHAPITRE III*

**EMPLOI TEMPORAIRE  
ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES**

L'analyse qui a été menée précédemment (voir chapitre II) permet de cerner les caractéristiques de l'emploi temporaire. Il s'agit cependant d'une analyse globale où sont repérés, à une date donnée, les entreprises et les secteurs utilisateurs, les caractéristiques des individus concernés par ces emplois...

L'emploi temporaire est alors analysé en tant que moyen de gestion de l'emploi à court terme qui assure l'ajustement de l'effectif de l'entreprise au niveau d'emploi désiré. Il reste que si l'emploi temporaire répond à des besoins divers qui restent traditionnels (voir II321), il est rarement intégré dans un processus temporel qui dépasse le cadre de la période d'emploi.

C'est cet aspect que l'on souhaite développer ici: l'emploi temporaire peut, dans certains cas, ne pas constituer un moment neutre quant au processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

Il peut s'intégrer dans le cadre d'une gestion de l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre (III2). Cette réflexion relève en partie d'une enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises dont on exploitera certains résultats (voir ENCADRE 2) (1).

L'analyse économique propose des solutions au problème de l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre. Ces développements confèrent un rôle central au processus d'embauche (III1). Comme l'indique J.-M. PLASSARD: "dans cette nouvelle orientation, l'embauche constitue, en effet, la situation paradigme où vient se fondre une grande partie des incertitudes et des coûts d'information associés aux transactions sur le marché du travail" (1987, p79).

---

1- Un résumé de la recherche est proposé en annexe 3.

## ENCADRE 2

### OBJET ET METHODE DE L'ENQUETE

Les résultats que l'on mobilisera sont issus d'une recherche sur les pratiques de recrutement des entreprises, menée au cours de l'année 1988, pour le compte de l'ANPE (HENGUELLE V., 1988). Elle s'inscrit dans le cadre plus général du fonctionnement du marché du travail relatif au processus de rencontre entre l'offre et la demande.

On peut considérer ces pratiques selon trois niveaux d'observation qui ont des temporalités différentes : le recrutement proprement dit, l'adaptation au poste et la carrière. L'analyse des pratiques de recrutement sous cette triple dimension appelle un certain nombre de questions relatives à la procédure, aux acteurs, aux critères de recrutement, aux filières promotionnelles... L'existence de règles et de procédures en la matière conduit à s'interroger sur le caractère rationnel des pratiques en terme de coûts supportés et de recettes attendues.

Enfin, le recrutement ne constitue pas un acte isolé: il doit être resitué par rapport à l'environnement propre de l'entreprise, mais aussi par rapport au contexte économique général.

Les pratiques de recrutement ont été analysées au moyen d'enquêtes, auprès d'un échantillon représentatif de la zone d'emploi de SAINT-OMER, une des quinze zones définies pour la région Nord-Pas-de-Calais. Elle présente notamment les caractéristiques suivantes:

- un caractère rural (concentration marquée autour de SAINT-OMER; sur-représentation des agriculteurs);
- une population jeune ;
- une sur-représentation des secteurs primaire et secondaire au détriment du tertiaire ;
- la prédominance d'une très grande entreprise (plus de 8000 salariés) face à une multitude de petites unités ;
- des niveaux de formation faibles et une formation supérieure peu développée.

L'échantillon de 20 entreprises a été constitué à partir de trois critères : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et les liens entretenus avec l'ANPE. Les entretiens se sont déroulés de juin à septembre 1988 sur la base d'un guide d'entretien comprenant 50 questions pour la plupart ouvertes. Le champ couvert par l'enquête conduit à un taux de sondage supérieur à 1/3 des effectifs employés dans la zone.

Les résultats obtenus peuvent fournir des informations utiles pour l'analyse du processus de rencontre entre offre et demande de travail, mais aussi pour l'étude des relations qui existent entre grandes entreprises et unités de taille plus faible en matière de recrutement.

### **III<sub>1</sub> - LE COMPORTEMENT DES ENTREPRISES FACE A L'INCERTITUDE SUR LES QUALITES DE LA MAIN D'OEUVRE**

Les particularités de la relation de travail ont été soulignées très tôt. Dans son article pionnier de 1951, H.A. SIMON a montré qu'à la différence d'un contrat de vente ordinaire, qui spécifie entièrement le produit à livrer, le contrat de travail ne peut préciser à l'avance l'ensemble des obligations du salarié. Il correspond davantage à l'acceptation d'une relation d'autorité. Cette relation d'autorité est économiquement plus efficace puisqu'elle autorise l'ajustement des décisions dans un contexte d'incertitude sur l'évolution de la demande. L'acceptation de la relation d'autorité ne résout cependant pas le problème de l'incertitude sur la qualité du travail. C'est cette dimension qui nous intéresse ici.

Au moment de l'embauche, l'entreprise n'a pas les moyens de connaître la productivité future du candidat. Elle est confrontée à un problème d'incertitude quant à la qualité du facteur travail, inhérente à l'embauche d'un nouvel employé. Il s'agit alors d'identifier les qualités de la main d'oeuvre afin d'éviter qu'un écart se révèle, après l'embauche, entre les qualités attendues et les qualités possédées par le candidat. Cet écart engendre des coûts liés à l'erreur de recrutement.

L'analyse économique propose alors un certain nombre de développements relatifs au comportement de l'employeur confronté à l'incertitude sur la qualité du facteur travail.

### III<sub>11</sub> - LE RECRUTEMENT D'UN CANDIDAT QUI NE POSSEDE PAS LES QUALITES ATTENDUES EST COUTEUX

#### *a) Le coût d'une erreur de recrutement.*

L'établissement d'une relation de travail peut se décomposer en deux étapes successives: celle de l'embauche proprement dite et celle de la mise en oeuvre effective de la force de travail dans la production, c'est à dire l'épreuve de la relation d'emploi. C'est au cours de cette deuxième étape que s'effectue la confrontation effective entre les qualités possédées par le candidat d'une part, et les qualités attendues d'autre part. Compte tenu de l'incertitude qui pèse sur les qualités de la main d'oeuvre, l'épreuve de la relation d'emploi peut révéler un écart entre ces deux grandeurs et traduire une erreur de recrutement.

Le coût de l'erreur de recrutement supporté par l'entreprise intègre plusieurs dimensions.

Il se compose d'un coût d'opportunité ( $CO_i$ ) (différentiel de productivité, manque à gagner) qui est d'autant plus élevé que l'écart constaté entre les qualités possédées par le candidat  $i$  et les qualités attendues est important. Il est supporté par l'entreprise tout au long de la durée de la relation d'emploi. A ce stade, il convient de distinguer l'engagement définitif de l'embauche pour une durée limitée. Dans ce dernier cas, le terme de la période d'emploi permet de remédier à l'erreur de recrutement alors que dans le cadre d'une relation d'emploi durable, l'entreprise continue de supporter ce coût d'opportunité. On peut alors admettre que la firme tente de mettre fin à cet engagement durable. Il faut néanmoins reconnaître que la faculté de se séparer d'une partie du personnel est circonscrite par le droit du travail et les conventions collectives (droit du licenciement). A moins qu'il ne parvienne à provoquer le départ volontaire du salarié  $i$ , l'employeur aura à supporter un coût de sortie ( $CS_i$ ).

Lorsque l'embauche vise à pourvoir un poste à caractère durable, la firme doit reprendre tout ou partie de la procédure de recrutement en vue du remplacement du candidat  $i$ , qui ne convient pas au poste. Elle aura alors à supporter à nouveau le coût d'entrée lié à l'embauche d'un nouveau candidat  $j$  ( $CE_j$ ) (2). Le coût d'une

---

2- On a abordé le coût du recrutement au paragraphe II<sub>322</sub>. On pourra également se reporter à F. STANKIEWICZ sur le coût d'entrée (1984, pp. 174-177) et à N. VANEECLOO (1982, pp. 110-111 et pp. 276-285) sur le coût de la rotation.

erreur de recrutement doit aussi intégrer ces dépenses supplémentaires. Néanmoins, l'intérim peut constituer un moyen d'économiser ce coût d'entrée. Il offre en effet, la possibilité de remplacer facilement l'intérimaire en cas d'insatisfaction (voir II321d).

Le coût d'une erreur de recrutement (CER) intègre ces différents coûts correctement actualisés tels que:

$$\text{CER} = \text{CO}_i + \text{CS}_i + \text{CE}_j$$

Compte tenu du coût induit par une erreur de recrutement, l'entreprise a intérêt à identifier les qualités des candidats avant l'embauche (3). L'analyse économique propose un certain nombre de développements pour résoudre le problème de l'évaluation des candidats avant l'embauche. Alors que les premiers travaux se fondent sur l'existence d'un coût psychologique, les analyses ultérieures insistent sur les différentiels de productivité entre les candidats.

#### *b) Du coût psychologique aux différentiels de productivité.*

L'entreprise confrontée à un problème d'incertitude sur la qualité de la main d'oeuvre peut utiliser les tests, les filtres pour sélectionner les postulants à l'emploi.

Ces pratiques ont été largement développées dans le cadre de la théorie de la discrimination. La littérature économique s'est plus particulièrement portée sur les phénomènes de discrimination raciale et sexuelle: à l'origine, la théorie de la discrimination a été utilisée pour rendre compte de la situation des noirs aux Etats-Unis; elle s'est ensuite étendue à l'analyse de la situation des femmes et des autres minorités.

Les premiers travaux se fondent sur une discrimination intentionnelle, qui caractérise certains employeurs: il s'agit de traiter différemment des travailleurs dont les qualités productives sont équivalentes en raison d'un "goût pour la discrimination" (BECKER G. S., 1971; ARROW K., 1972).

---

3- Sur le coût du recrutement et d'une éventuelle erreur, on pourra se reporter au dossier "Le coût du recrutement" de la revue *Recruter*, n°2, printemps 1992, pp. 10-39.

L'employeur qui discrimine supporte un coût psychologique lorsqu'il recrute un travailleur du groupe discriminé: le coût perçu de l'emploi excède le coût salarial. Il abandonne ainsi une partie de son profit pour satisfaire son goût pour la discrimination.

Néanmoins, la théorie de la discrimination intentionnelle est confrontée à une sérieuse difficulté: compte tenu des pressions concurrentielles, cette pratique devrait conduire à l'élimination du marché des employeurs qui discriminent et à la réduction, à terme, des différences de salaire entre les groupes. "Or, cette diminution, s'il n'est pas exclu qu'elle existe parfois à l'état de tendance pour les inégalités de salaire, semble ne pas avoir le caractère net inéluctable prédit par la théorie" (PLASSARD J.-M., 1987, p47). Par contre, lorsque les critères d'embauche sont corrélés avec des différences statistiques effectivement observées, les pratiques discriminatoires ne sont pas amenées à disparaître.

A la différence de la discrimination intentionnelle qui s'inscrit dans le cadre d'une hypothèse d'information parfaite, la discrimination statistique repose sur les difficultés d'identification des qualités productives des candidats.

La discrimination statistique suppose l'existence d'une corrélation entre la productivité et les caractéristiques des candidats. L'employeur procède à une discrimination statistique lorsqu'il utilise de tels filtres. Mais, dans ce cadre, il accepte à la fois d'exclure de bons candidats (risque du vendeur) et d'en embaucher de mauvais (risque de l'acheteur). "De ce point de vue, la discrimination statistique apparaît peut-être comme une partie d'un problème de filtrage (screening) survenant lorsque des caractéristiques observables se trouvent en corrélation avec la productivité, mais que ces dernières ne constituent pas des prédicteurs parfaits" (PLASSARD J.-M., 1987, p95).

Si ces analyses tentent de résoudre le problème de l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre, elles se limitent à la période qui précède l'embauche. Elles ne semblent pas intégrer la possibilité d'utiliser la période d'emploi comme un moyen de déterminer les qualités du candidat, avant de s'engager sur une relation d'emploi durable. Les analyses développées insistent plutôt sur les moyens utilisés pour mener à bien la première étape: détecter avant l'embauche les qualités des candidats. Dans ce cadre, les moyens utilisés se substituent à l'épreuve de la relation d'emploi.



### III12 - LES SOLUTIONS PROPOSEES: TESTS, FILTRES A L'EMBAUCHE COMME SUBSTITUTS A L'EPREUVE DE LA RELATION D'EMPLOI

Dans la plupart des travaux relatifs à l'identification des qualités de la main d'oeuvre avant l'embauche, l'entreprise est amenée à utiliser des tests d'embauche et/ou à se fonder sur les caractéristiques observables des individus.

#### *a) Les tests et les filtres à l'embauche.*

Afin d'évaluer l'adéquation du candidat au poste de travail, l'employeur peut utiliser des tests d'embauche.

On peut regrouper l'ensemble de ces tests sous le vocable de "techniques d'aide à la décision". A côté des tests pédagogiques ou psychologiques, on trouve des disciplines telles que la graphologie, la graphométrie, les systèmes experts, la morphopsychologie... Ces tests s'inscrivent dans le cadre de procédures de recrutement formalisées. Les concours d'entrée dans la fonction publique en constituent un exemple typique.

La mise au point, le traitement et l'interprétation de ces tests sont coûteux. Les gains attendus de ces procédures dépendent de leur fiabilité: il faut supposer que les individus ne sont pas incités à mentir et que la procédure de sélection n'est pas biaisée. De vives critiques sont d'ailleurs adressées aux méthodes de recrutement, en particulier parce qu'elles comportent le risque de tricherie de la part du candidat (HUBBARD G., 1985, p6). Par ailleurs, J.-C. JAVILLIER et G. CIAVIATTI (1991, p157) indiquent que "quelles qu'aient été les précautions prises, le succès n'est jamais garanti... C'est au décideur de s'engager. Ni le psychologue, ni le graphologue ne doivent le faire à sa place. Il décidera même parfois, en partie, contre leur avis en fonction d'impératifs généraux de structure ou de délai".

Dans le cadre de l'étude sur les pratiques de recrutement, aucune des entreprises n'utilisent ces types de test. Dans près de 80% des unités, il n'existe pas de procédure formelle de recrutement, en particulier lorsqu'il s'agit de recruter sur des emplois peu ou pas qualifiés. Tout va dépendre de la situation dans laquelle

se trouve l'entreprise. L'opération de recrutement peut alors prendre la forme d'une véritable situation d'urgence (4).

Selon une étude réalisée par l'INSEE auprès de 247 employeurs, les tests psychotechniques ou le recours à un cabinet conseil sont peu répandus parmi les modes de sélection utilisés lors du recrutement des employés et des ouvriers, en particulier des non qualifiés (7% des entreprises utilisent ces méthodes pour les postes d'ouvriers non qualifiés, 15% en ce qui concerne les employés qualifiés) (AUDIBERT P., 1980, p54).

Il reste qu'il n'est pas évident de trancher quant à la fiabilité de ces tests d'embauche. Si ces pratiques existent, il faut reconnaître qu'elles ne sont pas répandues dans le cadre du recrutement sur des emplois temporaires, qui plus est lorsqu'il s'agit d'emplois non qualifiés.

L'entreprise confrontée à un problème d'incertitude sur la qualité de la main d'oeuvre peut aussi utiliser et interpréter les caractéristiques des candidats. L'avantage de la formule est qu'elle est gratuite. L'employeur rationnel peut fonder sa décision à partir des caractéristiques individuelles directement observables (sexe, race, diplôme...) et des tests à l'embauche.

### *b) Le cadre d'analyse.*

On peut formaliser le cadre analytique dans lequel s'intègre le recours aux tests et aux filtres à l'embauche (5).

Soit un marché du travail dans lequel on distingue deux facteurs non substituables, le travail qualifié, soit Q et le travail non qualifié, soit NQ sachant que le pourvoi des emplois qualifiés exige une qualification minimale.

Pour identifier les qualités productives des travailleurs, l'employeur utilise un test d'embauche dont le coût s'élève à C francs par candidat.

Les travailleurs peuvent être répartis en deux groupes distincts par l'intermédiaire de filtres gratuits (race, sexe...). Pour simplifier, on distingue deux groupes: le groupe un (majoritaire) et le groupe deux (minoritaire).

---

4- Les propos des responsables illustrent cette situation d'urgence: "quand ça bloque à la production, on recrute"; "il m'est arrivé de rentrer le lundi matin avec un salarié supplémentaire dans l'entreprise; devant l'impossibilité de boucler une commande urgente, le chef d'atelier avait fait appel à une connaissance".

5- On retrouvera cette formalisation dans Plassard J.-M. (1987, pp. 118-120).

Dans la mesure où l'employeur ne peut distinguer à priori les travailleurs qualifiés des travailleurs non qualifiés, il se fonde sur la probabilité qu'un travailleur tiré au hasard dans le groupe un ou dans le groupe deux soit qualifié (6). Soient respectivement  $P_1(q)$  et  $P_2(q)$  ces probabilités.

L'employeur maximise l'espérance mathématique de son profit sachant qu'il supporte le coût du test d'embauche soit  $C$ . Les conditions d'équilibre pour l'embauche dans les emplois qualifiés des travailleurs des deux groupes sont alors:

$$C = P_i(q) (Pm_i - w_i) \quad i=1,2$$

où  $w_i$  représente le salaire dévolu au groupe  $i$ ,  $Pm_i$  la valeur du produit marginal du travail qualifié (du groupe  $i$ ) et  $P_i(q)$  la probabilité d'être qualifié pour un individu appartenant au groupe correspondant.

L'équation d'équilibre repose sur une structure d'information dans laquelle le signal est parfait. Le test constitue alors un parfait prédicteur de productivité: la probabilité d'être qualifié est égale à la probabilité de réussite au test. Les probabilités conditionnelles de réussite ou d'échec au test selon que le candidat est qualifié, ou pas, sont regroupées dans le tableau suivant (voir tableau III-1).

TABLEAU III-1 : Probabilité conditionnelle de réussite ( $Q^*$ ) ou d'échec ( $NQ^*$ ) au test selon que le candidat est qualifié ( $Q$ ) ou non qualifié ( $NQ$ )

Qualification	Réussite ou échec au test		TOTAL
	$Q^*$	$NQ^*$	
Q	1	0	1
NQ	0	1	1

Source: PLASSARD J.-M., 1987, p119

Dans ce cadre, les postulants à l'emploi qualifié qui échouent au test ne sont pas embauchés. A l'inverse et sous l'hypothèse d'un test parfait, la probabilité de réussite au test est égale à la probabilité d'être qualifié et ceci dans chaque groupe (7).

6- On ne traite pas ici du fondement de la détermination de ces productivités. Dans les premiers modèles, elles relevaient de croyances subjectives, elles sont ensuite déterminées par des observations statistiques au sein de chacun des groupes (voir III 11b).

7- Pour la démonstration de l'égalité entre  $P_i(Q)$  et  $P_i(Q^*)$ , voir J.-M. PLASSARD (1987, p120).

Dans les développements qui précèdent, on ne traite pas de l'épreuve de la relation d'emploi. Sous l'hypothèse que le test est parfait, l'employeur est capable de déterminer, avant l'épreuve de la relation d'emploi, les qualités productives des candidats. Le test s'analyse alors comme substitut à l'épreuve de la relation d'emploi. Il faut néanmoins relativiser la fiabilité de l'utilisation des tests et des filtres à l'embauche. Au-delà de l'hypothèse selon laquelle ces méthodes constituent des prédicteurs parfaits des qualités individuelles, l'analyse de M. SPENCE illustre les problèmes soulevés par l'utilisation des indices et des signaux.

### III13 - LE ROLE INFORMATIONNEL DES INDICES ET DES SIGNAUX PEUT SE TROUVER REDUIT

#### *a) l'hypothèse du filtre éducatif.*

L'hypothèse du signal endogène a été introduite par M. SPENCE (1973) dans la littérature de la discrimination. Il a appliqué au marché du travail l'hypothèse du filtre éducatif, hypothèse développée aussi par d'autres auteurs tels que ARROW K. (1973) et STIGLITZ J. (1975) (8).

L'originalité du modèle du "job market signaling" tient dans le fait qu'il intègre non seulement les problèmes liés à une information imparfaite mais aussi la possibilité pour les candidats d'émettre, eux-mêmes, une information sur le marché. M. SPENCE introduit une distinction entre les indices et les signaux: " I shall refer to observable, unalterable attributes as indices, reserving the terms signals for those observable characteristics attached to the individual that are subject to manipulation by him" (SPENCE M., 1973, p356).

---

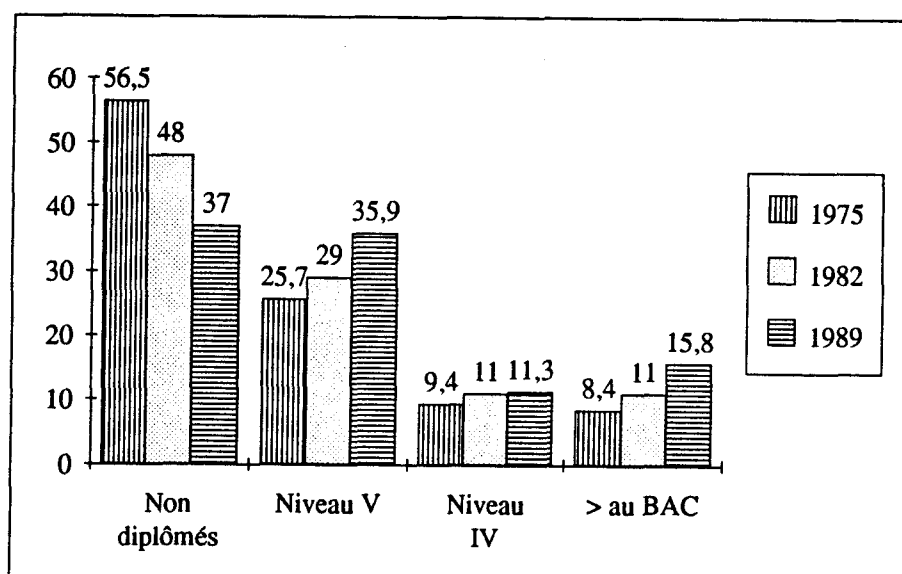
8- Selon J. STIGLITZ, le criblage (screening) effectué par les institutions qui sélectionnent et étiquettent les salariés (labelling), selon un rang que le demandeur peut supposer corrélé avec les capacités productives, sert de substitut à une procédure d'acquisition de l'information qui serait coûteuse. On ne discute pas ici du fondement même des théories du filtre qui réfutent le fait que l'éducation augmente la productivité marginale de l'individu, à la différence des théories du capital humain, ni des différences internes aux théories du filtre, notamment quant à la relation entre salaire et productivité marginale. Pour une typologie des théories du filtre (voir CAYATTE, 1983, pp. 203-205). C'est en tant que substitut à l'épreuve de la relation d'emploi qu'on mobilise ici la théorie du signal "avec les deux conséquences qui en découlent: la nécessaire probabilisation du modèle et la place accordée aux préjugés (ou aux lois statistiques)" (CAYATTE J.-L., 1983, p210).

Dans la mesure où la productivité individuelle n'est pas directement repérable mais, apparaît corrélée avec certaines variables observables comme le diplôme par exemple, les individus ont intérêt à investir dans l'acquisition de ces signaux qui révèlent leur productivité personnelle sur le marché.

L'élévation généralisée du niveau d'éducation de la population active pourrait s'interpréter selon cette hypothèse (voir graphique III-1).

Cette élévation est cependant plus marquée au sein de la population active occupée qu'au sein de la population sans emploi (voir graphique III-2)

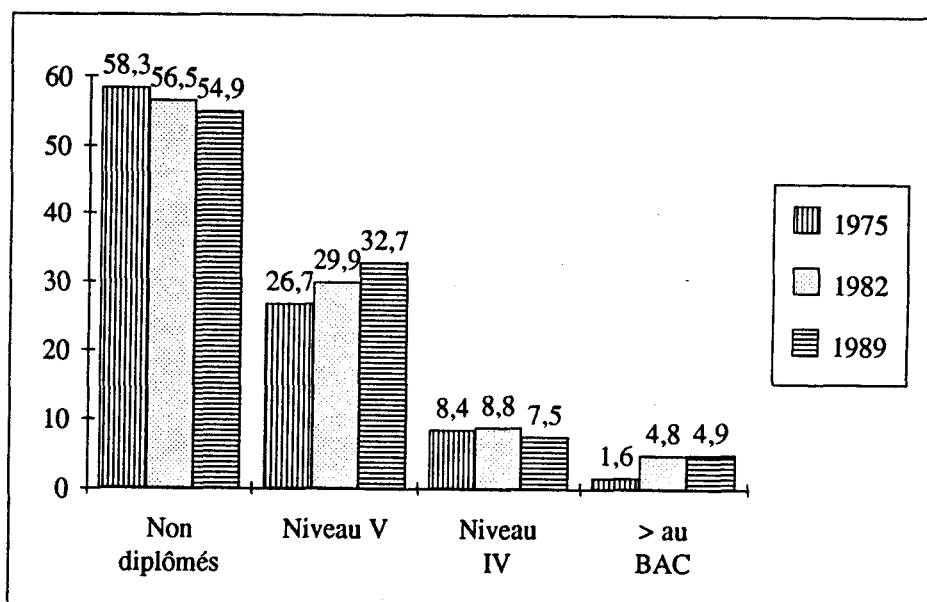
**GRAPHIQUE III-1: Structure par niveau de diplôme de la population active occupée (en %) (hors apprentis)**



Nomenclature des niveaux de diplôme	
Non diplômés	sans diplôme, CEP, brevet des collèges
Niveau V	CAP, BEP
Niveau IV	Baccalauréat
>bac	Supérieur au baccalauréat

Source: Formation Emploi, n° 33, janvier-mars 1991, p55

**GRAPHIQUE III-2: Structure par niveau de diplôme de la population sans emploi (en %) (hors apprentis)**



Nomenclature des niveaux de diplôme	
Non diplômés	sans diplôme, CEP, brevet des collèges
Niveau V	CAP, BEP
Niveau IV	Baccalauréat
>bac	Supérieur au baccalauréat

Source: Formation Emploi, n° 33, janvier-mars 1991, p55

Ce constat relèverait de la sélection opérée dans les échanges entre l'emploi et le chômage, qui résultent des politiques de recrutement et des suppressions d'emploi favorisant les titulaires d'un diplôme (DUTAIIY J.-C., 1989; BONNEAU M., LACOURREGE A., 1989; BONNEAU M., 1991).

Il faut néanmoins noter que de nombreux facteurs concourent à l'élévation du niveau de formation: l'arrivée sur le marché du travail de générations ayant bénéficié d'une scolarisation plus longue, les sorties d'activité, qui concernent des générations moins formées, et les possibilités offertes dans le cadre de la formation continue (DUTAIIY J.-C., 1989; BONNEAU M., 1991).

Mais, l'originalité de la démarche de M. SPENCE est de montrer comment le rôle informationnel des indices et des signaux peut se trouver réduit à travers le modèle du "job market signaling".

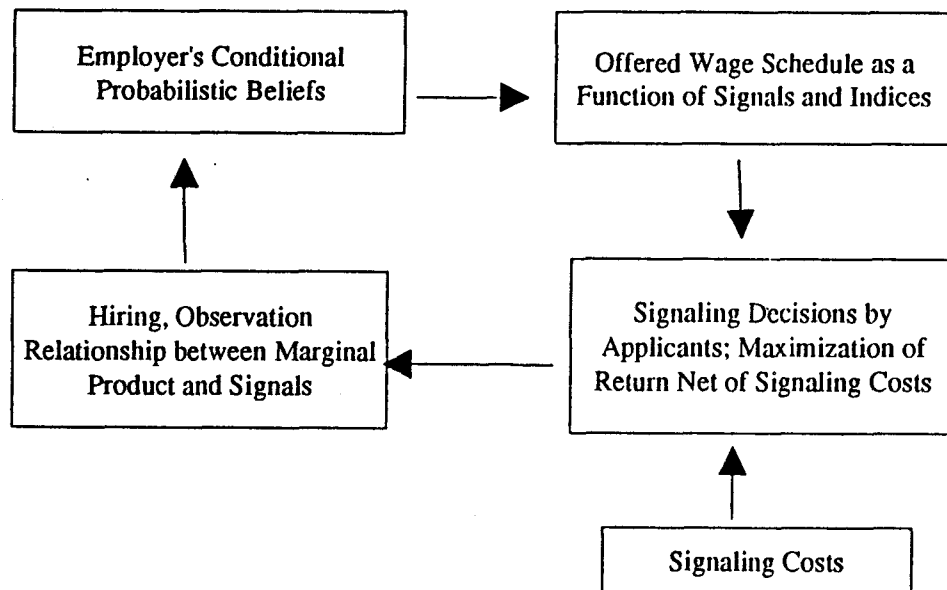
*b) Le modèle du Job Market Signaling.*

A partir de son expérience du marché qui le renseigne sur les combinaisons d'indices et de signaux, l'employeur établit des probabilités conditionnelles attachées aux capacités productives. Indices et signaux constituent donc les paramètres de la grille d'évaluation établie par l'employeur.

A chaque association d'indices et de signaux correspond une valeur attendue de la productivité marginale qui constitue le salaire offert aux candidats qui possèdent ces caractéristiques. Si le candidat ne peut agir sur l'indice, il peut "manipuler" le signal, moyennant un investissement coûteux ("signaling costs"). A ce stade, le signal ne permet pas en tant que tel de distinguer les candidats. M. SPENCE introduit alors une hypothèse fondamentale du modèle, à savoir qu'il est crucial que l'éducation coûte moins cher aux individus les plus aptes. Si on ne retient pas cette hypothèse, tous les individus décident de se signaler: "given the offered wage schedule, everyone will invest in the signal in exactly the same way, so that they cannot be distinguished on the basis of the signal" (SPENCE M., 1973, p358).

M. SPENCE définit ensuite l'équilibre par le biais de "feed-back information": les nouvelles informations acquises par le biais des recrutements et de l'observation additionnelle des capacités productives, étant donné les signaux, conduisent l'employeur à ajuster au cours du temps ses croyances et influencent les choix des niveaux d'éducation des travailleurs (voir graphique III-3).

GRAPHIQUE III-3: Informational Feed-back in the Job Market



Source: SPENCE M., 1973, p359

On parvient à un équilibre lorsque les prédictions des employeurs sont auto-confirmées et que, parallèlement, les comportements de signalement des travailleurs reproduisent le système. Le modèle fournit ainsi un schéma d'équilibre dans lequel les différences de salaire peuvent persister dans un marché concurrentiel (9).

Si le modèle de M. SPENCE intègre la possibilité d'un ajustement des prévisions de l'employeur en fonction de son expérience du marché, ces ajustements ne portent cependant que sur les recrutements à venir. Aucune indication n'est donnée sur la manière de revenir sur les embauches passées.

A partir de son modèle, M. SPENCE démontre ultérieurement, et de manière plus explicite dans son article de 1974 que dans celui de 1973, comment la stratégie de signalement des travailleurs peut se révéler inefficace.

*c) La stratégie de signalement peut se révéler inefficace.*

Ce sont les effets externes de la stratégie de signalement des individus qui entament le rôle informationnel du signal. En effet, le signalement des individus les plus qualifiés impose un coût à ceux qui ne se signalent pas. Pour éviter cette baisse de revenu, les individus de moins en moins qualifiés sont amenés à se signaler. Une stratégie généralisée de signalement fait perdre au signal son rôle d'information sur les qualités de la main d'oeuvre.

Dans son article de 1974, M. SPENCE illustre ce mécanisme en considérant deux groupes d'individus qui se différencient par le niveau de la productivité (SPENCE M., 1974, pp. 310-312).

Les candidats à l'embauche sont répartis en deux groupes tels que:

- le groupe I représente une part  $q$  de la population totale et se caractérise par une productivité égale à 1;
- le groupe II rassemble le reste de la population soit  $(1-q)$  et se différencie par une productivité égale à 2.

Le coût du signal est d'autant plus faible que les individus sont qualifiés (hypothèse fondamentale du modèle de signalement). Il s'en suit que le groupe I supporte un coût du signal de 1,5 alors qu'il n'est que de 0,5 pour les individus du groupe II.

---

9- M. SPENCE explique ainsi dans son article de 1973 (pp. 368-374) comment le rôle informationnel de l'indice peut créer des différences entre hommes et femmes qui peuvent persister au cours du temps. Si à un moment donné, les travailleurs des deux groupes n'investissent pas en éducation de façon identique, il va en résulter des rendements variables selon l'indice durant la période suivante et la prédiction sera confirmée.

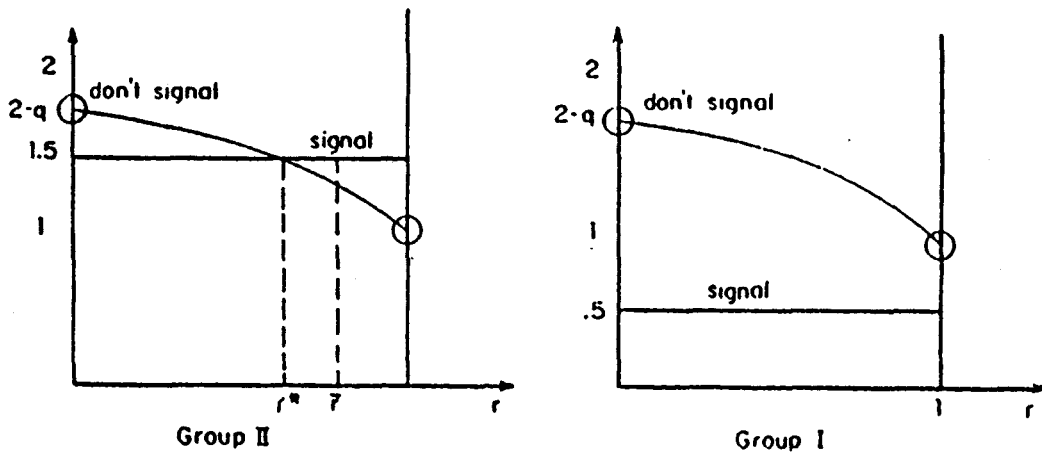


Dans ce cadre, les individus du groupe I ne se signalent jamais. Par contre, les individus du groupe II peuvent opter pour une stratégie de signalement. Soit  $r$  la proportion des individus du groupe II qui décident de se signaler. Dans ce cas, ils perçoivent une rémunération égale à 2 selon la loi d'égalisation du salaire et de la productivité marginale. Sinon, ils sont rémunérés à la productivité moyenne du reste de la population, soit  $w_r$  (10):

$$w_r = \frac{2 - q - 2r + 2qr}{1 - r + qr}$$

Si aucun des membres du groupe II n'émet de signal, soit  $r = 0$ , alors  $w_r = 2 - q$  (11). A l'inverse, si tous les membres du groupe II se signalent, soit  $r = 1$ , alors  $w_r = 1$ . Ces deux valeurs de  $r$  correspondent à des équilibres stables. Suivant l'évolution des valeurs de  $r$  entre 0 et 1, les individus opteront ou non pour la stratégie de signalement: lorsque  $r > r^*$ , les candidats ont intérêt à se signaler et inversement (voir graphique III-4).

GRAPHIQUE III-4 : Payoffs to individuals as a function of  $r$



Source: SPENCE M., 1974, p311

10- Soit  $(1-r)$  la proportion des individus du groupe II qui ne se signalent pas; on obtient la proportion  $p$  de ceux qui ne se signalent pas et dont la productivité est 2 telle que:

$$p = \frac{(1-r)(1-q)}{(1-r)(1-q) + q} = \frac{1 - r - q + rq}{1 - r + rq}$$

Il s'en suit que la productivité moyenne des membres du groupe I et des membres du groupe II qui ne se signalent pas est:

$$w_r = \frac{2(1-r-q+qr) + q}{1-r+qr} = \frac{2-q-2r+2qr}{1-r+qr}$$

11- Dans ce cas,  $w_r = 2 - q$  correspond à l'espérance du salaire moyen soit  $w = q + 2(1 - q) = 2 - q$ .

Mais, lorsque un ou plusieurs individus décident d'émettre un signal, ils imposent un coût au reste des individus du groupe II, qui ne se signalent pas, et à l'ensemble du groupe I. Ce coût est toujours supérieur à leurs gains. Le signalement entraîne une diminution du revenu net moyen de l'ensemble de la population, soit  $w_s$ , qui est une fonction décroissante avec  $r$ :

$$w_s = (2 - q) - 0,5 r (1 - q)$$

Il s'en suit que si les salariés dont la productivité est la plus élevée se signalent, la productivité moyenne des autres diminue et leur salaire aussi. Le revenu net moyen dans le cas du signalement est de  $w_s$ , revenu inférieur à celui d'une situation où aucun individu ne se signale ( $w = 2 - q$ ).

Dans ce cadre, les individus de moins en moins productifs vont aussi opter pour la stratégie de signalement afin d'éviter cette baisse du revenu moyen. Comme l'indique B. REYNAUD (1992, p25), "ce mécanisme endogène d'incitation au signal, qui se généralise à tous les salariés est un phénomène de sélection adverse. Le signal a perdu sa fonction d'information sur la qualité des salariés. Ce type de modèle n'a pas de portée générale. Il montre cependant la possibilité d'échec d'une coordination purement marchande. Signaler ses diplômes nécessite d'autres dispositifs que les prix pour transmettre correctement l'information".

Dans le cadre du modèle de signalement, il s'agit toujours de déterminer avant l'embauche les qualités productives des candidats. Si l'employeur a la possibilité de modifier les combinaisons des indices et des signaux en fonction de son expérience du marché, on ne sait pas quel traitement est appliqué aux recrutements qui se sont révélés incorrects. On peut alors envisager que l'entreprise puisse vérifier, par une mise en oeuvre effective dans la production, les qualités productives des candidats.

L'épreuve de la relation d'emploi est introduite explicitement dans le modèle du Job Matching.

### III14 - L'EPREUVE DE LA RELATION D'EMPLOI: LE JOB MATCHING

Les analyses qui précèdent tentent de proposer des solutions au problème de l'identification des qualités de la main d'oeuvre. Néanmoins, elles ne traitent pas de l'épreuve même de la relation d'emploi. On peut en effet envisager qu'au-delà de la rencontre de l'offre et de la demande en  $t$ , l'employeur teste les capacités du candidat sur le poste de travail avant de s'engager dans une relation d'emploi durable. Cette idée est développée par B. JOVANOVIC (1979a) qui tient explicitement compte du caractère spécifique de la relation employé-employeur.

#### *a) Le modèle du Job Matching.*

Cette théorie prend pour point de départ le fait empirique selon lequel il existe une relation inverse entre le turn over et la durée d'occupation d'un emploi. B. JOVANOVIC construit une théorie du turn over à long terme qui repose sur la qualité de l'appariement employeur-employé (Job Matching). La productivité d'un travailleur dans un emploi déterminé n'est pas connu, ex ante, mais se révèle d'autant plus précisément que la durée d'occupation de l'emploi augmente: "...a job is an "experience good" ...; that is, the only way to determine the quality of a particular match is to form the match and experience it" (1979a, p973).

Pour rendre compte de l'influence de la qualité de l'appariement sur la durée d'occupation de l'emploi, on exprime la contribution individuelle au cours d'une période de temps ( $t$ ) en introduisant une constante  $\mu$  telle que:

$$X(t) = \mu t + \sigma z(t) \quad (\text{pour tout } t > 0)$$

où  $\mu$  varie selon les assortiments considérés alors que  $\sigma$  reste identique pour chacun des appariements employeur-employé. Dans ce cadre,  $\mu$  ne mesure pas la compétence du candidat mais, la qualité de l'appariement ainsi réalisé, telle qu'à une valeur élevée de  $\mu$  corresponde un bon appariement (et inversement).

Après une durée  $t$  d'occupation de l'emploi, il est possible de mesurer la contribution individuelle cumulée, soit  $X(t)$ , qui permet à la firme d'ajuster sa décision quant à la poursuite de la relation d'emploi. C'est par le biais de la politique des salaires qu'elle sanctionne les mauvais appariements alors que les bons donnent lieu à des salaires qui augmentent avec la durée d'occupation de l'emploi. Dans le modèle du Job Matching, c'est l'accumulation d'une information additionnelle au cours du temps qui conduit à l'ajustement et qui explique le turn over. Le modèle prédit que les candidats demeurent sur les emplois où leur productivité se révèle relativement élevée et qu'ils excluent, eux-mêmes, les emplois où leur productivité est faible.

Le modèle du Job Matching rend ainsi explicitement compte du fait que la qualité de l'appariement ne peut s'apprécier qu'au terme d'une certaine période passée dans l'entreprise.

*b) Néanmoins, l'hypothèse selon laquelle les appariements successifs sont indépendants apparaît restrictive.*

Dans le modèle développé par B. JOVANOVIC, l'appariement qui a lieu en  $t$  n'a aucune influence sur celui qui se produit en  $t+1$  (12). Si on rejoint l'idée selon laquelle la relation d'emploi doit être "expérimentée", l'hypothèse d'indépendance entre les états conduit à interpréter la fin de la relation d'emploi comme le résultat d'un mauvais appariement. Il semble qu'on puisse envisager une autre alternative. On peut en effet admettre que le terme de la période d'emploi ne traduit pas nécessairement un mauvais appariement (mismatch) et qu'il peut relever de la temporalité des besoins de l'entreprise (voir III2). Il est alors possible d'envisager qu'un lien se crée entre l'entreprise et le salarié au terme de la période d'emploi effectuée, lien qui peut se renouer lorsque des opportunités se présentent à nouveau (13). On est alors amené à relativiser l'hypothèse d'indépendance entre les appariements. Loin de constituer un élément neutre quant à la réussite d'un appariement futur, la spécificité de la relation

---

12- "Let  $\mu$  be normally distributed across matches, with mean  $m$  and with variance  $s$ , and assume that job changing involves drawing a new value of  $\mu$  from this distribution and the successive drawings are independent" (JOVANOVIC B., 1979a, p975).

13- On peut voir dans ce lien créé entre l'entreprise et le salarié certaines similitudes avec la pratique du layoff que B. JOVANOVIC exclut explicitement de son analyse du job matching: "Temporary separations consisting mainly of temporary layoffs ...are not considered here" (1979a, p972). Néanmoins, on ne peut pas assimiler la période d'emploi dont le terme est fixé et l'embauche définitive avec possibilité de recours au layoff (voir III222b).

employeur-employé peut même devenir un élément déterminant de la reprise de la relation d'emploi en  $t+1$ .

De manière plus générale, B. JOVANOVIC est conduit à exclure l'influence du passé de l'individu sur la qualité de l'appariement futur: "The worker's prior history is of no relevance in assessing his  $\mu$  on a newly formed match. The only way to learn about  $\mu$  is to observe the worker on the job for a period of time. This independence assumption also means that the informational capital thus generated is completely match specific and is analogous to the concept of firm-specific human capital" (JOVANOVIC B., 1979a, p975). Il reliera d'ailleurs explicitement son analyse avec la théorie du capital humain et la théorie de la recherche d'emploi, dans un article ultérieur (JOVANOVIC B., 1979b).

Postuler que la trajectoire antérieure de l'individu n'a pas d'influence sur la qualité de l'appariement semble excessive. On peut en effet penser que si la relation employeur-employé en  $t$  possède un caractère spécifique, elle peut contribuer à améliorer la qualité de l'appariement en  $t+1$ , voire conditionner sa réalisation (14). L'itinéraire de l'individu joue lors de la sélection des candidats. Il peut même constituer un handicap lourd lorsqu'il se caractérise par le chômage, en particulier le chômage de longue durée.

*c) Le terme de la période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise peut sanctionner les mauvais appariements sans qu'il soit nécessaire de recourir à une baisse des salaires.*

Lorsque l'appariement ne se révèle pas satisfaisant, la politique des salaires pratiquée par la firme permet alors de provoquer le départ des candidats: "if the firm wishes to fire a certain worker, rather than doing so directly the firm is assumed to lower its wage by an amount sufficient to induce him to quit. All the job separations are therefore at the worker's initiative" (JOVANOVIC B., 1979a, p976).

Si on peut émettre des réserves sur la possibilité d'ajuster à la baisse les salaires mais aussi sur la mobilité volontaire des candidats en période de chômage élevé, il semble que la nécessité d'envisager ce type d'ajustement tient au fait qu'on ne distingue pas le type de contrat sur lequel s'effectue l'embauche. Si on considère que la période d'emploi constitue un moyen de répondre aux besoins de

---

14- Dans la théorie de la transformation de main d'oeuvre, N. VANEECLOO (1982, p. 92) insiste particulièrement sur ce point: "Toute transformation, si elle rend apte à la tenue des postes de travail de l'entreprise peut aussi faciliter l'intégration dans les entreprises concurrentes sur le marché du travail".

l'entreprise, elle peut aussi constituer un moyen de se séparer des mauvais candidats: le terme de la période d'emploi mettant fin à la relation de travail, de façon définitive ou temporaire, selon la qualité de l'appariement réalisé.

L'emploi temporaire peut alors constituer un moyen de réduire l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre.

### **III<sub>2</sub> - L'EMPLOI TEMPORAIRE: UN MOYEN DE REDUIRE L'INCERTITUDE SUR LA QUALITE DE LA MAIN D'OEUVRE**

Les analyses qui précèdent tentent de répondre au problème de l'incertitude sur la qualité de la main d'oeuvre, avant l'embauche effective. Il s'agit de déterminer ex ante, les qualités de la main d'oeuvre, détermination qui peut se révéler erronée. Ce risque d'erreur est d'autant plus contraignant pour l'entreprise que l'embauche correspond à un engagement définitif.

L'idée qu'on souhaite développer ici réside dans le fait que la période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise peut constituer un moyen de tester, après l'embauche, les qualités de la main d'oeuvre. Au-delà de cette gestion de l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre, l'emploi temporaire peut aussi constituer un moyen de gérer l'incertitude sur l'évolution de la demande.

Ces constats relèvent en partie des conclusions de l'étude sur les pratiques de recrutement des entreprises (voir encadré 2). Si son caractère reste limité, elle a permis de mettre en évidence certaines particularités du processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail difficilement repérables à travers des analyses plus globales. Les conclusions de cette étude font apparaître que le processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail se construit dans le temps, y compris lorsqu'il prend initialement la forme de l'emploi temporaire. "Si cette pratique vise à réduire les coûts des erreurs de type 2 (risque de l'acheteur) sans bien sûr les éliminer" (VANEECLOO N., 1982, p277), c'est la réversibilité qu'elle autorise, compte tenu de l'importance actuelle du risque financier que représente une embauche statutaire, qui expliquerait ce

comportement. Le contexte d'un rationnement de l'emploi et les opportunités offertes en matière de coût dans le cadre des mesures jeunes ont pu encourager cette pratique d'évaluation de la main d'oeuvre via l'emploi temporaire.

Dans ce cadre, il peut constituer le point de départ d'une relation d'emploi durable ou intermittente.

A ce stade, il convient de distinguer la temporalité du besoin auquel répond l'emploi temporaire. Les entreprises utilisent l'emploi temporaire pour répondre à des besoins de plus ou moins long terme.

Schématiquement, deux cas extrêmes peuvent être envisagés:

- soit le recours à cette forme d'emploi vise à pourvoir un poste à long terme auquel cas l'emploi temporaire peut être assimilé à une période d'essai, à une présélection (III21);
- soit il vise à répondre à un besoin de courte durée où, par définition, le terme de la période d'emploi met fin à la relation de travail effective, sans pour autant gommer le lien établi entre l'individu et l'entreprise (III22).

### **III21 - L'EMPLOI TEMPORAIRE ET LES EMPLOIS DE MOYEN-LONG TERME**

L'emploi temporaire est habituellement présenté comme un moyen de gestion de l'emploi à court terme qui permet de répondre aux variations d'activité et/ou des facteurs de production, comme en témoignent les motifs de recours invoqués par les chefs d'entreprise (voir II321) (15). Par opposition, le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue le mode de pourvoi des postes à caractère durable.

Au terme de l'étude sur les pratiques de recrutement des entreprises, il apparaît que l'emploi temporaire est aussi utilisé lors du recrutement sur des emplois de plus ou moins long terme.

---

15- Comme l'indiquent GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C. (1991), l'enquête (résultats présentés au II321) ne proposait pas de motif non prévu par la réglementation. Les nouveaux modes effectifs de gestion de la main d'oeuvre sont donc restés "masqués" par les autres motifs.

*a) L'emploi temporaire peut constituer un moyen de gérer l'incertitude sur la qualité de la main d'oeuvre...*

L'emploi temporaire est alors assimilé à une période d'essai qui présente certains avantages.

Il autorise une période d'observation plus longue que la période traditionnelle, contenue dans les conventions collectives. Les propos suivants, recueillis au cours de l'enquête, illustrent ce point de vue: "Si une erreur de recrutement pouvait auparavant être supportée, la crise actuelle interdit de prendre un tel risque. La période d'essai est trop courte pour se rendre compte des compétences d'un candidat, d'autant plus que les candidats fournissent le maximum pendant cette période; sur une semaine, voire quinze jours, on ne peut pas détecter les défaillances des individus. Par contre, sur deux ou trois mois, les problèmes éventuels se révèlent, notamment l'absentéisme, les difficultés familiales...".

Lorsque l'emploi temporaire s'inscrit dans le cadre des mesures en faveur des jeunes, il contribue à abaisser sensiblement le coût supporté au cours de la période d'essai, voire permet à l'entreprise d'étendre les possibilités de sélection. Dans le cadre de l'enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, la plupart des unités qui ont utilisé le SIVP, l'assimilent à une période d'essai. A la suite du stage, le bénéficiaire peut être intégré dans l'entreprise par le biais d'un CDD (contrat d'adaptation ou de qualification) ou d'un CDI (contrat d'adaptation). Cette prolongation du SIVP a été utilisée dans 7 entreprises. Au total, environ 30% des individus, qui sont entrés dans l'entreprise par le biais du SIVP, ont ensuite bénéficié d'une prolongation de leur stage. Selon une enquête menée par l'INSEE en 1987, dans près d'1 cas sur 4, le SIVP conduit à un contrat d'adaptation ou de qualification, qui débouche plus souvent sur un emploi stable. "Quelle que soit la formule concernée, la corrélation observée entre taux d'accès à l'emploi et taux de maintien dans l'établissement indique que ce n'est pas tant un "passeport" pour le marché du travail qui a été offert aux jeunes recrutés qu'une véritable chance d'être gardés dans l'entreprise" (BOUQUILLARD O., 1990, p24).

Ces constats se retrouvent dans d'autres études relatives aux mesures d'insertion professionnelle des jeunes (RAMARE A., 1988; CHALMEIGNE M.-C., MICHEL B., 1990; MICHEL B., RAMARE A., 1990; BERTON F., 1992). Il ne s'agit pas de considérer que le recrutement dans le cadre de ces mesures conduit systématiquement à l'insertion dans un emploi stable, mais de tenir compte du



fait qu'il peut s'inscrire dans le cadre du pourvoi de postes de moyen long terme. Il signifie d'une part que "l'horizon ne se termine qu'après une collaboration minimale des deux partenaires, d'autre part que les séparations qui sanctionnent les mauvais assortiments surviennent relativement tôt" (GLAUDE J., JAROUSSE J.-P., 1988, p29).

Au-delà des mesures d'insertion des jeunes, d'autres études attestent du rôle de l'emploi temporaire en tant que moyen de sélection de la main d'oeuvre.

Ainsi, à travers une étude de cas, KERLEAU M. et LEVAILLANT M. (1985, p20) distinguent parmi les multiples rôles du CDD une "relation précarité de l'embauche-sélection de la main d'oeuvre". Dans ce cadre, il s'agit "d'examiner les candidats non seulement en fonction des besoins immédiats du poste, mais aussi en fonction de leurs possibilités d'évolution. Dans cette perspective, c'est beaucoup plus la pépinière constituée par la pratique des recrutements sur contrats à durée déterminée, que des méthodes très formalisées au niveau des procédures de recrutement qui permet à l'entreprise d'identifier les capacités d'adaptation des embauchés et donc de faire sa sélection".

Par ailleurs, l'activité de l'entreprise de travail temporaire (ETT) peut recouvrir directement ou indirectement l'activité d'un cabinet de recrutement.

Comme le note L. Le CAVORZIN: "en clair, rien n'interdit à une entreprise de demander franchement à une ETT de recruter un futur salarié. Il n'est évidemment pas question, dans le contrat, d'énoncer comme motif de recours prérecrutement ou création de poste. Mieux vaut noter surcroît d'activité" (Le CAVORZIN L., 1990, p85). Selon une enquête réalisée pour le compte de l'UNETT, en 1989, 27% des intérimaires ont reconnu avoir eu une ou plusieurs propositions d'embauche et, 45% d'entre eux pensent que les missions peuvent déboucher sur un emploi (Le CAVORZIN L., 1990, p67).

*b) ...mais aussi de gestion de l'incertitude sur l'évolution de la demande.*

A l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre peut s'ajouter une incertitude sur l'évolution de la demande compte tenu de l'environnement économique, notamment des difficultés conjoncturelles qui affectent les débouchés de l'entreprise. Il ne s'agit pas ici des variations saisonnières de l'activité: alors que l'entreprise envisage, à priori, de recruter sur des emplois de plus ou moins long

terme, des événements, qui ne sont pas liés directement à son activité, remettent en cause cette décision.

Ainsi, dans le cadre du prolongement de l'enquête sur les pratiques de recrutement, le chef du personnel de la grande entreprise indiquait qu'il avait procédé à des embauches sur CDD pour le pourvoi de postes à caractère durable. A la suite des difficultés survenues lors de la guerre du Golfe, difficultés qui entamaient sérieusement ses débouchés, l'entreprise remettait en cause la transformation de ces emplois en emplois stables. L'embauche sur CDD, qui permettait de tester les capacités des candidats, laissait aussi à l'entreprise une marge de liberté en cas de prolongement du conflit. Finalement, après l'échéance du mois d'octobre, ces CDD ont donné lieu à des embauches définitives.

*c) ce phénomène joue sur des emplois non qualifiés mais aussi qualifiés.*

Par ailleurs, si l'emploi temporaire en tant que période d'essai joue sur les emplois non qualifiés, il est également utilisé sur des emplois qualifiés. C'est ainsi que la grande entreprise de l'échantillon développe une véritable politique de stages, notamment les stages en cours d'études au niveau BTS: "A l'issue du stage, on garde les meilleurs". Trois autres entreprises ont également adopté ce mode de sélection dans le cadre du recrutement sur des emplois qualifiés de plus ou moins long terme, au cours de l'année 1987 (contrôleur qualité, responsable de magasin, maquettiste).

Selon une étude de Liaisons Sociales, les stages sont devenus "un rouage essentiel des recruteurs qui n'hésitent pas à sélectionner les candidats aussi impitoyablement que s'il s'agissait d'un emploi. Ils permettent de réduire sensiblement le coût du recrutement dans la mesure où ils remplissent un certain nombre de fonctions: la socialisation et la compréhension de la culture de l'entreprise, l'évaluation du potentiel du candidat en situation réelle" (JACQUIER M.-H., 1991, p59). Même lorsque la référence au niveau de formation, identifié par le diplôme, constitue le premier critère de recrutement, le contrat à durée déterminée peut être utilisé comme vivier d'embauche (VERNIERES M., 1985, p5).

*d) Une tentative d'évaluation.*

L'évaluation de la proportion des emplois temporaires qui intéresse le pourvoi des emplois de moyen-long terme est délicate. Si on retient l'hypothèse que l'emploi temporaire peut constituer un mode de sélection, il s'agit de cerner, à la fois les emplois temporaires qui se sont traduits par un engagement durable, mais aussi ceux qui n'ont pas donné lieu à ce type de prolongement: plusieurs embauches peuvent avoir lieu avant qu'un candidat soit finalement retenu. Dans le cadre de l'enquête, on a pu se livrer à cet exercice pour 13 des entreprises enquêtées. On constate que plus de 40% des embauches sur CDD visaient le pourvoi d'un poste de moyen-long terme.

En ce qui concerne les CDD, on peut tenter d'apprécier le phénomène à partir des DMMO. Néanmoins, les évaluations disponibles ne portent que sur les périodes d'emploi qui se sont effectivement traduites par une embauche définitive.

*Le CDD transformé en emploi stable: une évaluation à partir des DMMO*

Les recrutements effectués au cours d'une année résultent de l'évolution de l'emploi et des sorties de l'emploi.

Le taux d'entrée ( $n$ ) peut se décomposer en un taux d'entrée sur CDD ( $nd$ ) et en un taux d'entrée relatif à des embauches d'une autre nature, soit  $na$  (CDI, transfert, nature non renseignée). On applique une décomposition similaire au taux de sortie ( $m$ ): soit  $md$  le taux de sortie pour fin de CDD et  $ma$  le taux de sortie pour autre motif. On peut alors étudier les liens entre taux d'entrée sur CDD ( $nd$ ) et taux de sortie correspondant ( $md$ ).

Selon les données issues des DMMO de 1985 à 1988, les entrées sur CDD sont supérieures aux sorties correspondantes sur toute la période: l'écart observé entre les entrées et les sorties relatives au CDD passe de 2,7 points en 1985, à 4,8 points en 1988.

Différentes hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ce déséquilibre entre les entrées et les sorties relatives au CDD: contrat rompu avant son terme et donnant lieu à une démission ou à un licenciement, allongement de la durée des contrats (voir II122a) mais, il peut aussi atteindre son terme et être transformé en embauche ferme. Le CDD est alors assimilé à une période d'essai.

Si cette pratique est réelle (DEPARDIEU D., LAULHE M.-C., 1985, p51), il est délicat d'évaluer avec précision ce phénomène. Pour cette raison, on parlera d'un taux de transformation présumée du CDD, soit  $t$ , tel que:

$$t = \frac{nd - md}{nd} * 100$$

Entre 1985 et 1988, le taux de transformation présumée passe de 19,6% à 25,3%.

On constate des disparités importantes selon le secteur. C'est dans le bâtiment génie civil agricole que le taux de transformation présumée est le plus élevé: 47,9% des entrées sur CDD en 1988 n'ont pas donné lieu à une sortie pour fin de CDD au cours de l'année, 38,9% en 1985. Dans l'industrie, ce taux de transformation atteint 27,5% contre 22% dans les transports, commerces et services en 1988 (voir tableau III-2).

**TABLEAU III-2: Taux d'entrée sur CDD, taux de sortie pour fin de CDD et taux de transformation présumée de 1985 à 1988 selon le secteur (en %)**

	1985	1986	1987	1988
<b>INDUSTRIE</b>				
Taux d'entrée sur CDD	9,7	10,7	11,8	14,2
Taux de sortie sur CDD	7,8	8,3	9,0	10,3
<i>Taux de transformation présumée</i>	19,6	22,4	23,7	27,5
<b>BATIMENT, GENIE CIVIL ET AGRICOLE</b>				
Taux d'entrée sur CDD	11,3	12,2	12,8	14,6
Taux de sortie sur CDD	6,9	7,2	7,1	7,6
<i>Taux de transformation présumée</i>	38,9	41,0	44,5	47,9
<b>SERVICES, TRANSPORTS ET COMMERCES</b>				
Taux d'entrée sur CDD	20,6	22,3	23,7	25,4
Taux de sortie sur CDD	17,0	17,9	18,9	19,8
<i>Taux de transformation présumée</i>	17,5	19,7	20,2	22,0
<b>ENSEMBLE</b>				
Taux d'entrée sur CDD	13,8	15,2	16,7	19,0
Taux de sortie sur CDD	11,1	11,9	12,9	14,2
<i>Taux de transformation présumée</i>	19,6	21,7	22,7	25,3

Source: DMMO

(1) taux de transformation présumée:

((taux d'entrée sur CDD-taux de sortie fin de CDD) / taux d'entrée sur CDD) x100

Le niveau du taux de transformation présumée du CDD ne semble pas dépendre du niveau du taux d'entrée sur CDD (le coefficient de Spearman calculé au niveau de la NAP40 est inférieur à -0,5 sur la période). Les graphiques suivants (voir graphiques III-5 à III-8) illustrent la diversité des situations rencontrées. Ainsi, le BGCA dont le taux de transformation présumée est le plus élevé sur la période enregistre parallèlement un taux d'entrée sur CDD proche de la moyenne. A l'opposé, dans le commerce de détail alimentaire, où le taux d'entrée sur CDD est le plus élevé parmi les secteurs d'activité, le taux de transformation présumée avoisine la moyenne. Enfin, la production de pétrole et de gaz se caractérise par son faible taux d'entrée sur CDD, mais aussi par un faible taux de transformation présumée.

Par ailleurs, si taux d'entrée et taux de sortie relatifs au CDD décroissent de façon nette lorsque la taille de l'entreprise augmente, la relation n'est pas aussi tranchée en matière de taux de transformation du CDD. Si cette décroissance est vérifiée dans l'industrie, ce n'est pas le cas dans le BGCA, dans les transports, et dans les commerces et les services (voir tableau III-3).

**TABLEAU III-3: Taux de transformation présumée du CDD (1) de 1985 à 1988 selon le secteur et selon la taille (en %)**

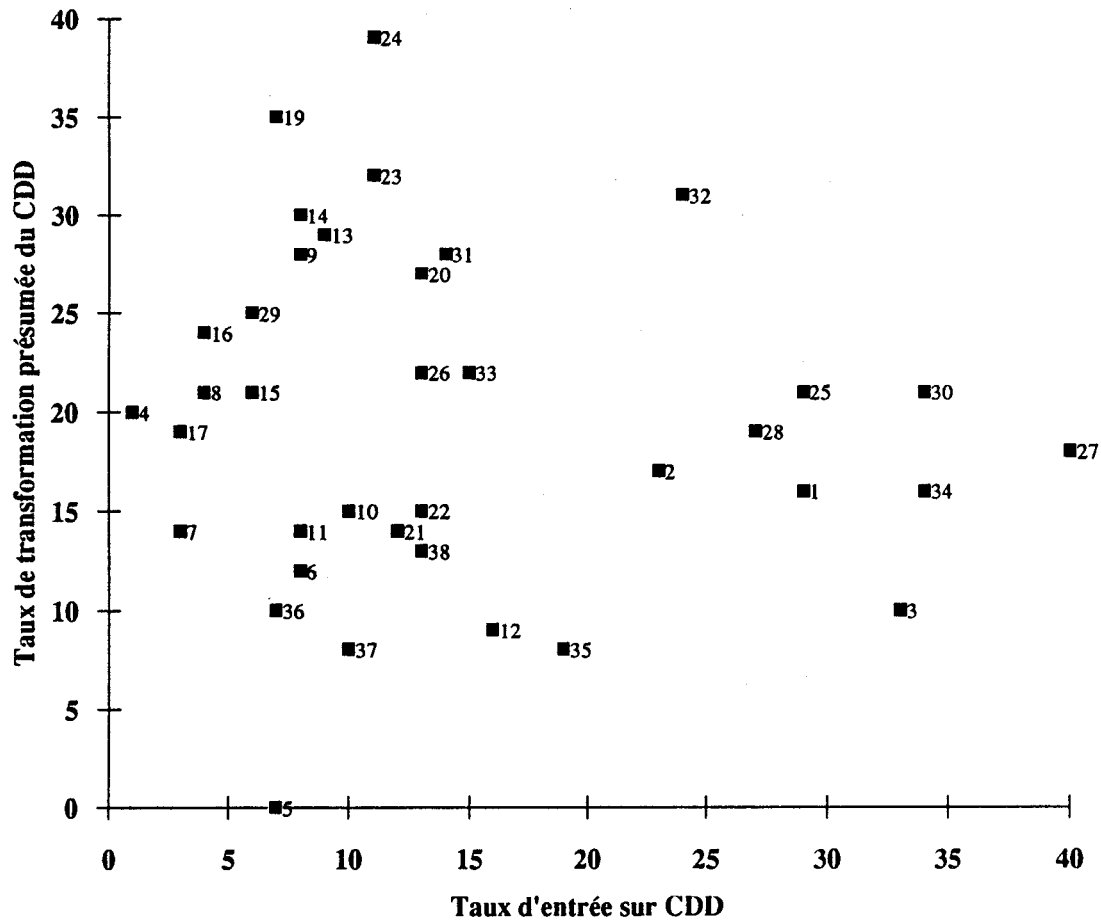
	1985	1986	1987	1988
<b>INDUSTRIE</b>				
50 à 200 salariés	27,5	26,3	29,0	32,3
200 à 500 salariés	17,5	20,5	20,6	25,6
plus de 500 salariés	11,0	15,0	17,0	22,5
<b>BATIMENT, GENIE CIVIL ET AGRICOLE</b>				
50 à 200 salariés	40,8	42,7	46,0	48,7
200 à 500 salariés	34,6	39,7	39,2	43,2
plus de 500 salariés	33,7	32,6	42,8	47,0
<b>TRANSPORTS, COMMERCE ET SERVICES</b>				
50 à 200 salariés	17,9	19,9	22,0	23,4
200 à 500 salariés	16,3	18,4	18,4	17,8
plus de 500 salariés	17,0	19,3	17,6	23,0
<b>ENSEMBLE</b>				
50 à 200 salariés	21,9	23,9	25,0	27,3
200 à 500 salariés	17,8	19,8	20,0	22,0
plus de 500 salariés	16,0	18,7	17,0	22,9

Source: DMMO

(1) Taux de transformation présumée du CDD:

((Taux d'entrée sur CDD - Taux de sortie fin CDD) / taux d'entrée sur CDD) x 100

**GRAPHIQUE III-5 : Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée du CDD en 1985**

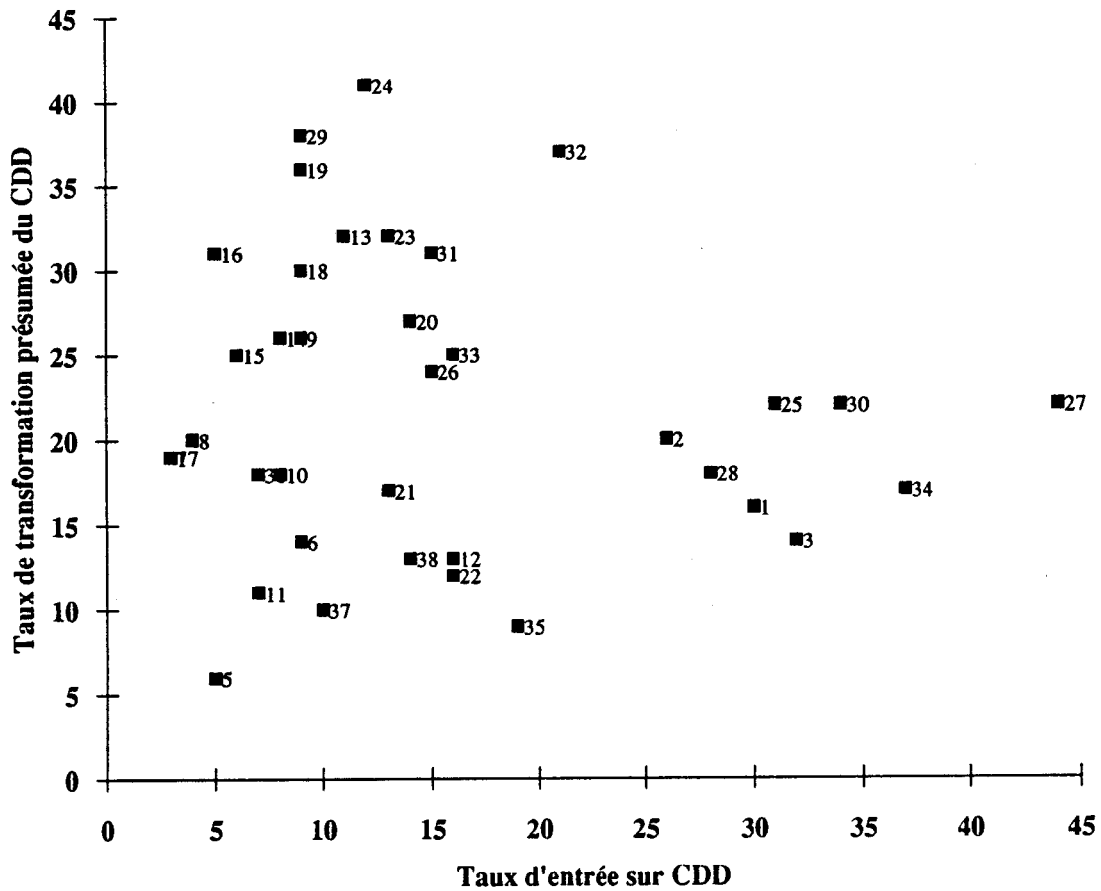


**Nomenclature d'activité (NAP40)**

01- Agriculture, Sylviculture, pêche	20- Bois, meubles, industries diverses
02- Industrie de la viande et du lait	21- Papier, carton
03- Ind. des autres produits alimentaires	22- Imprimerie, presse, édition
04- Production de combustibles minéraux solides	23- Ind. du caoutchouc, transformation matières plastiques
05- Production de pétrole, gaz naturel	24- Bâtiment, génie civil et agricole
06- Electricité, gaz, eau	25- Commerce de gros alimentaire
07- Minerais, métaux ferreux, 1ère transformation acier	26- Commerce de gros non alimentaire
08- Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	27- Commerce de détail alimentaire
09- Matériaux de construction et minerais divers	28- Commerce de détail non alimentaire
10- Industrie du verre	29- Réparation et commerce de l'automobile
11- Chimie base, fibres artificielles et synthétiques	30- Hôtels, cafés, restaurants
12- Parachimie et industrie pharmaceutique	31- Transports
13- Fonderie et travail des métaux	32- Télécommunications, postes
14- Construction mécanique	33- Services marchands rendus aux entreprises
15- Construction électrique et électronique	34- Services marchands rendus aux particuliers
16- Matériel de transport terrestre	35- Location et crédit-bail immobiliers
17- Construction navale et aéronautique, armement	36- Assurances
18- Industrie textile et habillement	37- Organismes financiers
19- Industrie du cuir et de la chaussure	38- Services non marchands

Source: DMMO

**GRAPHIQUE III-6 : Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée du CDD en 1986**

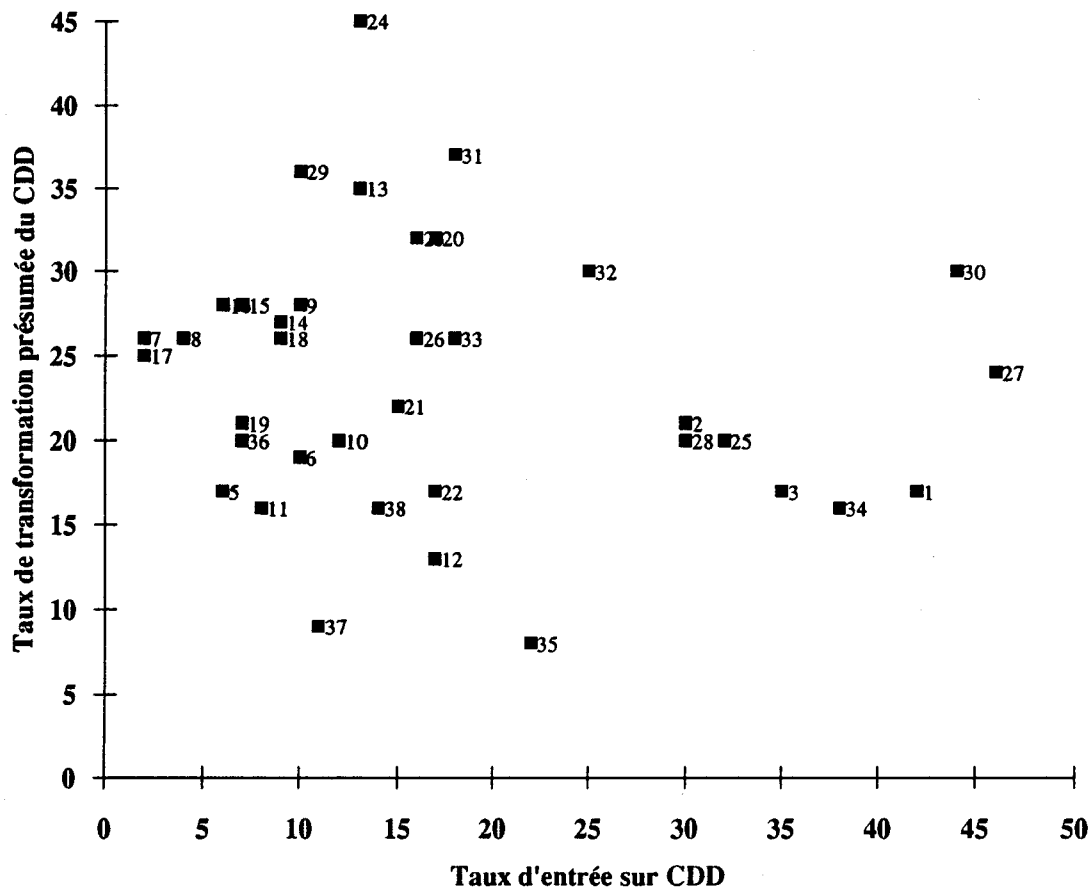


#### Nomenclature d'activité (NAP40)

01- Agriculture, Sylviculture, pêche	20- Bois, meubles, industries diverses
02- Industrie de la viande et du lait	21- Papier, carton
03- Ind. des autres produits alimentaires	22- Imprimerie, presse, édition
04- Production de combustibles minéraux solides	23- Ind. du caoutchouc, transformation matières plastiques
05- Production de pétrole, gaz naturel	24- Bâtiment, génie civil et agricole
06- Electricité, gaz, eau	25- Commerce de gros alimentaire
07- Minerais, métaux ferreux, 1ère transformation acier	26- Commerce de gros non alimentaire
08- Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	27- Commerce de détail alimentaire
09- Matériaux de construction et minerais divers	28- Commerce de détail non alimentaire
10- Industrie du verre	29- Réparation et commerce de l'automobile
11- Chimie base, fibres artificielles et synthétiques	30- Hôtels, cafés, restaurants
12- Parachimie et industrie pharmaceutique	31- Transports
13- Fonderie et travail des métaux	32- Télécommunications, postes
14- Construction mécanique	33- Services marchands rendus aux entreprises
15- Construction électrique et électronique	34- Services marchands rendus aux particuliers
16- Matériel de transport terrestre	35- Location et crédit-bail immobiliers
17- Construction navale et aéronautique, armement	36- Assurances
18- Industrie textile et habillement	37- Organismes financiers
19- Industrie du cuir et de la chaussure	38- Services non marchands

Source: DMMO

**GRAPHIQUE III-7: Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée du CDD en 1987**



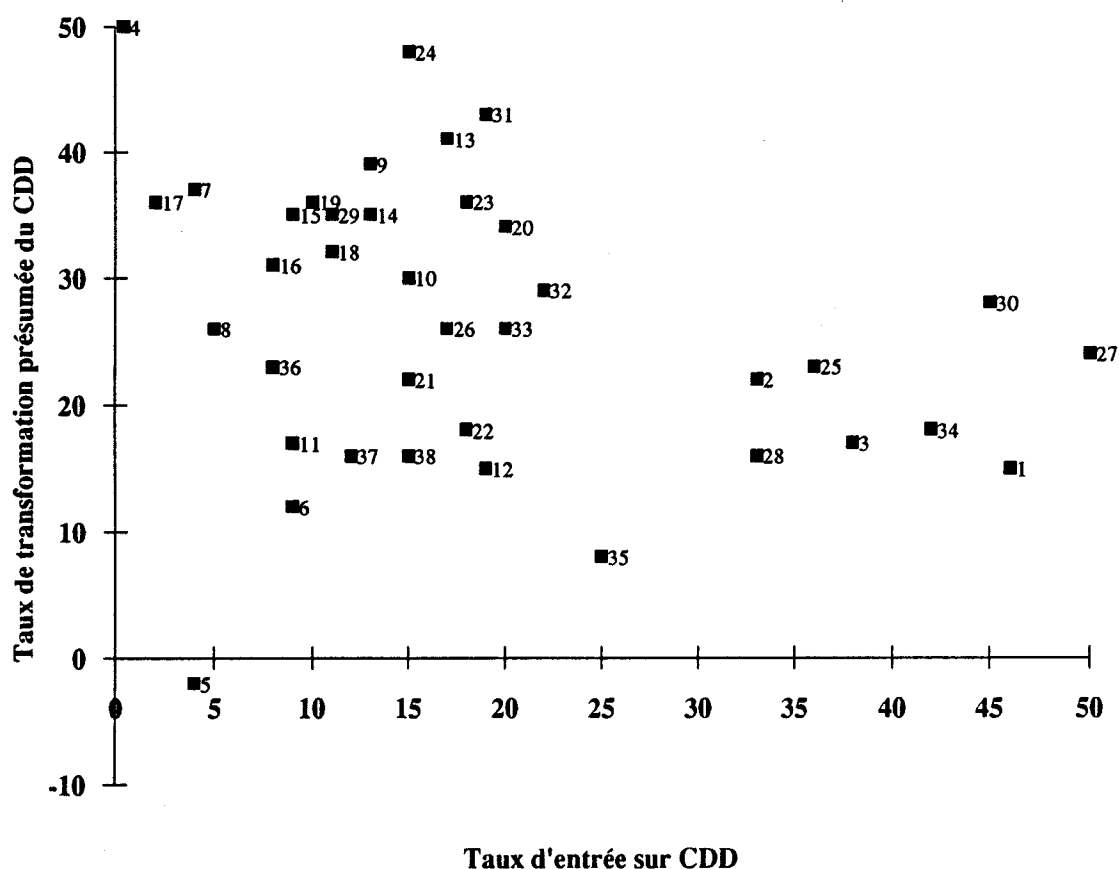
#### Nomenclature d'activité (NAP40)

01- Agriculture, Sylviculture, pêche	20- Bois, meubles, industries diverses
02- Industrie de la viande et du lait	21- Papier, carton
03- Ind. des autres produits alimentaires	22- Imprimerie, presse, édition
04- Production de combustibles minéraux solides	23- Ind. du caoutchouc, transformation matières plastiques
05- Production de pétrole, gaz naturel	24- Bâtiment, génie civil et agricole
06- Electricité, gaz, eau	25- Commerce de gros alimentaire
07- Minerais, métaux ferreux, lère transformation acier	26- Commerce de gros non alimentaire
08- Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	27- Commerce de détail alimentaire
09- Matériaux de construction et minerais divers	28- Commerce de détail non alimentaire
10- Industrie du verre	29- Réparation et commerce de l'automobile
11- Chimie base, fibres artificielles et synthétiques	30- Hôtels, cafés, restaurants
12- Parachimie et industrie pharmaceutique	31- Transports
13- Fonderie et travail des métaux	32- Télécommunications, postes
14- Construction mécanique	33- Services marchands rendus aux entreprises
15- Construction électrique et électronique	34- Services marchands rendus aux particuliers
16- Matériel de transport terrestre	35- Location et crédit-bail immobiliers
17- Construction navale et aéronautique, armement	36- Assurances
18- Industrie textile et habillement	37- Organismes financiers
19- Industrie du cuir et de la chaussure	38- Services non marchands

Source: DMMO



**GRAPHIQUE III-8: Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée en 1988**



#### Nomenclature d'activité (NAP40)

01- Agriculture, Sylviculture, pêche	20- Bois, meubles, industries diverses
02- Industrie de la viande et du lait	21- Papier, carton
03- Ind. des autres produits alimentaires	22- Imprimerie, presse, édition
04- Production de combustibles minéraux solides	23- Ind. du caoutchouc, transformation matières plastiques
05- Production de pétrole, gaz naturel	24- Bâtiment, génie civil et agricole
06- Electricité, gaz, eau	25- Commerce de gros alimentaire
07- Minerais, métaux ferreux, 1ère transformation acier	26- Commerce de gros non alimentaire
08- Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	27- Commerce de détail alimentaire
09- Matériaux de construction et minerais divers	28- Commerce de détail non alimentaire
10- Industrie du verre	29- Réparation et commerce de l'automobile
11- Chimie base, fibres artificielles et synthétiques	30- Hôtels, cafés, restaurants
12- Parachimie et industrie pharmaceutique	31- Transports
13- Fonderie et travail des métaux	32- Télécommunications, postes
14- Construction mécanique	33- Services marchands rendus aux entreprises
15- Construction électrique et électronique	34- Services marchands rendus aux particuliers
16- Matériel de transport terrestre	35- Location et crédit-bail immobiliers
17- Construction navale et aéronautique, armement	36- Assurances
18- Industrie textile et habillement	37- Organismes financiers
19- Industrie du cuir et de la chaussure	38- Services non marchands

Source: DMMO

*e) L'emploi temporaire et le pourvoi des postes de moyen long terme: une réversibilité potentielle dans un contexte d'information imparfaite.*

Ce sont d'abord les analyses consacrées à l'offre de travail qui ont levé l'hypothèse d'une information parfaite sur le marché du travail à travers la théorie de la recherche d'emploi de G.J. STIGLER (1961) (voir I21b). La prise en compte de l'incertitude a ensuite été étendue aux analyses de la demande de travail. Face à l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre, il semble que l'analyse économique envisage deux types de réaction possible de la part des firmes.

– Soit l'entreprise tente de gérer cette incertitude par le recours aux signaux émis par les postulants à l'emploi. Il s'agit néanmoins d'une évaluation, ex ante, des qualités de la main d'oeuvre (théorie du signal).

– Soit elle réduit sa demande de travail compte tenu des coûts de sélection qu'elle est amenée à supporter. Cette analyse que propose R. J. FLANAGAN (1988) tient au fait que les stratégies habituellement utilisées par l'employeur, à savoir période probatoire ou autosélection (16), ont été largement entamées en Europe, par un certain nombre de changements institutionnels ne laissant aux employeurs que la troisième formule, "c'est à dire procéder à une coûteuse sélection... Cette démarche onéreuse freine l'embauche et pourrait être un important facteur d'accroissement du chômage dans certains pays d'Europe" (FLANAGAN R.J., 1988, p143).

S'il est indéniable que le marché du travail des années 80 se caractérise par un rationnement de l'emploi, ce dernier ne doit pas être assimilé à une absence d'embauches. Les données relatives aux flux sur le marché du travail attestent de l'ampleur des mouvements (voir I222c).

Ces analyses ne tiennent pas compte du rôle que peut jouer le travail temporaire en tant que période d'essai. On ne cerne pas de distinction explicite entre une embauche à caractère définitif qui rend d'autant plus cruciale l'opération de sélection et une embauche à caractère temporaire qui autorise une réversibilité. Cette notion fait référence à l'analyse de A. ZYLBERBERG (1981). Pour rendre compte des possibilités d'adaptation de la firme à l'incertitude sur

---

16- Le processus d'autosélection consiste à structurer la grille de salaire que seuls les candidats stables et compétents acceptent. Il s'analyse comme une taxe à l'embauche (mise en place d'un système de caution, de droits d'entrée) (voir notamment SALOP J., SALOP S., 1976).

l'environnement, il introduit une distinction entre les décisions ex ante, en présence d'incertitude, qui tiennent compte de la possibilité d'ajustement ex post (lorsque l'incertitude a disparu). "Autrement dit le nombre de travailleurs sous contrat embauchés aujourd'hui n'est pas indépendant de la possibilité d'utiliser plus tard de la main d'oeuvre temporaire" (ZYLBERBERG A., 1981, p32). Si son analyse s'inscrit dans le cadre du comportement de l'entreprise face à une demande aléatoire, sa démarche apparaît pertinente pour formaliser le processus d'embauche, via l'emploi temporaire, lorsque l'incertitude porte sur les qualités de la main d'oeuvre.

On se situe dans la perspective où l'entreprise cherche à recruter sur un poste de moyen-long terme, que ce besoin relève d'une "érosion naturelle", des transformations techniques et/ou d'une augmentation de l'activité à caractère durable.

Compte tenu des contraintes d'incertitude sur la qualité des candidats, la décision d'embaucher définitivement à l'instant  $t$  peut s'inscrire dans un processus temporel, qui introduit un intervalle de temps  $[t, t+1]$  au terme duquel l'entreprise a la possibilité de réviser sa décision.

A l'instant  $t$ , si aucune incertitude ne règne quant aux capacités du candidat retenu, voire quant à l'évolution de la demande du produit, la décision d'embaucher définitivement un candidat ne subira pas d'altération en  $t+1$ . Dans ce cadre, l'embauche définitive peut avoir lieu en  $t$ .

Par contre, si on admet qu'en  $t$  la firme est en situation d'incertitude, quant aux qualités de la main d'oeuvre, à laquelle peut s'ajouter une incertitude sur la pérennisation de l'accroissement des débouchés, il faut introduire la possibilité que la décision d'embauche en  $t$  puisse être modifiée en  $t+1$ , une fois connues les capacités du candidat et les conditions de la demande. Dans ce cadre, l'emploi temporaire peut constituer un moyen de gérer cette incertitude.

L'emploi temporaire permet d'apprécier ex post, la qualité de la main d'oeuvre sur une période suffisamment longue, sans que soit remise en cause la faculté de se séparer d'une main d'oeuvre qui ne convient pas au poste: le terme du contrat mettant naturellement fin à la relation d'emploi. Les différents moyens précédemment évoqués pour apprécier la qualité de la main d'oeuvre constituent des indicateurs ex ante (voir III1): la réalisation des prédictions ne peut

s'observer qu'ex-post et conduit l'entreprise à prendre des risques, en particulier lorsqu'il s'agit d'une embauche définitive.

L'emploi temporaire permet d'éviter le risque d'embaucher de façon durable un candidat qui pourrait se révéler inapte à occuper le poste après une période passée dans l'entreprise.

Dans ce cadre, la particularité de l'emploi temporaire est qu'il introduit la possibilité d'une réversibilité que n'autorise pas l'embauche définitive (17). Alors que l'erreur de recrutement dans le cadre d'un emploi temporaire se gère par le terme du contrat, la possibilité de mettre fin à la relation d'emploi dans le cadre d'un engagement définitif apparaît nettement plus restreinte.

A cette incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre peut s'ajouter une incertitude sur l'évolution de la demande. Selon la même démarche, la firme peut préférer recruter sur un emploi temporaire en  $t$ , compte tenu des contraintes d'incertitude, sachant qu'en  $t+1$ , elle a la possibilité de revenir sur sa décision.

Ces éléments amènent à relativiser le caractère instantané de l'embauche. En situation d'incertitude, le pourvoi d'un poste à caractère durable peut s'inscrire dans un processus temporel où la période d'emploi conditionne la réalisation de l'engagement définitif.

### **III22 - BESOINS DE COURT TERME ET SELECTION DE LA MAIN D'OEUVRE**

Lorsque le recours à l'emploi temporaire s'inscrit dans le cadre d'un besoin de courte durée, qu'il relève de l'accroissement de l'activité, du remplacement pour absence ou congé ou d'une tâche saisonnière, il peut aussi constituer le point de départ de la construction d'une relation d'emploi intermittente, voire durable (II221). L'analyse économique fournit un cadre d'analyse au comportement de la firme confrontée à des fluctuations de l'activité, que l'on mobilisera relativement à cette pratique (II222).

---

17- Dans le cas d'une embauche définitive, l'employeur ne peut revenir sur sa décision qu'au prix d'un licenciement soit dans le cadre de difficultés économiques (licenciement économique), soit lors d'une faute grave (licenciement individuel).

### III221 - BESOINS DE COURT TERME ET EMPLOI TEMPORAIRE: UN VIVIER DE RECRUTEMENT

*a) L'emploi temporaire peut constituer le point de départ d'une relation d'emploi intermittente, voire durable.*

Lorsque l'emploi temporaire répond à un besoin de courte durée, le terme de la période d'emploi met fin à la relation de travail effective. Cependant, il ne détruit pas nécessairement le lien qui existe entre l'individu et l'entreprise. L'enquête sur les pratiques de recrutement a permis de mettre en évidence ce phénomène.

La période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise ne doit pas être considérée comme neutre. Elle fournit également un moyen pour l'entreprise de sélectionner la main d'oeuvre, d'évaluer à partir d'une période passée dans l'entreprise les qualités du candidat.

Un des responsables indique ainsi que: "Lorsque quelqu'un a effectué un stage ou un CDD dans l'entreprise, on établit une fiche qui contient des éléments d'appréciation. Il est évident que lorsque leur passage dans l'entreprise a été satisfaisant, on fera de nouveau appel à ces candidats en cas de besoin".

Cette pratique peut jouer lors du recrutement d'étudiants en vue du remplacement des salariés en congés. Il s'interpréterait comme une période d'emploi qui constitue un premier contact avec le travail salarié et qui peut conditionner l'entrée définitive dans l'entreprise à la sortie du système scolaire. Ce mécanisme de sélection peut aussi s'inscrire dans le cadre des mesures en faveur des jeunes, notamment du SIVP. Il permet à l'offreur de travail de se faire connaître et apprécier par l'entreprise. Si les stagiaires ne bénéficient pas tous d'une prolongation immédiate de leur stage, ils ont une chance supplémentaire d'être contactés lorsque des opportunités d'emploi se présenteront. Ce serait également le cas pour un certain nombre de CDD.

Par ailleurs, dans la grande entreprise, le remplacement pour congés maternité des employés constitue un véritable vivier de recrutement: "Lorsqu'un départ pour congés maternité est programmé, on embauche dans un premier temps sur CDD. Si ce congé se prolonge par un congé parental, il est très rare que le CDD

ne se transforme pas en embauche ferme. Si on ne garde pas la personne, c'est qu'elle ne nous a pas donné satisfaction. En général, quand la personne qui a bénéficié d'un congé maternité rentre, on la met sur un autre poste".

D'autres études ont également mis en évidence cet effet de rappel dans le cadre de la gestion des fluctuations de l'activité. La main d'oeuvre recrutée dans ce cadre est en partie composée "des mêmes travailleurs temporaires "attitrés", mobilisés d'année en année" (AGNES M., CART B., DELMAS B., STANKIEWICZ F., 1988, p159). Les pointes successives sont ainsi gérées par l'embauche des mêmes personnes (BEDIN J.-M., 1986, p22).

Dans le cadre du travail intérimaire, cet effet de rappel, d'attachement de l'entreprise à tel ou tel intérimaire existe. La stratégie de l'entreprise de travail temporaire est alors de fidéliser ces intérimaires. Comme l'indique L. Le CAVORZIN (1990, p196): "si en moyenne, 80% du chiffre d'affaires provient de 20% des clients, il est souvent réalisé grâce à 30 ou 40% des intérimaires. Les meilleurs intérimaires sont ceux qui enchaînent mission sur mission, ceux qui retravaillent régulièrement avec vos clients".

Que la période d'emploi donne lieu à la construction d'une relation d'emploi durable ou intermittente, l'évaluation de cette pratique est complexe dans la mesure où il peut exister un décalage temporel entre la fin de la période d'emploi et le rappel de l'entreprise.

Ce décalage temporel amène néanmoins à relativiser l'instantanéité de la rencontre entre l'offre et la demande. Selon la même démarche que précédemment, le processus de rencontre entre l'offre et la demande dépasserait la vision d'un ajustement instantané. La relation d'emploi se construirait sur la base de liens entretenus avec l'entreprise, en particulier sous la forme de périodes d'emploi effectuées en son sein. Ces pratiques conduisent à penser que l'emploi temporaire peut s'inscrire dans une relation d'emploi qui dépasse le terme de la période d'emploi.

Ces considérations s'intègrent dans le discours sur la mise en place d'un nouveau type de contrat de travail qu'a institué l'ordonnance du 11 août 1986: le contrat de travail à durée indéterminée à caractère intermittent (PELLISSIER J., 1987; CASAUX L., 1988; AUTRAND A., HARFF Y., 1989). Il s'agit d'un contrat

intermédiaire entre le CDD et le CDI dans le cadre du pourvoi d'emplois permanents qui comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Sa mise en oeuvre incombe aux partenaires sociaux. La mise en place de cette formule a fait l'objet de nombreuses critiques dans la mesure où les employeurs auraient peu d'intérêt à l'utiliser. L'avantage de la formule semble répondre à la volonté d'assurer une certaine stabilisation aux salariés concernés. Il reste que l'entreprise ne peut opter pour ce type de contrat que dans le cadre de besoins permanents liés aux saisons (18). La formule perd de sa portée lorsqu'il s'agit de gérer des besoins dont on ne peut déterminer à l'avance le calendrier.

***b) Une économie sur le coût d'entrée et sur le coût d'adaptation de l'emploi.***

On considère habituellement l'emploi temporaire comme une forme de relation d'emploi qui n'établit aucun lien entre l'individu et l'entreprise. Il semble que cette analyse ne corresponde pas toujours aux pratiques observées. Lorsque le recours à l'emploi temporaire s'inscrit dans un horizon de court terme (remplacement, absentéisme, variation de l'activité), cette temporalité n'entame pas nécessairement la possibilité de retour dans l'entreprise.

Ainsi, lorsque des besoins se présentent, l'entreprise peut très bien faire appel à une main d'oeuvre déjà connue. L'émergence d'un besoin qu'il soit de court terme ou de moyen long terme et l'évaluation portée sur la période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise conditionnent ce rappel.

L'entreprise peut, en effet, trouver certains avantages dans cette pratique:

- elle économise ainsi le coût d'entrée mais aussi le coût d'adaptation;
- elle réduit le risque d'erreur lié à un recrutement définitif fondé sur des appréciations ex ante;
- elle dispose rapidement d'une main d'oeuvre déjà formée à l'entreprise.

On peut penser que le contexte du rationnement de l'emploi a pu encourager cette pratique. En effet, lorsque les ressources en main d'oeuvre sont rares, l'entreprise a intérêt à retenir les bons candidats. Par contre, dans un contexte d'abondance de main d'oeuvre et de chômage élevé, elle a de fortes chances de pouvoir faire appel, de nouveau, aux mêmes individus.

---

18- La formule apparaît notamment pertinente dans le secteur de l'agriculture. Il faut noter que certaines conventions collectives prévoyaient, avant la mise en place de cette nouvelle formule, une priorité de réembauchage des saisonniers pour la saison suivante (personnel des jeux dans les casinos, remontées mécaniques et téléphériques). Il s'agit néanmoins d'activités spécifiques.

### III222 – EMPLOI TEMPORAIRE ET BESOINS DE COURT TERME: LE CAS DES FLUCTUATIONS D'ACTIVITE

La théorie économique fournit un cadre d'analyse du comportement de l'entreprise soumise aux fluctuations de l'activité. La théorie du facteur travail "as a quasi-fixed factor" développée par W. OI (1962) constitue une théorie de l'emploi de court terme. On est alors amené à se demander comment l'emploi temporaire et les pratiques mises en évidence précédemment s'intègrent dans le cadre de cette théorie.

#### *a) Les différentiels de degré de fixité de la main d'oeuvre.*

Dans l'analyse développée par W. OI, les coûts fixes d'emploi affectent le comportement de l'entreprise confrontée à des fluctuations de la demande à court terme: les décisions en matière d'emploi ne relèvent plus uniquement de la prise en compte du coût variable et de la productivité marginale, mais intègrent la valeur future de la force de travail. Le facteur quasi-fixe se définit "as one whose total employment cost is partially variable and partially fixed" (OI W., 1962, p539). Les coûts fixes d'emploi se composent des coûts de recrutement, sans effet sur la productivité du salarié (hiring costs), soit H, et des coûts de formation (training costs) soit K, qui augmentent la productivité du salarié (19). La rente périodique (R), représente le montant des coûts fixes d'emploi à chaque période, telle que:

$$R = \frac{H + K}{\sum_{t=0}^T (1+r)^t - 1}$$

La rente périodique correspond au surplus que doit fournir chaque travailleur, au cours de la période d'emploi prévue, pour amortir les coûts fixes d'emploi supportés initialement par la firme.

---

19- Pour une remise en cause de l'affirmation selon laquelle la formation accroît la productivité marginale du facteur travail qui l'a reçue, on peut se reporter à J.-L CAYATTE (1983, pp. 160-163).



W. OI définit ensuite le concept de "degré de fixité", soit  $f$ , qui mesure l'importance relative de la rente périodique dans le coût total d'emploi, composé du coût variable, soit  $W^*$  (salaire versé au cours de la période d'emploi prévue), et de la rente périodique tel que:

$$f = \frac{R}{W^* + R}$$

La valeur de  $f$  varie de 0, cas d'un facteur parfaitement variable, à 1 valeur qui correspond à un facteur totalement fixe (OI W., 1962, p541).

Il s'en suit que dans le cadre d'une variation donnée de la demande du produit, les facteurs de production dont le degré de fixité est faible connaîtront des changements plus importants de la demande, relativement aux facteurs dont le degré de fixité est élevé. "In a sense, the periodic rent forms a buffer absorbing short-run variations in a factor's marginal value product" (OI W., 1962, p543).

***b) Le facteur variable et l'emploi temporaire: une correspondance difficile à établir.***

Si on retient l'hypothèse des coûts fixes d'emploi développée par W. OI, face aux fluctuations de la demande à court terme, la firme choisit d'ajuster la quantité de facteur variable ou de façon plus générale, le facteur pour lequel le degré de fixité est moindre. On associe alors spontanément le travail temporaire au facteur variable. Néanmoins, cette association n'est pas évidente.

En effet, dans le cadre d'une réduction de la demande de court terme, l'ajustement via le facteur variable suppose que ce dernier soit déjà présent dans l'entreprise et s'intègre dans son activité courante. Ce cas de figure ne semble pas pouvoir s'appliquer au travail temporaire qui ne répond pas, par définition, aux besoins de l'activité courante.

L'ajustement envisagé dans l'analyse de W. OI s'apparente davantage à la pratique du layoff qui permet, selon des règles admises, de se séparer d'une partie du personnel, qu'au recours à une main d'oeuvre temporaire. W. OI fait d'ailleurs explicitement référence à cette pratique: "one might argue that the firm will

simply recall those workers who were previously laid off, thereby avoiding the hiring and training expenses" (1962, p542).

Dans l'analyse de W. OI, ce sont les différentiels des coûts d'ajustement qui dissocient le facteur variable du facteur quasi-fixe. La distinction des catégories de main d'oeuvre ne porte pas sur une différenciation des contrats de travail: tous les salariés sont censés être recrutés sur le même type de contrat, la pratique du layoff permet d'ajuster l'effectif selon la règle du degré de fixité.

Par contre, dans le cas français, où ce type de procédure n'a pas cours, on peut mettre en doute le fait que l'entreprise procède à des licenciements dans le cadre de fluctuations de la demande de court terme (BEDIN J.-M., 1986, p22). Le chômage partiel répondrait davantage à ce cadre d'analyse. Il ne suspend néanmoins que temporairement la relation d'emploi.

Il est cependant possible d'associer l'emploi temporaire au facteur variable dans le cadre de la théorie de W. OI, si on suppose que la réduction de la demande du produit fait suite à une augmentation. On peut alors supposer que pour faire face à cette augmentation, l'entreprise a procédé à des recrutements dont la temporalité est fixée (ce que ne suppose pas à priori l'analyse de W. OI).

Selon l'hypothèse des coûts fixes, on se sépare des salariés temporaires face à une réduction de la demande dans la mesure où leur degré de fixité est plus faible que celui de la main d'oeuvre engagée définitivement par l'entreprise.

On est alors amené à se demander si le fait qu'on se sépare prioritairement de la main d'oeuvre temporaire relève du différentiel dans les coûts fixes, ou de façon triviale, du fait que l'emploi temporaire répond à un besoin limité dans le temps. Lorsque la demande du produit retrouve son niveau normal, le terme du contrat met fin "naturellement" à la relation d'emploi sans qu'il soit nécessaire de retenir l'hypothèse des coûts fixes. Il ne s'agit pas de remettre en cause l'hypothèse des différentiels dans le degré de fixité des différentes catégories de main d'oeuvre, qui induit des comportements d'ajustement différents. Mais, dans le cadre particulier du recours au travail temporaire, on doit reconnaître que cette hypothèse peut comporter certaines limites. En effet, il n'est pas nécessaire d'établir que sur des postes de travail semblables, le plus souvent non qualifiés, les coûts fixes supportés lors du recrutement de travailleurs temporaires soient inférieurs à ceux que l'entreprise à engager précédemment pour la main d'oeuvre

en place (20). C'est plutôt la temporalité du besoin qui fixe la durée de la période d'emploi et qui conduit au départ des travailleurs temporaires, que le différentiel dans les coûts fixes d'emploi.

Le recours à l'emploi temporaire n'exclut pas néanmoins la possibilité pour l'entreprise de récupérer, à terme, les coûts fixes engagés lors du recrutement de ces travailleurs. L'effet de rappel mis en évidence précédemment peut permettre de récupérer ces coûts fixes à travers une relation d'emploi intermittente, voire durable étant donné que le rationnement actuel sur le marché du travail augmente la probabilité de pouvoir faire appel aux mêmes candidats.

La continuité d'emploi, qui garantit l'amortissement des coûts fixes, devient alors une condition suffisante mais non nécessaire.

---

20- Comme l'indiquent les responsables, sur les emplois peu qualifiés (manutention, chargement, tapis de triage), les individus nouvellement embauchés sont très vite opérationnels. Leur adaptation n'apparaît pas plus coûteuse que celle dont ont bénéficié les travailleurs en place sur ces emplois non qualifiés.

### CONCLUSION DU CHAPITRE III

Si on connaît désormais l'ampleur de l'emploi temporaire compris au sens large, on ne cerne pas suffisamment son inscription dans le processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

Les pratiques de recrutement des entreprises ont permis de mettre en évidence le rôle que peuvent jouer les périodes d'emploi effectuées au sein de la firme.

L'emploi temporaire peut constituer un moyen de répondre à l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre, étape qui peut conditionner la construction d'une relation d'emploi intermittente, voire durable.

S'il est utilisé comme période d'essai dans le cadre du pourvoi des postes de plus ou moins long terme, l'emploi temporaire peut aussi constituer le point de départ d'une relation d'emploi intermittente, voire durable alors qu'il ne répond initialement qu'à un besoin de courte durée. La construction de cette relation d'emploi reste néanmoins conditionnée par l'évaluation du candidat au cours de la période d'emploi, mais aussi par les opportunités d'emploi qui se présentent dans les périodes futures.

Dans le tableau suivant (voir tableau III-4), on propose une synthèse du processus de rencontre entre l'offre et la demande selon la démarche développée précédemment. En T, le candidat est recruté sur un emploi temporaire compte tenu des temporalités de la demande de travail. En T+1, c'est à dire après le terme de la période d'emploi, le candidat peut connaître différentes situations compte tenu des temporalités de la demande et/ou de l'appréciation portée sur la période passée dans l'entreprise. Le fait que la relation d'emploi ne se soit pas maintenue dans l'entreprise où s'est effectuée la période d'emploi en T peut relever de la sélection opérée par les firmes et/ou de l'absence de besoin en T+1.

**TABLEAU III-4: Synthèse du processus de rencontre entre offre et demande de travail via l'emploi temporaire en t**

EN T		EN T+1		
SITUATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL	TEMPORALITES DE LA DEMANDE DE TRAVAIL	TEMPORALITES DE LA DEMANDE DE TRAVAIL	SITUATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL	INTERPRETATION DE LA PERIODE D'EMPLOI EFFECTUEE EN T
EMPLOI	EMPLOI DE COURTE DUREE	EMPLOI DE COURTE DUREE	EMPLOI TEMPORAIRE	Emploi temporaire en t : période d'essai Relation d'emploi intermittente Economie sur le coût d'entrée
		EMPLOI DE PLUS OU MOINS LONG TERME	EMPLOI STABLE	Emploi temporaire en t : période d'essai Relation d'emploi durable Economie sur le coût d'entrée
	EMPLOI DE PLUS OU MOINS LONG TERME		EMPLOI STABLE	Emploi temporaire en t : période d'essai Relation d'emploi durable Intégration directe
TEMPORAIRE	EMPLOI TEMPORAIRE OU EMPLOI DE PLUS OU MOINS LONG TERME	PAS DE BESOIN EXPRIME PAR L'ENTREPRISE FREQUENTEE EN T	EMPLOI TEMPORAIRE	L'emploi temporaire en t n'a pas conduit au maintien de la relation d'emploi en t+1.
			EMPLOI STABLE	Ceci peut s'expliquer par la sélection opérée par l'entreprise ou par l'absence de besoin en t+1.
			CHOMAGE	L'emploi temporaire en t peut néanmoins joué le rôle d'un signal en t+1.

Ces considérations conduisent à deux remarques:

- on est amené à relativiser l'idée que l'établissement des règles et des procédures relèvent uniquement du marché interne du travail. Le marché externe est aussi le lieu de la mise en place de pratiques par les firmes.
- l'analyse de l'emploi temporaire ne doit pas se limiter à une vision statique. La période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise peut conduire à des situations différentes, compte tenu des besoins ressentis et de l'appréciation portée sur le candidat par l'entreprise :
  - soit la période d'emploi ne constitue qu'un répit avant le retour au chômage;
  - soit elle relève d'un processus récurrent où l'une succède à l'autre avec ou sans passage par le chômage;
  - enfin, elle joue parfois le rôle de sas vers l'emploi stable.

Les périodes d'emploi entretiennent des liens avec l'insertion dans le travail, voire dans l'emploi à priori complexes et hétérogènes. Elles posent ainsi le problème des passages entre marché secondaire et marché externe.

Les pratiques mises en évidence et les perspectives qu'elles ouvrent nécessitent d'être appuyées par des traitements plus larges que l'on réalisera à partir de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE.

*CHAPITRE IV*

**LES SEQUENCES D'EMPLOI  
ET LEURS LIENS AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

L'analyse qui précède met en évidence l'intérêt d'un repérage de l'emploi temporaire au sein d'un processus temporel. Dans ce cadre, la période d'emploi peut s'analyser comme une séquence dans la trajectoire des individus, séquence dont il convient de saisir le rôle, les liens avec le marché du travail.

Dès 1985, un rapport sur les structures du marché du travail et les politiques d'emploi soulignait le fait que "le rôle insertionnel de l'emploi précaire ne doit pas être négligé. Source d'expérience professionnelle, le contrat de travail précaire peut conduire (les jeunes principalement) dans une spirale vertueuse de l'insertion. Cette opinion n'est pas partagée unanimement, certains ne voyant dans l'emploi précaire qu'un instrument de sélection voire de déstabilisation de la main d'oeuvre. L'insuffisance de données longitudinales (études de cohorte, histoires individuelles) ne permet pas de trancher entre ces deux conceptions: il est cependant certain que la fonction des formes précaires d'emploi est différente en situation de plein-emploi et en situation de sous-emploi massif ... L'emploi précaire joue probablement en définitive un rôle ambigu dans les mécanismes d'insertion: les expériences en entreprise qu'il permet peuvent sans doute constituer un élément d'une spirale ascendante pour certains jeunes possédant une qualification reconnue; pour d'autres, au contraire, la multiplication des passages sur le marché du travail s'ajoutant à l'absence de qualification représente un risque potentiel, à terme, de chômage de longue durée" (Ministère du Travail, 1988, p58).

Les relations entre les trajectoires individuelles et les formes d'emploi constituaient également une des préoccupations du colloque relatif à "l'évolution des formes d'emploi" (Ministère du travail, 1989). Comme le soulignait J. VINCENS (1989, p340): "il s'agit de se placer dans une perspective diachronique, longitudinale afin de voir et de comprendre comment ces formes d'emploi et ces activités de formation s'enchaînent, se succèdent, se combinent avec l'emploi à temps plein et à durée indéterminée ou avec le chômage. Les



données statistiques nécessaires pour ce type d'analyse sont des données longitudinales qui sont encore rares et partielles..."

Si ces données longitudinales sont insuffisantes, il existe néanmoins des analyses qui permettent de repérer les séquences d'emploi dans l'itinéraire des individus. Ainsi, les fins de séquence d'emploi constituent un des principaux motifs d'entrée en chômage. Elles marquent également la situation d'un certain nombre de jeunes à l'entrée dans la vie active. Ces analyses permettent de mettre en évidence certaines caractéristiques des séquences d'emploi dont il convient de rendre compte (IV1).

Par rapport à ces analyses, dont on ne remet pas en cause l'intérêt, l'originalité de la démarche que l'on adoptera tient au point d'entrée retenu pour analyser le rôle des séquences d'emploi: il s'agit de repérer le devenir des individus qui ont connu une séquence d'emploi en  $t$ . La période d'emploi effectuée dans l'entreprise en  $t$  s'analyse alors comme un moment dans un itinéraire marqué soit par une insertion dans l'emploi stable, soit par une succession de séquences d'emploi, soit par le chômage ou l'inactivité.

Une interprétation trop réductrice tendrait à homogénéiser ces séquences d'emploi en terme de dualisation du marché du travail: les salariés qui bénéficient d'un horizon durable de la relation de travail constituent le noyau stable des travailleurs permanents alors qu'on trouve à la périphérie un volant de travailleurs dont l'itinéraire se caractérise par l'instabilité, la précarité. Il semble que le processus soit plus complexe et, qu'à des périodes d'emploi en apparence semblables correspondent des situations différentes (IV2).

C'est dans le cadre de ces éléments de réflexion et de l'analyse menée précédemment (voir chapitre III), que le traitement secondaire de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE a été envisagé.

Finalement, les résultats de l'analyse en termes de séquence d'emploi conduisent à remettre en cause la représentation dualiste du marché du travail, en particulier dans ses développements récents d'inspiration néoclassique. La notion de séquence d'emploi constitue alors le point de départ d'une représentation alternative (IV3).

## **IV<sub>1</sub> - LES SEQUENCES D'EMPLOI ET LEURS LIENS AVEC LE CHOMAGE ET AVEC L'INSERTION DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE**

Comme l'analyse P. LAULHE (1990, p83), "la mobilité de la main d'oeuvre ne s'est pas réduite, elle s'est transformée: elle passe désormais plus souvent par le chômage". Le développement des séquences d'emploi et les liens qu'elles entretiennent avec le chômage peuvent en partie expliquer ces transformations (IV<sub>11</sub>). Par ailleurs, les jeunes restent la catégorie la plus mobile. La multiplication des stages qui leur sont proposés et, de façon plus générale, la croissance des emplois précaires qui marquent leur insertion dans la vie active, ne sont pas étrangères à ce constat (IV<sub>12</sub>).

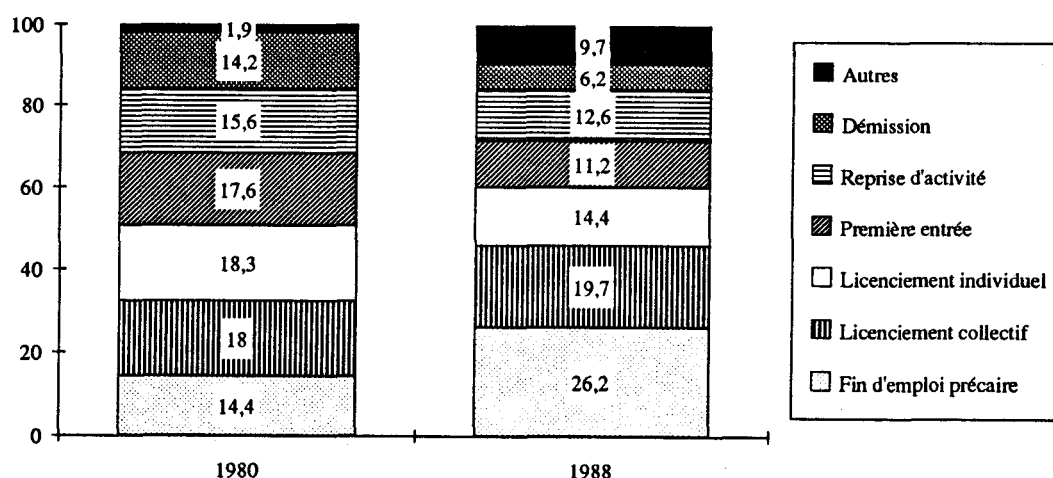
### **IV<sub>11</sub> - DES LIENS DIFFERENTS AVEC LE CHOMAGE**

Les séquences d'emploi entretiennent des liens différents avec le chômage. C'est l'analyse approfondie des circonstances d'entrée en chômage qui a permis, dès 1976, de repérer le rôle des fins de CDD dans les circonstances de recherche d'emploi (voir I221b). Certaines évolutions caractérisent la structure de ces entrées en chômage.

*a) Les séquences d'emploi expliquent une part croissante des circonstances de recherche d'emploi.*

En effet, la fin d'un emploi précaire concerne une part de plus en plus importante des motifs d'entrée en chômage de la PSERE. Au cours des années 80, elle a presque doublé: de 14,4% en 1980, elle atteint 26,2% en 1988 (voir graphique IV-1).

**GRAPHIQUE IV-1: Répartition de la PSERE selon les circonstances de recherche d'un emploi en 1980 et en 1988 (en %)**



Source: Enquête sur l'emploi

Néanmoins, il faut noter que d'autres circonstances de recherche d'emploi pèsent également dans l'ensemble de la PSERE. Il s'agit notamment du licenciement individuel ou collectif: il représente plus de 30% des circonstances de perte d'emploi et ce de façon quasiment stable de 1980 à 1988 (voir tableau IV-1).

**TABEAU IV-1: Répartition de la PSERE selon les circonstances de recherche d'un emploi de 1980 à 1988 (en %)**

Circonstances de la recherche d'un emploi	1980	1982	1984	1988
Fin de CDD (1)		13,5	18,6	22,3
Fin de mission d'intérim (1)	14,4	3,2	2,4	2,4
Fin d'un autre emploi occasionnel (1)		4,7	2,0	1,5
Licenciement collectif	18,0	18,6	17,8	19,7
Licenciement individuel	18,3	14,9	13,0	14,4
Première entrée	17,6	16,2	17,3	11,2
Reprise d'activité	15,6	14,2	12,9	12,6
Démission	14,2	9,6	6,9	6,2
Autres	1,9	5,1	9,1	9,7
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Enquête sur l'emploi

(1) La répartition détaillée n'est disponible qu'à partir de 1982

Deux raisons à la recherche d'emploi ont connu une diminution entre 1980 et 1988: il s'agit des démissions que le contexte d'un chômage élevé rend moins

attractives (LAULHE P., 1990, p84) et des premières entrées sur le marché du travail que l'allongement de la scolarité et les séquences d'emploi ont pu influencer (CLAVEAU E., 1988, p4; Ministère du Travail, Bilan de l'Emploi 1986, 1987, p13; MARCHAND O., MARTIN-LE GOFF E., 1988, pp. 9-11; BONNET A., BORE C., 1987, p37).

***b) Cependant, intérim et CDD entretiennent des liens différenciés avec le chômage.***

Ainsi, la proportion des recherches d'emploi consécutives à une fin de mission d'intérim diminue depuis 1982 au sein de la PSERE et enregistre une légère hausse en 1988. Elle reste néanmoins faible: 2,4% en 1988 contre 3,2% en 1982 (1).

Par contre, les fins de CDD et d'autres emplois occasionnels expliquent une part croissante des entrées en chômage: de 18,2% en 1982, la part de ces formes d'emploi dans les motifs de recherche d'emploi de la PSERE passe à 23,8% en 1988, soit une augmentation de près de 30% (voir tableau IV-1).

Compte tenu de l'importance du nombre des missions enregistrées au cours d'une année (voir I222c), l'activité d'intérim semble s'inscrire dans le cadre d'un enchaînement de missions avec une faible fréquence de passage par le chômage; par contre, le CDD entretiendrait des liens étroits avec lui.

***c) Si les fins de mission d'intérim sont plus fréquentes dans les motifs d'entrée en chômage des hommes, il n'existe pas de différences sensibles selon le sexe pour les autres emplois occasionnels.***

Les hommes sont plus concernés par les fins de mission d'intérim que les femmes: respectivement 4,2% et 3,8% des hommes au sein de la PSERE sont entrés en chômage pour fin de mission d'intérim en 1982 et 1988 contre respectivement 2,4% et 1,3% en ce qui concerne les femmes. Ce constat est en accord avec la structure de la population des intérimaires (voir II223e).

---

1- Dans les circonstances d'entrée en chômage de la PSERE, les motifs de fin de mission d'intérim et de fin de CDD ne sont distingués qu'à partir de 1982. Ces circonstances étaient auparavant regroupées sous la rubrique "son emploi était occasionnel".

Par contre, les fins de CDD et d'emploi occasionnel concernent de façon quasi-équivalente les hommes et les femmes au sein de la PSERE (voir tableau IV-2).

**TABLEAU IV-2: Part des fins de séquence d'emploi dans les circonstances de recherche d'un emploi de la PSERE selon le sexe en 1982 et en 1988 (en %)**

	HOMMES		FEMMES	
	1982	1988	1982	1988
<b>Fin de CDD</b>	13,1	22,7	13,9	22,0
<b>Fin de mission d'intérim</b>	4,2	3,8	2,4	1,3
<b>Fin d'un autre emploi occasionnel</b>	4,0	1,6	5,3	1,5
<b>TOTAL</b>	21,3	28,1	21,6	24,8

Source : Enquête sur l'emploi

*d) Quelle que soit la séquence d'emploi considérée, l'entrée en chômage au terme d'un emploi de courte durée occupe une part plus importante chez les jeunes que chez les adultes.*

En 1982, près de 28% des entrées en chômage des jeunes de 15 à 24 ans relèvent d'une fin d'emploi temporaire, contre respectivement 20% pour les adultes et 9% pour les plus de 50 ans. Cette tendance s'est accentuée au cours des années 80: en 1988, le terme d'une séquence d'emploi explique 42,1% des entrées en chômage des jeunes, dont 37% pour fins de CDD (voir tableau IV-3).

**TABLEAU IV-3: Part des fins de séquences d'emploi dans les circonstances de recherche d'un emploi de la PSERE selon l'âge en 1982 et en 1988 (en %)**

	15-24 ans		24-59 ans		50 ans et plus	
	1982	1988	1982	1988	1982	1988
<b>Fin de CDD</b>	18,0	37,0	12,2	19,0	6,1	8,4
<b>Fin de mission d'intérim</b>	3,8	3,0	3,6	2,5	0,1	1,1
<b>Fin d'un autre emploi occasionnel</b>	6,1	2,1	4,2	1,5	2,8	0,1
<b>TOTAL</b>	27,9	42,1	20	23	9	9,6

Source : Enquête sur l'emploi

*e) Mais, ces données de stock minimisent l'importance des fins de séquence d'emploi au sein des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE.*

Si on analyse les données relatives aux flux d'entrée en chômage, les fins de CDD représentent, en 1988, près de 43% des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE, contre près de 30% en 1980: sur la période, la part des fins de CDD a augmenté de plus de 50% (voir tableau IV-4). Par contre, la part des entrées consécutives à une fin de mission d'intérim reste à un niveau faible sur la période.

**TABLEAU IV-4: Répartition des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE selon le motif de 1980 à 1988 (en %)**

<b>Motifs d'inscription</b>	<b>1980</b>	<b>1984</b>	<b>1988</b>
<b>Fin de CDD</b>	27,9	35,3	42,8
<b>Fin de mission d'intérim</b>	6,8	4,9	5,4
<b>Licenciement collectif</b>	13,2	14,9	12,9
<b>Licenciement individuel</b>	12,8	8,9	8,1
<b>Première entrée</b>	15,6	16,4	13,0
<b>Reprise d'activité</b>	7,5	8,6	7,4
<b>Démission</b>	13,3	7,7	5,7
<b>Autres</b>	2,8	3,3	4,7
<b>TOTAL</b>	100	100	100

Source : Ministère du Travail

Il reste que, quelle que soit la séquence d'emploi considérée, les données de stock minimisent l'importance des passages par le chômage au terme de la période d'emploi: les flux d'inscription à l'ANPE à l'issue d'une mission d'intérim sont 4 fois plus élevés que le niveau enregistré au sein de la PSERE, et plus de 3 fois en ce qui concerne les fins de CDD (voir tableau IV-5).

**TABEAU IV-5: Les demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE (A) et la PSERE (B) selon les circonstances de la recherche d'un emploi en 1988 (en milliers)**

Circonstances de la recherche d'un emploi	1988		
	Source ANPE A	Source INSEE B	A/B
Fin d'emploi occasionnel	1822,2	530,7	3,4
Fin de mission d'intérim	229,5	54,5	4,2
Licenciement collectif	547,6	437,8	1,2
Licenciement individuel	344,9	320,0	1,1
Première entrée	553,4	246,4	2,2
Reprise d'activité	313,6	278,1	1,3
Démission	243,1	138,0	1,8
Autres	201,4	220,7	0,9
<b>TOTAL</b>	<b>4255,7</b>	<b>2226,4</b>	<b>1,9</b>

Source : Enquête sur l'emploi et Ministère du travail

*f) Par ailleurs, les entrées en stage ont impulsé une augmentation des sorties du chômage.*

Au cours des années 80, la reprise d'emploi reste le motif principal de sortie du chômage. Cependant, sa part relative connaît une diminution sensible: elle représente 58,9% des sorties du chômage en 1988 contre 67,5% en 1980 (LACROIX T., 1990b, pp. 48-49). Les données disponibles ne permettent pas de répartir ces sorties du chômage selon le type de contrat.

Si ces reprises d'emploi constituent le motif principal d'annulation des demandes, ce sont les entrées en stage qui connaissent une croissance marquée au cours de la période: alors qu'elles ne représentent que 4,3% des sorties du chômage en 1980, les entrées en stage expliquent, en 1988, près de 19% des annulations de demande d'emploi. C'est à partir de 1984 que cette croissance est marquante, comme l'indiquent O. MARCHAND et E. MARTIN-LE GOFF (1988, p11): "depuis 1984, le nombre annuel des demandes annulées pour cette raison a été successivement de 138 000, 369 000, 469 000 et enfin 588 000". Parallèlement, le recul de ces entrées en stage, en 1989, explique la diminution des sorties du chômage (BANGOURA S. et alii, 1990, p9).

## IV<sub>12</sub> – LES SEQUENCES D'EMPLOI ET LA PREMIERE ENTREE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Les enquêtes menées par le CEREQ constituent également un moyen de repérer les séquences d'emploi au sein d'un processus temporel.

La création de l'observatoire des entrées dans la vie active (EVA), en 1976 (AFFICHARD J., GENSBITTEL M.-H., 1984), répond d'abord à la volonté d'évaluer les politiques publiques en matière d'éducation. Comme l'indique F. POTTIER (1991, p2), "le dispositif de l'observatoire était d'ailleurs tellement centré sur l'évaluation du système éducatif qu'il faudra introduire en 1986 un nouveau type d'enquête (le panel téléphonique) pour répondre aux demandes d'évaluation des politiques d'emploi (mesures d'aide en faveur de l'insertion des jeunes)... Les enquêtes de cheminement professionnel ont été l'outil méthodologique permettant de raisonner autrement qu'en termes d'adéquation formation-emploi. Mais, elles n'ont pas été conçues à priori comme outil d'analyse de la mobilité individuelle".

Elles sont néanmoins riches d'enseignements pour l'analyse des séquences d'emploi en tant que moment dans un itinéraire, celui de la transition professionnelle (ROSE J., 1984): tous les trois ans, de nouvelles promotions sont interrogées (enquête d'insertion), en même temps que les promotions antérieures sont réinterrogées (enquête de cheminement). Par rapport à l'analyse du chômage qui précède, ces enquêtes ont l'avantage de ne pas se limiter à l'entrée dans un état. Elles mettent également en évidence certaines évolutions qu'il convient de spécifier.

Les difficultés d'insertion liées au contexte de rationnement de l'emploi affectent tout particulièrement les jeunes, en particulier les moins diplômés. "Si les jeunes sortis de l'enseignement supérieur accèdent rapidement à un emploi stable, le passage par l'emploi précaire pendant une période qui s'allonge devient la règle pour ceux dont la formation est inférieure au baccalauréat (POTTIER F., ZILBERMAN S., 1990, p1).



***a) Les diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient d'une insertion professionnelle favorable sauf pour une minorité.***

L'enquête de cheminement réalisée, en 1987 (2), auprès des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 1984, confirme les tendances observées entre 1976 et 1983 (CHARLOT A., POTTIER F., CHEVALIER L., DUBOIS M., 1988) et fait apparaître leur relative facilité d'insertion:

- 85% des diplômés de deuxième ou troisième cycle occupent un emploi moins d'un an après l'obtention de leur diplôme;
- les deux tiers de ces diplômés ne connaissent aucune période de chômage après la sortie de l'université, 59% accèdent directement à un premier emploi stable, 22% voient leur situation se stabiliser après un passage par un emploi précaire dans les trois années qui suivent la sortie de l'université;
- il existe néanmoins des difficultés d'insertion professionnelle sérieuse pour 8,1% des diplômés de deuxième cycle et pour 10,5% des diplômés de troisième cycle qui ont connu une durée totale de chômage supérieure à un an (CHARLOT A., POTTIER F., 1989).

***b) Si les séquences d'emploi marquent l'entrée dans la vie active des jeunes inscrits au baccalauréat général ou technique, il existe un phénomène de stabilisation dans l'emploi trois ans après la sortie du système scolaire.***

L'enquête de cheminement effectuée auprès des jeunes inscrits au baccalauréat général ou technique en 1983, menée par le CEREQ en novembre 1986 (PIGELET J.-L., 1988), amène aux conclusions suivantes:

- dans la majorité des cas, l'entrée dans la vie active s'effectue rapidement: 81% des jeunes ont trouvé un emploi en moins de 9 mois;
- mais, 68% des premiers emplois occupés le sont sur un statut précaire;
- en novembre 1986, près de la moitié de ceux qui avaient débuté sur un emploi précaire l'ont quitté pour un emploi stable.

---

2- L'enquête de 1987 constitue la troisième vague d'enquêtes effectuées auprès des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 1984. La première vague d'enquête concernait les cohortes sorties en 1975, en 1976 et en 1977, la seconde les cohortes sorties en 1978, en 1980 et en 1981. Les champs couverts ne sont pas identiques dans les différentes enquêtes (pour plus de précisions, voir CHARLOT A., POTTIER F., 1989, p4).

Des interviews réalisés en 1988, auprès d'un échantillon de jeunes inscrits au baccalauréat en 1983 et sortis du système éducatif entre 1983 et 1986, viennent compléter l'enquête précédente. La réussite au baccalauréat ainsi que le passage par l'enseignement supérieur constituent des avantages importants pour l'accès au marché du travail et le statut d'emploi, en particulier chez les femmes (BLONDET D., THIESSET C., 1991).

*c) Des difficultés d'accès à l'emploi qui s'aggravent pour les moins diplômés les plus concernés par les séquences d'emploi à l'entrée sur le marché du travail...*

Alors que la durée d'accès au premier emploi des élèves sortis des lycées professionnels en 1975 et en 1979 ne s'est guère modifiée entre les deux promotions, l'instabilité et la précarité du premier emploi ont sensiblement augmenté (COMBES M.-C., VINEY X., 1992) (3).

Trois propositions permettent d'illustrer ce phénomène:

- cinq ans après leur sortie du système scolaire, 45% des jeunes de la promotion de 1975 n'avaient eu qu'un seul employeur, contre 30% pour celle de 1979;
- alors que la moitié des jeunes de la promotion de 1975 ont quitté volontairement leur premier employeur, ils ne sont plus que 30% pour celle de 1979; par contre, les fins de CDD expliquent plus de la moitié des départs de la cohorte 1979-1984, contre environ 1/4 pour celle de 1975-1980;
- La distribution des durées de séjour chez le premier employeur fait apparaître que c'est la proportion des premiers emplois de courte durée qui a le plus augmenté entre les deux cohortes.

Si les jeunes sont de plus en plus mobiles au cours des cinq premières années de leur vie active, il existe un véritable mouvement de stabilisation dans l'emploi (4):

---

3- Ces enquêtes ont respectivement eu lieu en 1979 pour la promotion de 1975, et en 1984 pour celle de 1979.

4- On ne dispose pas dans la première enquête de cheminement du statut détaillé du premier emploi, ce qui interdit toute comparaison directe du statut entre les deux promotions.

– 40% des jeunes de la première promotion n'avait changé ni d'employeur, ni de profession en 1980, contre 30% pour la promotion de 1979.

– alors que plus de 57% des jeunes se trouvent sur un statut précaire au premier emploi, ils ne sont plus que 21% au dernier emploi; en juin 1984, les 2/3 de la promotion sont embauchés sur un CDI, 14% sont sur un emploi à durée limitée et 13% sont chômeurs. Mais, comme l'indiquent COMBES M.-C., VINEY X. (1992, p32), "les seules caractéristiques scolaires ne permettent pas d'isoler a priori, des catégories de jeunes exclus de celles pour lesquels il existerait un processus d'insertion-stabilisation dans l'emploi".

L'enquête de cheminement professionnel auprès de jeunes sortis de l'enseignement technique court en 1986 confirme l'importance des séquences d'emploi lors de l'entrée dans la vie active (POTTIER F., VINEY X., 1991): alors que 39% des jeunes sortis en 1986 ont commencé leur vie active par une mesure jeune, seulement 4% des sortants de 1979 étaient concernés par ce dispositif. C'est le processus d'insertion des jeunes filles qui a été le plus marqué par l'introduction des mesures jeunes. Cette alternance entre mesure et chômage dure plusieurs années et les mesures jeunes concernent encore 11% des jeunes trois ans et demi après leur sortie de l'école.

Néanmoins, on observe également un processus de stabilisation dans l'emploi, certes moins important que celui qu'a connu la cohorte de 1979: trois ans et demi après la sortie du système scolaire, la moitié des jeunes de cette cohorte est embauchée sur CDI, contre les 2/3 de la cohorte précédente au terme de la période.

L'aggravation des conditions d'accès à l'emploi est d'autant plus inquiétante pour les jeunes sans formation. En 1976, 36% des jeunes sans formation occupaient un emploi quelques mois après avoir quitté le système éducatif; ils ne sont plus que 6% en 1987 (CHEVALIER L., ZILBERMAN S., 1988; LOCHET J.-F., GRELET Y., 1989) (5). L'entrée en apprentissage constitue le principal débouché des jeunes de niveaux VI et Vbis: un an et demi après la fin de leur scolarité,

---

5- Ces résultats sont issus d'une enquête téléphonique réalisée en décembre 1987, auprès des jeunes de niveau VI et Vbis, un an et demi après leur sortie de scolarité. Les trois séries d'interrogations prévues permettent d'évaluer l'insertion progressive des jeunes après leur sortie du système éducatif et de mesurer les passages par les dispositifs et les flux entre chaque mesure.

57% de ces jeunes sont sous contrat d'apprentissage. En décembre 1987, les autres jeunes se répartissent entre le chômage (40%), les mesures jeunes (30%) et l'emploi (25%). "L'emploi salarié ordinaire ne concerne plus qu'une minorité de jeunes de niveau VI et Vbis accédant au marché du travail et cela même plus d'un an après la sortie de l'école. Les mesures jeunes ont en quelque sorte remplacé l'emploi" (CHEVALIER L., ZILBERMAN S., 1988, p77).

*d) ... en particulier par les dispositifs en faveur des jeunes.*

Dans la mesure où les dispositifs en faveur des jeunes s'inscrivent dans le cadre des politiques publiques, de nombreuses études se sont consacrées à l'évaluation de leur impact (6). L'enquête menée par le CEREQ illustre l'intérêt porté à ce dispositif. Cette enquête de suivi par panel téléphonique, menée auprès d'une cohorte de jeunes sortis en 1986 de l'enseignement secondaire (ZILBERMAN S., 1990), visait non seulement à mesurer l'ampleur du passage de ces jeunes par les dispositifs publics d'aide à l'insertion, mais aussi à situer ces passages dans les trajectoires de la population.

En premier lieu, l'apprentissage concerne 22,9% de la cohorte en janvier 1987, dont 1/4 se déclare encore apprenti deux ans après.

Pour les autres, on note le caractère massif du passage par les dispositifs publics qui ont joué des rôles différents selon les populations concernées.

- De juin 1986 à juin 1989, 70% des jeunes sortis de l'enseignement secondaire (hors apprentissage) sont passés par une ou plusieurs mesures. "Ce dispositif est donc devenu un passage presque obligé, notamment pour les jeunes filles" (COMBES M.-C., ZILBERMAN S., 1988, p1). La majorité de ces jeunes (70%) n'a connu qu'un seul type de mesure, éventuellement renouvelé. Il existe toutefois "un phénomène de rétention" (ZILBERMAN S., 1990, p27) dans les mesures du dispositif pour 10% de la population, qui concerne plus particulièrement les jeunes filles sans qualification.

---

6- On pourra également consulter les enquêtes menées par l'INSEE, mais aussi d'autres études menées sur le thème du devenir des jeunes à travers ces dispositifs (AVENTUR F., BOUQUILLARD O., TRIMOUILLE F., 1987; SAUVAGE P., 1988; LEJEUNE R., 1988; MICHEL B., RAMARE A., 1990; GUASCO, 1990b; BOUQUILLARD O., 1990; WUHL S., 1991).

– Ce passage par les mesures a joué de façon différenciée et permet de distinguer quatre types d'itinéraires (ZILBERMAN S., 1990, p32):

- celui d'une insertion professionnelle stable ou en passe de le devenir (55,4% de la population);

- un itinéraire qui se caractérise par un passage intensif par les mesures jeunes dont l'issue est encore incertaine (20,3% de la population);

- une trajectoire marquée par des allées et venues entre mesures et chômage (15%);

- enfin, un itinéraire lié aux obligations militaires (9,3%).

Cette hiérarchie de l'insertion apparaît corrélée à celle des niveaux de formation initiale, en particulier chez les filles.

Au cours des trois années de suivi, on observe une progression des situations d'emploi hors mesures jeunes (de 18,6% en janvier 1987 à 55% en juin 1989), un tassement de la part des mesures d'insertion et du chômage. Comme l'indique ZILBERMAN S. (1990, p40), "l'analyse qui a pu être faite des itinéraires professionnels de la population étudiée montre bien qu'une même formule des dispositifs d'insertion peut tout aussi bien constituer une brève parenthèse dans l'accès à l'emploi stable que la première étape d'un parcours prolongé dans le système des mesures dont l'issue quelques trois ans après la sortie de scolarité est encore incertaine".

L'importance des séquences d'emploi dans les premières années de la vie active des jeunes sortis du système scolaire constitue une évolution importante qui laisse penser "qu'un espace nouveau entre la formation et l'emploi s'est institutionnalisé" (LOCHET J.-F., GRELET Y., 1989, p1).

Les analyses qui précèdent mettent en évidence que les séquences d'emploi entretiennent des relations étroites avec le chômage et la première entrée dans la vie active. Elles contribuent à identifier le rôle des séquences d'emploi sur le marché du travail. Néanmoins, l'inscription de la séquence d'emploi au sein d'un processus temporel ne constitue pas la finalité première de ces analyses.

**IV2 - LES SEQUENCES D'EMPLOI SELON L'ENQUETE SUR L'EMPLOI DE L'INSEE**

L'analyse du processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail via la séquence d'emploi suppose que l'on puisse suivre le cheminement des individus à travers le temps. L'enquête sur l'emploi de l'INSEE offre de ce point de vue certaines possibilités (IV21).

Les séquences d'emploi s'inscriraient dans des modes d'insertion différents qu'il convient de spécifier (IV22). La nature même des séquences d'emploi est-elle susceptible d'introduire des différences sensibles quant au devenir des individus? Existe-t-il une relation entre le type d'itinéraire et les caractéristiques individuelles (IV23)? Les conditions d'utilisation des séquences par les entreprises influencent-elles la destinée des individus? L'insertion dans l'emploi stable s'opère-t-elle dans les petites ou dans les grandes entreprises, dans certains secteurs d'activité (IV24)?

**IV21 - LA METHODE ET LA POPULATION ETUDIEE****IV211 - LA METHODE: INTERETS ET LIMITES**

Pour mettre en évidence l'hétérogénéité des situations auxquelles peuvent conduire les séquences d'emploi, on a réalisé un traitement secondaire de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE. Il est clair qu'elle minimise l'importance des flux sur le marché du travail. Cependant, ce n'est pas tant l'ampleur des sé-

quences d'emploi qui nous intéresse ici (voir I222), que leur inscription, leur rôle dans le processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

A cet égard, le mode de construction de l'enquête sur l'emploi permet certaines appréhensions du temps. L'échantillon étant renouvelé annuellement par tiers, il est possible de saisir le devenir des individus sur une période certes courte, mais dont les enseignements s'avèrent prometteurs comme en témoignent les résultats de ce type de traitement déjà mis en place à l'INSEE (voir DUVERNET C., 1987, pp. 19-20; CEZARD M., HELLER J.-L., 1988, pp. 18-19).

La démarche consiste à isoler au sein de l'échantillon de l'enquête sur l'emploi en T les individus dont la situation professionnelle correspond à une séquence d'emploi que l'on a défini comme:

- l'ensemble des salariés sous CDD, à condition qu'ils ne soient pas parallèlement en situation de stage;
- l'ensemble des intérimaires;
- les stagiaires, y compris ceux qui sont sur CDD, en limitant la population aux jeunes (individus âgés de moins de 30 ans).

Cette cohorte constituée, on se livre à une recherche de ces individus au sein de l'échantillon de l'enquête sur l'emploi de T+1. Il est ainsi possible de repérer la situation professionnelle en T+1, des individus qui ont effectué une séquence d'emploi en T, au sens défini ci-dessus. Il s'agit donc d'une analyse en termes de cohorte.

Il faut néanmoins insister sur les limites de fait d'un tel traitement.

- La première tient à la représentativité de l'échantillon ainsi constitué. En effet, cet échantillon n'est composé que de personnes géographiquement stables (logement identique entre t-1 et t). Ceci s'explique par le mode d'échantillonnage de l'enquête sur l'emploi dans des aires géographiques d'une quarantaine de logements, dont un tiers est renouvelé chaque année. On ne cerne donc pas les individus qui ont quitté ces aires géographiques, ni ceux qui s'y sont installés (voir INSEE, 1986a, Enquête sur l'emploi de 1986, p208).

- On parlera de suivi, de devenir alors qu'il ne s'agit que d'une observation limitée dans le temps à savoir une année. A ce stade, on rencontre déjà une déperdition importante de l'effectif relativement à l'échantillon initial (environ

50% des individus sélectionnés en T peuvent être suivis en T+1). Si le suivi d'un certain nombre d'individus sur deux ans est techniquement possible, sa représentativité risque d'être très affaiblie.

– Par ailleurs, le suivi des individus s'effectue entre deux dates qui correspondent à la réalisation des enquêtes sur l'emploi (à savoir en mars de chaque année). Il n'est donc pas possible de connaître les événements qui ont marqué le parcours des individus entre ces deux dates.

Ces limites ne réduisent pas pour autant l'intérêt d'une telle analyse.

Son originalité tient, en particulier, dans le choix du point d'entrée pour aborder la question des séquences d'emploi dans le fonctionnement du marché du travail. Les données concernant l'emploi temporaire ne renseignent pas sur le devenir des individus. Par ailleurs, si on sait que les séquences d'emploi alimentent de façon importante mais différenciée les entrées en chômage, on ne cerne pas l'issue des séquences d'emploi qui ne se sont pas soldées par le chômage.

Même s'il existe, notamment dans l'exploitation des DMMO, de fortes présomptions sur le rôle des CDD, la mesure en est très délicate (voir III221d). De la même manière, les analyses qui mettent en évidence le rôle des séquences d'emploi dans la première entrée sur le marché du travail ne permettent pas de cerner s'il existe des différences sensibles entre les sortants du système éducatif et les individus dont l'entrée dans la vie active est antérieure.

La méthode utilisée ici constituerait un relais, quoique partiel, entre ces différentes analyses qui rendent compte du rôle des séquences d'emploi sur le marché du travail. Elle a le mérite de préciser le devenir des individus qui en T ont vécu un même événement à savoir le passage par une séquence d'emploi.

Enfin, compte tenu des variations conjoncturelles qui caractérisent l'évolution des séquences d'emploi (voir chapitre II), l'analyse du suivi des individus s'effectuera sur cinq années afin de cerner des tendances de moyen terme (1984–1985; 1985–1986; 1986–1987; 1987–1988; 1988–1989).



## IV211 - LA POPULATION ETUDIEE

On étudiera d'abord l'évolution de la population mère avant de la confronter à celle de la sous population des séquences d'emploi qui autorise le suivi des individus.

### IV2121 - La population mère

*a) Les séquences d'emploi concernent trois fois plus d'individus en mars 1989 qu'en mars 1984.*

De près de 500 000 en 1984, les actifs qui ont effectué une séquence d'emploi à la date de l'enquête sont au nombre d'1,4 million en mars 1989 (voir tableau IV-6).

*b) Cependant, cette croissance n'est pas linéaire.*

Alors qu'on enregistre des taux de croissance proches de 50% en début de période, la fin des années 80 est marquée par un net ralentissement (avec un taux de croissance annuel de l'ordre de 10% à partir de 1987).

*c) Chacune des modalités contribuent à la croissance mais de façon différenciée.*

Au total, entre 1984 et 1989, les CDD expliquent 52% de la croissance des séquences d'emploi contre 38% en ce qui concerne les stages. L'intérim, quant à lui, contribue également à cette augmentation, mais de façon moins marquée (10%).

**TABLEAU IV-6: Répartition de la population mère et du sous échantillon dont le suivi est possible selon la forme d'emploi (CDD, intérim, stage) de 1984 à 1989**

**POPULATION MERE**

	1984			1985			1986			1987			1988			1989		
	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%
CDD	943	296 913	60	1 311	417 902	57	1 859	595 440	56	2 103	672 951	56	2 254	725 393	55	3 818	826 825	58
INTERIM	334	107 483	22	392	123 648	17	441	142 713	13	442	142 485	12	558	181 996	14	774	252 939	18
STAGE	278	86 468	18	617	189 250	26	1 076	334 148	31	1 219	374 734	31	1 299	407 979	31	1 124	352 418	24
<b>TOTAL</b>	<b>1 555</b>	<b>490 864</b>	<b>100</b>	<b>2 320</b>	<b>730 800</b>	<b>100</b>	<b>3 376</b>	<b>1 072 301</b>	<b>100</b>	<b>3 764</b>	<b>1 190 170</b>	<b>100</b>	<b>4 111</b>	<b>1 315 368</b>	<b>100</b>	<b>5 716</b>	<b>1 432 182</b>	<b>100</b>

**SOUS-POPULATION**

	1984			1985			1986			1987			1988		
	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%	Effectif	Effectif pondéré	%
CDD	472	145 964	61	646	203 684	57	868	279 204	56	991	313 336	57	1 048	329 287	53
INTERIM	163	52 184	22	205	64 558	18	195	62 557	13	187	59 777	11	302	96 179	16
STAGE	127	39 350	17	301	91 319	25	504	155 518	31	580	176 804	32	616	189 691	31
<b>TOTAL</b>	<b>762</b>	<b>237 498</b>	<b>100</b>	<b>1 152</b>	<b>359 561</b>	<b>100</b>	<b>1 567</b>	<b>497 279</b>	<b>100</b>	<b>1 758</b>	<b>549 917</b>	<b>100</b>	<b>1 966</b>	<b>615 157</b>	<b>100</b>

Source: Enquête sur l'emploi

En début de période, ce sont les stages qui connaissent la progression la plus importante: ils sont multipliés par deux entre 1984 et 1985. Ils enregistrent un taux de variation de 76% entre 1985 et 1986. Cette croissance témoigne de l'impulsion des mesures prises par les pouvoirs publics dans l'expansion de l'emploi temporaire. Par contre, on note un net ralentissement de l'importance de ces mesures à partir de 1987, et même une baisse en 1989.

Les CDD, quant à eux, progressent à un rythme inférieur en début de période (taux de variation interannuel de l'ordre de 40%), enregistrent aussi par la suite un net ralentissement, mais continuent d'augmenter.

En ce qui concerne l'intérim, c'est en fin de période qu'il connaît la plus forte progression, à l'inverse des stages.

En moyenne, sur la période, la population mère se compose :

- pour plus de la moitié de salariés sur CDD,
- d'environ 15 % d'intérimaires,
- et d'environ 30 % de stagiaires.

#### IV2122 - La sous-population des séquences d'emploi dont le suivi est possible

Comme on l'a déjà signalé précédemment, le suivi des individus sur un an réduit sensiblement l'effectif de la sous population par rapport à la population mère (voir tableau IV-7).

**TABLEAU IV-7: Les séquences d'emploi de 1984 à 1988: population mère et sous population dont le suivi est possible**

	POPULATION MERE (A)	SOUS-POPULATION (B)	B/A en %
1984	490 864	237 498	48
1985	730 800	359 561	49
1986	1 072 301	497 279	46
1987	1 190 170	549 917	46
1988	1 315 368	615 157	47

Source : Enquête sur l'emploi

Cependant, on retrouve dans la sous population des tendances similaires à celles observées précédemment pour la population mère à savoir:

- la croissance importante des séquences d'emploi;
- une progression soutenue en début de période qui se ralentit par la suite;
- une contribution différenciée de chacune de ces formes d'emploi à la croissance des séquences d'emploi telle qu'elle a été identifiée précédemment, sauf pour l'intérim qui connaît une baisse dès 1986 et une progression plus marquée en 1988 (+56% contre +31% dans la population mère).

#### **IV22 - LES SEQUENCES D'EMPLOI: PROVENANCE ET DESTINEE**

##### **IV221 - LA SEQUENCE D'EMPLOI: UN MOMENT DANS UN ITINERAIRE**

A partir des variables qui repèrent la situation des individus en  $t-1$  et en  $t+1$ , on peut analyser l'effet de la séquence d'emploi sur la répartition de la population selon l'occupation. La séquence d'emploi s'inscrit dans des itinéraires différents qu'il convient de spécifier. Le tableau de destination suivant (voir tableau IV-8) met en regard l'origine des individus en séquence d'emploi en  $t$  et leur devenir au cours de la période considérée.

*a) Provenance: sur la période considérée, environ 50% des individus concernés par une séquence d'emploi étaient en activité un an auparavant.*

Ils proviennent ensuite de l'inactivité et du chômage en proportion quasiment équivalente. On note néanmoins une augmentation des individus qui proviennent du chômage (de 21% en 1984 à 26% en 1988) (voir tableau IV-8).

**TABLEAU IV-8: Les séquences d'emploi: provenance et destinée  
au sein des cohortes de 1984 à 1988**

PROVENANCE			SEQUENCE D'EMPLOI			DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1983			SITUATION EN MARS 1984			SITUATION EN MARS 1985					
	effectif	%		effectif	%		effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	124 840	53	CDD	145 964	61	ACTIVITE	162 869	69	Emploi stable	112 876	47
									CDD	27 740	12
INACTIVITE	62 871	26	INTERIM	52 184	22	INACTIVITE	21 207	9	Intérim	13 099	6
									Stage	3 437	1
CHOMAGE	49 787	21	STAGE	39 350	17	CHOMAGE	53 422	22	autre actif	5 717	3
									formation	5 376	2
TOTAL	237 498	100	TOTAL	237 498	100	TOTAL	237 498	100	militaire	4 685	2
									formation	6 085	3
									autre inactif	5 061	2

PROVENANCE			SEQUENCE D'EMPLOI			DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1984			SITUATION EN MARS 1985			SITUATION EN MARS 1986					
	effectif	%		effectif	%		effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	174 738	49	CDD	203 684	57	ACTIVITE	249 083	69	Emploi stable	147 458	41
									CDD	63 530	18
INACTIVITE	101 230	28	INTERIM	64 558	18	INACTIVITE	39 524	11	Intérim	15 454	4
									Stage	15 725	4
CHOMAGE	83 593	23	STAGE	91 319	25	CHOMAGE	70 954	20	autre actif	6 916	2
									formation	11 076	3
TOTAL	359 561	100	TOTAL	359 561	100	TOTAL	359 561	100	militaire	12 502	4
									formation	5 558	1
									autre inactif	10 388	3

PROVENANCE			SEQUENCE D'EMPLOI			DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1985			SITUATION EN MARS 1986			SITUATION EN MARS 1987					
	effectif	%		effectif	%		effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	227 707	46	CDD	279 204	56	ACTIVITE	333 690	67	Emploi stable	190 159	38
									CDD	91 972	18
INACTIVITE	126 033	25	INTERIM	62 557	13	INACTIVITE	50 492	10	Intérim	18 518	4
									Stage	24 785	5
CHOMAGE	143 539	29	STAGE	155 518	31	CHOMAGE	113 097	23	autre actif	8 256	2
									formation	10 597	2
TOTAL	497 279	100	TOTAL	497 279	100	TOTAL	497 279	100	militaire	16 325	3
									formation	8 292	2
									autre inactif	15 278	3

Source : Enquête sur l'Emploi

TABLEAU IV-8 (suite)

PROVENANCE			SEQUENCE D'EMPLOI			DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1986			SITUATION EN MARS 1987			SITUATION EN MARS 1988					
	effectif	%		effectif	%		effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	269 371	49	CDD	313 336	57	ACTIVITE	367 009	66	Emploi stable	209 881	37
						CDD			91 146	17	
			INTERIM	59 777	11		60 166	11	Intérim	24 414	4
						Stage			28 945	6	
INACTIVITE	143 114	26	STAGE	176 804	32				autre actif	12 623	2
						formation			11 480	2	
									militaire	23 808	4
									femme foyer	7 056	1
CHOMAGE	137 432	25				CHOMAGE	122 742	23	autre inactif	18 322	4
TOTAL	549 917	100	TOTAL	549 917	100	TOTAL	549 917	100			

PROVENANCE			SEQUENCE D'EMPLOI			DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1987			SITUATION EN MARS 1988			SITUATION EN MARS 1989					
	effectif	%		effectif	%		effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	310 697	51	CDD	329 287	53	ACTIVITE	430 140	70	Emploi stable	238 962	38
						CDD			110 707	18	
			INTERIM	96 179	16		56 825	9	Intérim	40 624	7
						Stage			28 443	5	
INACTIVITE	144 127	23	STAGE	189 691	31				autre actif	11 404	2
						formation			9 972	2	
									militaire	21 683	4
									femme foyer	9 050	1
CHOMAGE	160 333	26				CHOMAGE	128 192	21	autre inactif	16 120	4
TOTAL	615 157	100	TOTAL	615 157	100	TOTAL	615 157	100			

Source : Enquête sur l'Emploi

*b) Destinée: un an plus tard, environ 70% des individus qui sont passés par une séquence d'emploi en  $t$  sont en activité en  $t+1$ .*

Ce gonflement de l'activité provient principalement de la diminution de la part des inactifs en  $t+1$  et de façon moindre de la part des chômeurs (voir tableau IV-8).

Sur la période considérée, le passage par une séquence d'emploi conduit donc à une déformation de la répartition entre actif, inactif et chômeur entre  $t-1$  et  $t+1$ , au profit de l'activité.

*c) Du chômage, de l'inactivité et de l'activité à l'activité via la séquence d'emploi.*

Lorsque l'on croise la provenance et le devenir des individus, les itinéraires les plus fréquemment rencontrés concernent le passage à l'activité en provenance de l'activité (40%), de l'inactivité et du chômage (respectivement 15%). Si ces trajectoires sont les plus fréquentes, elles ne cernent cependant pas l'existence de liaison entre la situation en  $t-1$  et la situation en  $t+1$ .

*d) La séquence d'emploi constitue un moment dans un itinéraire.*

Pour rendre compte d'un effet de dépendance entre les états, on peut calculer les probabilités conditionnelles de se trouver dans une situation en  $t+1$ , sachant qu'en  $t-1$  l'individu se trouve dans telle ou telle situation (voir tableau IV-9).

La probabilité de se trouver dans une situation  $i$  en  $t+1$ , à l'issue d'une séquence d'emploi, est d'autant plus forte qu'on a connu cette situation un an auparavant. On note également la faiblesse de la probabilité d'être inactif en  $t+1$ , sachant qu'on était actif ou chômeur en  $t-1$ .

TABLEAU IV-9: Probabilités conditionnelles de la destinée en t+1 sachant la provenance en t-1

	1984	1985	1986	1987	1988
<b>Probabilité d'être actif en t+1 sachant qu'on était :</b>					
actif en t-1	0,75	0,80	0,76	0,76	0,79
chômeur en t-1	0,64	0,60	0,59	0,59	0,59
inactif en t-1	0,59	0,59	0,60	0,58	0,63
<b>Probabilité d'être chômeur en t+1 sachant qu'on était :</b>					
chômeur en t-1	0,31	0,32	0,32	0,34	0,34
inactif en t-1	0,25	0,19	0,22	0,23	0,22
actif en t-1	0,18	0,14	0,17	0,16	0,14
<b>Probabilité d'être inactif en t+1 sachant qu'on était :</b>					
inactif en t-1	0,17	0,22	0,17	0,19	0,15
actif en t-1	0,06	0,06	0,07	0,08	0,08
chômeur en t-1	0,05	0,08	0,09	0,07	0,07

Source : Enquête sur l'emploi

L'analyse de la contribution des différents itinéraires au khi-deux calculé confirme ces résultats. La récurrence des situations entre t-1 et t+1 explique sur la période plus de 60% du khi-deux calculé:

- l'activité en t-1 attire l'activité en t+1 (8,1% du khi-deux en 1984 à 9,8% en 1988) (cet itinéraire concerne près de 40% de la population sur la période);
- le chômage en t-1 attire le chômage en t+1 (cet itinéraire explique 15,2% du khi-deux en 1984 et 37,6% en 1988, et caractérise environ 8% de la cohorte sur la période);
- l'inactivité en t-1 conduit à l'inactivité en t+1 (39,6% du khi-deux en 1984 à 15% en 1988; environ 4% des individus connaissent cet itinéraire).

Ces résultats conduisent à penser qu'il existe un effet de récurrence dans les situations en t-1 et en t+1. Ils permettent de confirmer l'intérêt d'une approche des séquences d'emploi en terme d'itinéraire.

Au total, s'il existe des itinéraires différenciés, les séquences d'emploi ne semblent pas infléchir la trajectoire des individus.

Cependant, l'interprétation de la séquence d'emploi a des conséquences très différentes selon les itinéraires considérés:

- soit elle constitue une "parenthèse" avant le retour au chômage ou à l'inactivité;
- soit elle forme le vecteur du maintien dans l'activité.



Néanmoins, la notion d'activité englobe des situations hétérogènes qu'il convient de préciser.

*e) Une proportion croissante des individus qui ont effectué une séquence d'emploi en t demeure sur une séquence d'emploi en t+1.*

Alors que le fait de connaître à nouveau une séquence d'emploi en t+1 ne concernait que 19% des individus en mars 1985, ils sont 30% en mars 1989 (voir tableau IV-8). C'est le CDD qui constitue la forme la plus importante de ces séquences d'emploi (de 12% en mars 1985 à 18% en mars 1989). Viennent ensuite la mission d'intérim et le stage (respectivement environ 5% sur la période).

*f) Si l'insertion dans l'emploi stable en t+1 continue de concerner plus d'un tiers des individus qui sont passés par une séquence d'emploi en t, son importance s'est réduite au cours de la période.*

Alors que la stabilisation dans l'emploi concernait près de la moitié des individus en mars 1985, elle ne représente plus que 38% des destinées en mars 1989, soit une baisse de près de 20%.

Pour caractériser les itinéraires des individus qui sont passés par une séquence d'emploi en t, on a eu recours à une analyse factorielle des correspondances relative à la provenance et à la destinée détaillée des individus.

Dans la représentation adoptée en analyse factorielle, deux situations sont d'autant plus proches qu'elles concernent les mêmes individus et d'autant plus éloignées qu'elles touchent des populations distinctes. Cette propriété se conserve en projection sur le plan compte tenu des contributions relatives aux deux facteurs et de la qualité de la représentation.

On peut ainsi interpréter sur le graphique la proximité d'une situation i en t-1 et d'une situation i' en t+1 comme l'indice d'un cheminement relativement typé et leur éloignement comme celui d'une improbabilité de passer de l'un à l'autre (voir graphiques IV-2 à IV-6).

Au cours de la période considérée, on retrouve les trois itinéraires suivants qui sont les plus significatifs du point de vue de l'écart à l'indépendance:

- l'activité en  $t-1$  attire la stabilité en  $t+1$ ;
- l'inactivité en  $t-1$  attire l'inactivité en  $t+1$ ;
- enfin, le chômage en  $t-1$  attire le chômage en  $t+1$ .

Ces éléments confirment l'intérêt d'une analyse des séquences d'emploi en tant que moment dans un itinéraire. L'étude des séquences d'emploi ne doit pas se réduire à une analyse en terme d'instabilité. Elles peuvent constituer un sas vers l'emploi stable qui apparaît d'autant plus marqué que la séquence d'emploi s'inscrit dans un itinéraire d'activité. On peut alors penser que la situation antérieure de l'individu peut jouer le rôle d'un signal plutôt favorable lorsqu'il s'agit d'une situation d'activité, et à l'inverse plutôt négatif lorsqu'il s'agit d'une situation de chômage ou d'inactivité.

Compte tenu de ces résultats, on ne peut plus considérer que les séquences d'emploi relèvent uniquement d'une analyse en termes de dualisation du marché du travail. Les séquences d'emploi, qui alimentent les entrées dans l'emploi stable, se distinguent de celles qui contribuent au maintien d'une situation d'instabilité.

Il s'en suit que l'inscription des séquences d'emploi dans un processus temporel permet de proposer une double interprétation du rôle de ces périodes d'emploi sur le marché du travail.

- En premier lieu, les séquences d'emploi peuvent relever d'une analyse en termes d'instabilité lorsqu'elles s'inscrivent dans un itinéraire de chômage ou d'inactivité, voire lorsque l'une succède à l'autre à condition qu'il s'agisse d'une mobilité forcée. Elles se caractérisent alors par l'instabilité propre au marché secondaire: certains individus se voient confiner sur des emplois instables. Il s'agit d'une analyse en termes de stock.

- Mais, les séquences d'emploi peuvent aussi s'inscrire dans le cadre d'une analyse de flux, de passage lorsqu'elles débouchent sur l'insertion dans l'emploi stable. Elles constituent alors une étape transitoire et temporaire avant la stabilisation.

Néanmoins, cette analyse ne cerne pas l'hétérogénéité des formes prises par les séquences d'emploi dont il convient de rendre compte.

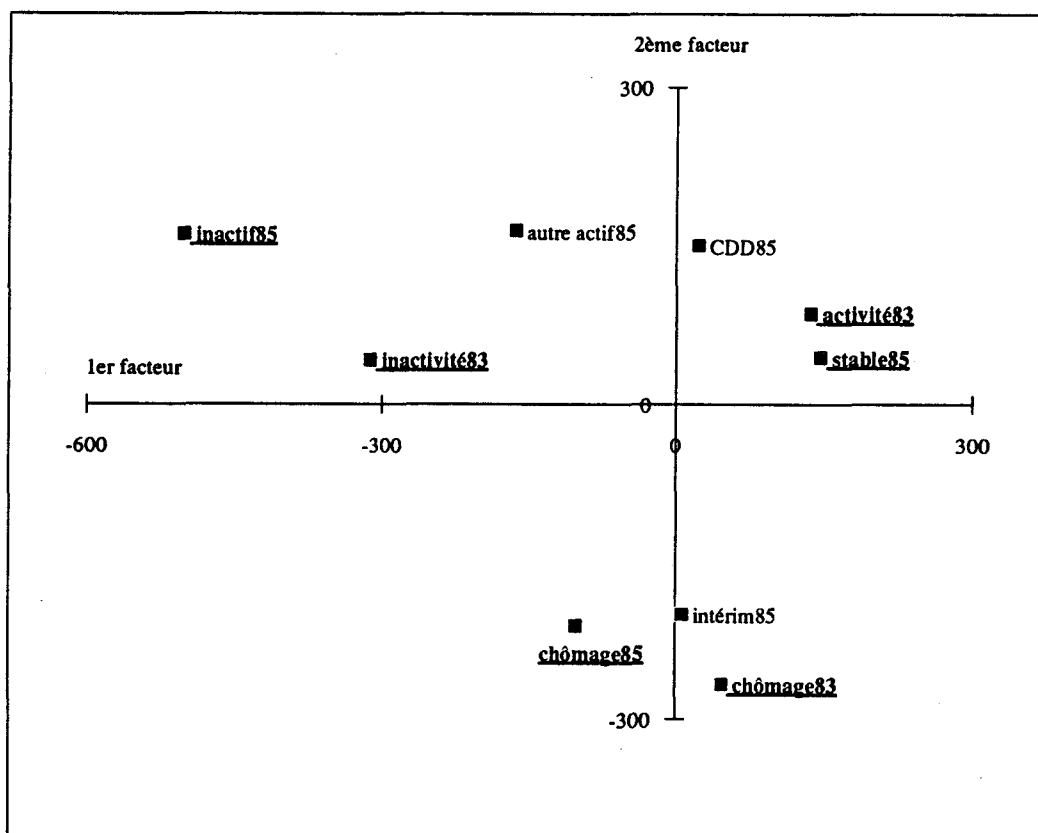
**GRAPHIQUE IV-2:****Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1984**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>activité83</b>	138	726	276	85	274	198
<b>chômage83</b>	48	31	13	-267	969	777
<b>inactivité83</b>	-312	982	711	42	18	25
<b>stable85</b>	148	919	288	44	81	48
CDD85	23	24	2	149	976	135
intérim85	7	1	0	-201	999	117
autre actif85	-163	502	28	163	498	53
<b>inactif85</b>	-502	908	620	160	92	119
<b>chômage85</b>	-100	181	62	-212	819	528

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t-1 (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 65 % de la dispersion, le second 35 %



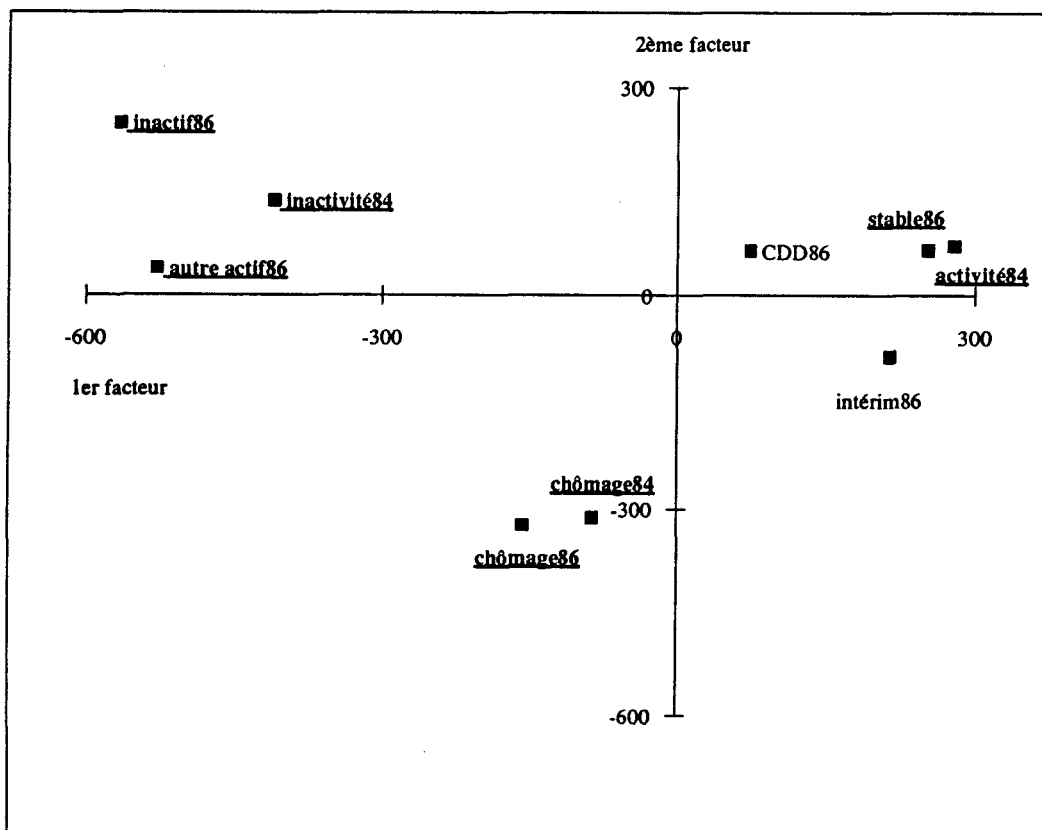
**GRAPHIQUE IV-3:****Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1985**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	Cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	Cosinus carré	Contribution relative (1)
activité84	279	939	434	71	61	80
chômage84	-85	68	19	-313	932	748
inactivité84	-411	901	547	136	99	172
stable86	253	938	303	65	62	57
CDD86	75	579	11	64	421	24
intérim86	215	858	23	-87	142	11
autre actif86	-529	995	203	39	5	3
inactif86	-566	838	405	249	162	224
chômage86	-156	189	56	-324	811	681

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t-1 (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 74 % de la dispersion, le second 26 %



### GRAPHIQUE IV-4:

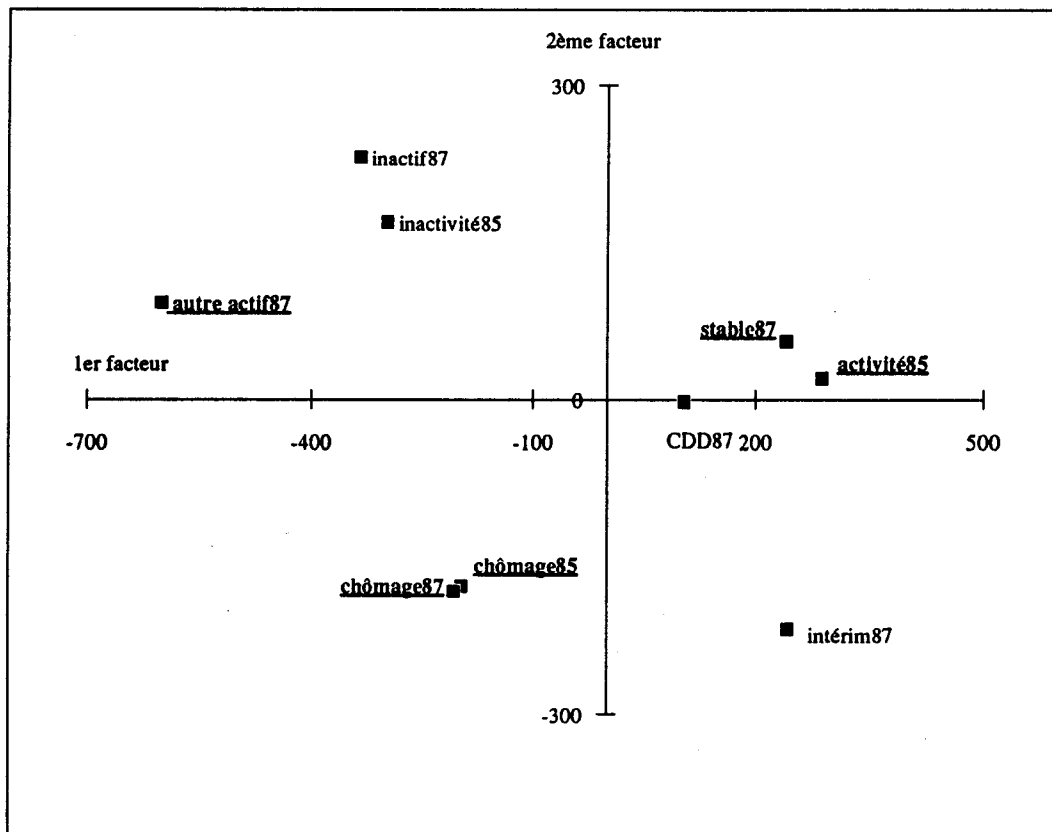
#### Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1986

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	Cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	Cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>activité85</b>	288	996	532	19	4	10
<b>chômage85</b>	-196	549	155	-177	451	556
<b>inactivité85</b>	-297	760	313	167	240	433
<b>stable87</b>	241	953	313	54	47	67
<b>CDD87</b>	103	1000	27	-2	0	0
<b>intérim87</b>	243	555	31	-218	445	108
<b>autre actif87</b>	-602	978	337	90	22	33
<b>inactif87</b>	-334	678	159	230	322	330
<b>chômage87</b>	-205	558	133	-182	442	462

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t-1 (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 81 % de la dispersion, le second 19 %



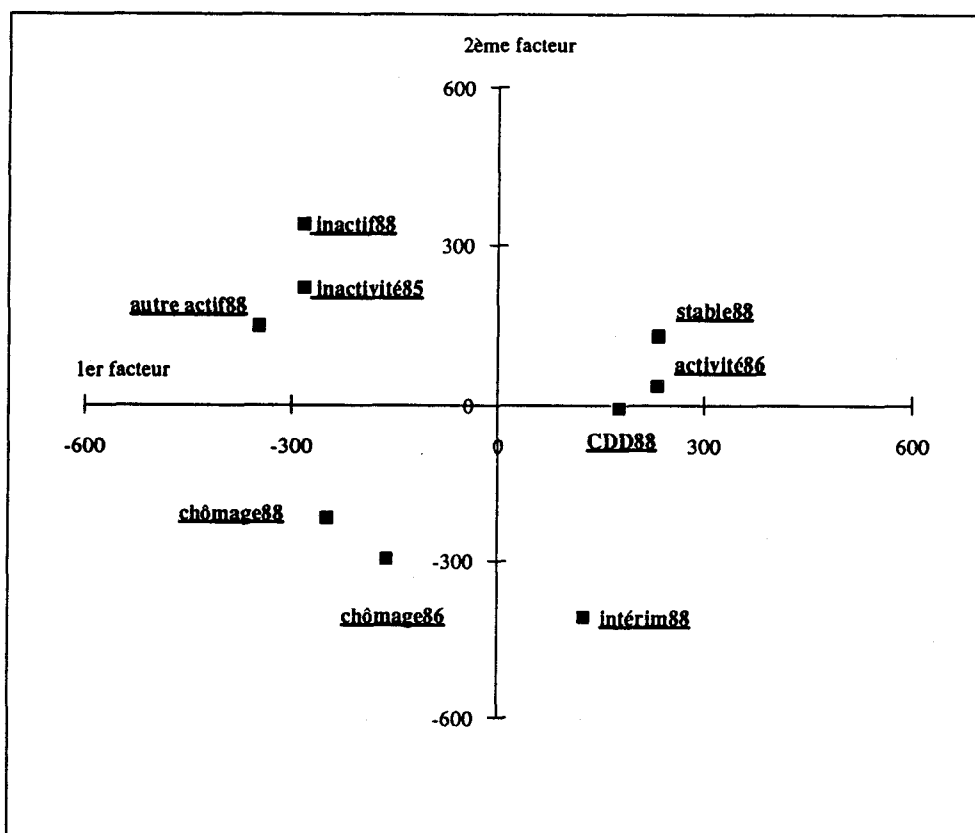
**GRAPHIQUE IV-5:****Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1987**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	Cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	Cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>activité86</b>	233	977	492	36	23	18
<b>chômage86</b>	-162	229	121	<b>-297</b>	771	<b>629</b>
<b>inactivité86</b>	<b>-282</b>	627	<b>386</b>	218	373	354
<b>stable88</b>	179	998	227	-7	2	1
<b>CDD88</b>	235	768	170	129	232	79
<b>intérim88</b>	128	89	13	<b>-408</b>	911	<b>212</b>
<b>autre actif88</b>	<b>-346</b>	847	168	147	153	47
<b>inactif88</b>	-284	413	164	339	587	358
<b>chômage88</b>	-249	565	257	<b>-218</b>	435	304

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t-1 (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 61% de la dispersion, le second 39 %



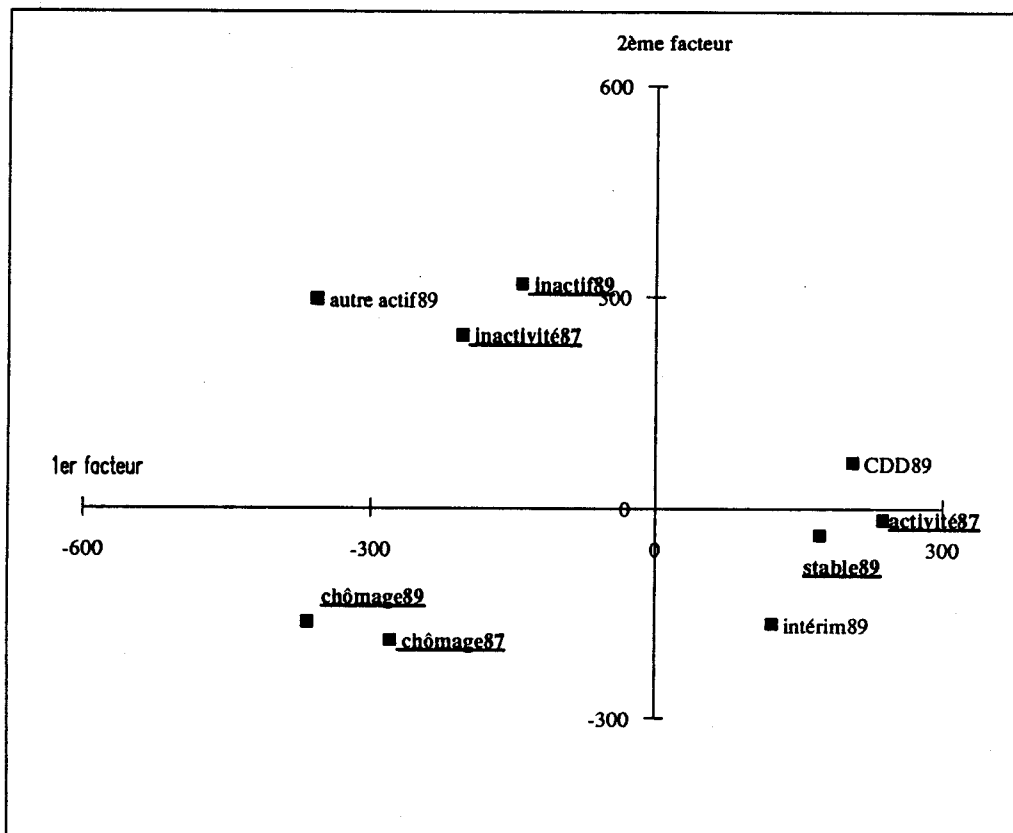
**GRAPHIQUE IV-6:****Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1988**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>activité87</b>	238	995	489	-16	5	6
<b>chômage87</b>	-278	683	345	<b>-189</b>	317	<b>395</b>
<b>inactivité87</b>	-203	406	166	246	594	599
<b>stable89</b>	173	952	199	-39	48	25
CDD89	206	911	131	65	89	32
intérim89	123	356	17	-165	644	76
autre actif89	-357	593	142	296	407	240
<b>inactif89</b>	-140	163	31	317	837	391
<b>chômage89</b>	-366	834	480	-164	166	236

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t-1 (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 71 % de la dispersion, le second 29 %



#### IV222 – DES ITINERAIRES DIFFERENTS SELON LA NATURE DE LA SEQUENCE D'EMPLOI

Si l'étude des séquences d'emploi ne peut se limiter à une analyse statique, elle ne peut pas non plus ignorer la diversité de leur forme: alors que certaines correspondent à des formes traditionnelles, d'autres s'inscrivent dans le cadre des politiques publiques de l'emploi et ont, de fait, un caractère plus ponctuel.

Les analyses qui interprètent les séquences d'emploi en terme de dualisation du marché du travail n'introduisent pas de différence selon leur nature: l'ensemble des formes d'emploi qui se différencient de la norme est englobé sous la notion de marché secondaire. On suppose alors que chacune de ces séquences d'emploi alimente de façon indifférenciée le marché secondaire.

Or, l'analyse des motifs de recours au CDD et à l'intérim a notamment permis de conclure qu'il s'agissait de marchés distincts (voir II3). La nature des séquences d'emploi entretient-elle cette diversité en terme d'itinéraire?

*a) Provenance: les individus sous CDD et les intérimaires en t proviennent majoritairement de l'activité, alors que la répartition des stagiaires selon l'origine traduit la part croissante de l'inactivité sur la période.*

– Les individus sous CDD en t proviennent majoritairement de l'activité. Cette tendance se renforce sur la période: alors que 55% des salariés sous CDD en 1984 étaient en activité un an auparavant, ils sont 61% en 1987 (voir tableau IV-10).

– L'activité explique également une part importante de la provenance des intérimaires: environ 60% des intérimaires en t étaient actifs un an auparavant. Alors que l'analyse des motifs de recherche d'emploi faisaient apparaître que le CDD entretenait des liens étroits avec le chômage à l'inverse de l'intérim (IV11b), les sorties du chômage alimentent respectivement l'entrée dans la situation de salarié sous CDD un an après (environ 20% sur la période) et l'entrée



dans la situation d'intérimaire (environ 25% sur la période) (voir tableaux IV-10 et IV-11).

– La structure de l'origine des stagiaires, quant à elle, se modifie sensiblement au cours de la période, au détriment de l'activité: alors qu'en 1984, les stagiaires proviennent majoritairement de l'activité (38%) et du chômage (37%), ils émanent de plus en plus de l'inactivité: ainsi, en 1985, près d'un stagiaire sur deux était inactif un an auparavant; en 1987, l'inactivité en  $t-1$  concerne respectivement 39% des stagiaires et le chômage 33% d'entre eux (voir tableau IV-12).

Si l'entrée en stage était consécutive à une situation d'activité ou à une entrée en chômage au début de la période, elle semble s'effectuer, de plus en plus, dès la sortie du système scolaire (7). On peut alors considérer que, pour ces individus, les stages institutionnalisent un espace nouveau entre la formation et l'emploi (voir IV12d), compte tenu de la relative séparation entre le système éducatif et celui de l'entrée dans le premier emploi (voir II53c).

***b) Destinée: en  $t+1$ , l'activité continue de concerner la plupart des salariés sous CDD et des intérimaires en  $t$ , contre un peu plus d'un stagiaire sur deux au cours de la période.***

– Alors que 71% des individus qui ont été embauchés sur CDD en 1984 étaient actifs en  $t+1$ , ils sont 76% en 1987. L'inactivité et le chômage concernent respectivement moins de 10% et moins de 20% de ces individus sur la période (sauf en 1984, où 22% d'entre eux se retrouvent au chômage).

– La destinée des intérimaires est encore plus marquée par l'activité que celle des individus sous CDD: en 1989, près de 80% des salariés qui étaient intérimaires en  $t$  sont actifs. Néanmoins, l'intérim alimente également les entrées en chômage dans des proportions comparables au CDD, mais il conduit rarement à l'inactivité.

---

7- La population des inactifs qui sont entrés en stage en  $t$  se compose principalement des sorties du système éducatif et des retours du service militaire (de 95,8% en 1984 à 84,2% en 1988). Cette structure peut en partie tenir au fait qu'on s'est focalisé sur les mesures en faveur des jeunes (les stagiaires sélectionnés ont moins de 30 ans; voir IV211).

TABLEAU IV-10: Les CDD: provenance et destinée au sein des cohortes de 1984 à 1988

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1983		
	effectif	%
ACTIVITE	79 830	55
INACTIVITE	38 256	26
CHOMAGE	27 878	19
<b>TOTAL</b>	<b>145 964</b>	<b>100</b>

CDD		
SITUATION EN MARS 1984		
	effectif	%
<b>TOTAL</b>	<b>145 964</b>	<b>100</b>

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1985					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	103 098	71	Emploi stable	72 116	49
			CDD	24 007	16
			Intérim	2 488	2
			Stage	613	1
INACTIVITE	11 123	7	autre actif	3 874	3
			formation	2 180	1
			militaire	2 903	2
			femme foyer	4 883	3
CHOMAGE	31 743	22	autre inactif	1 157	1
<b>TOTAL</b>	<b>145 964</b>	<b>100</b>			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1984		
	effectif	%
ACTIVITE	115 669	57
INACTIVITE	45 660	22
CHOMAGE	42 355	21
<b>TOTAL</b>	<b>203 684</b>	<b>100</b>

CDD		
SITUATION EN MARS 1985		
	effectif	%
<b>TOTAL</b>	<b>203 684</b>	<b>100</b>

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1986					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	154 772	76	Emploi stable	97 852	48
			CDD	48 154	24
			Intérim	2 455	1
			Stage	3 847	2
INACTIVITE	19 989	10	autre actif	2 464	1
			formation	5 026	2
			militaire	5 226	3
			femme foyer	4 886	2
CHOMAGE	28 923	14	autre inactif	4 851	2
<b>TOTAL</b>	<b>203 684</b>	<b>100</b>			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1985		
	effectif	%
ACTIVITE	147 258	53
INACTIVITE	59 721	26
CHOMAGE	72 225	21
<b>TOTAL</b>	<b>279 204</b>	<b>100</b>

CDD		
SITUATION EN MARS 1986		
	effectif	%
<b>TOTAL</b>	<b>279 204</b>	<b>100</b>

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1987					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	209 628	75	Emploi stable	133 098	48
			CDD	61 824	22
			Intérim	3 458	1
			Stage	6 575	2
INACTIVITE	22 851	8	autre actif	4 673	2
			formation	4 590	2
			militaire	5 558	2
			femme foyer	4 094	1
CHOMAGE	46 725	17	autre inactif	8 609	3
<b>TOTAL</b>	<b>279 204</b>	<b>100</b>			

Source : Enquête sur l'Emploi

TABLEAU IV-10 (suite)

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1986		
	effectif	%
ACTIVITE	183 752	59
INACTIVITE	63 140	20
CHOMAGE	66 444	21
TOTAL	313 336	100

CDD		
SITUATION EN MARS 1987		
	effectif	%
TOTAL	313 336	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1988					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	236 059	75	Emploi stable	151 057	48
			CDD	67 323	21
			Intérim	4 218	1
			Stage	6 906	2
INACTIVITE	28 355	9	autre actif	6 555	2
			formation	5 644	2
			militaire	8 906	3
			femme foyer	5 339	2
CHOMAGE	48 922	16	autre inactif	8 466	3
TOTAL	313 336	100			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1987		
	effectif	%
ACTIVITE	200 987	61
INACTIVITE	56 625	17
CHOMAGE	71 675	22
TOTAL	329 287	100

CDD		
SITUATION EN MARS 1988		
	effectif	%
TOTAL	329 287	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1989					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	250 610	76	Emploi stable	157 312	48
			CDD	73 261	22
			Intérim	9 870	3
			Stage	3 877	1
INACTIVITE	26 083	8	autre actif	6 290	2
			formation	6 320	2
			militaire	9 335	3
			femme foyer	5 537	2
CHOMAGE	52 594	16	autre inactif	4 891	1
TOTAL	329 287	100			

Source : Enquête sur l'Emploi

TABLEAU IV-11: Les intérimaires: provenance et destinée au sein des cohortes de 1984 à 1988

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1983		
	effectif	%
ACTIVITE	30 185	58
INACTIVITE	9 865	19
CHOMAGE	12 134	23
TOTAL	52 184	100

INTERIM		
SITUATION EN MARS 1984		
	effectif	%
TOTAL	52 184	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1985					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	38 943	75	Emploi stable	25 524	49
			CDD	2 314	4
			Intérim	10 271	20
			Stage	295	1
			autre actif	539	1
INACTIVITE	3 062	6	formation	0	0
			militaire	869	2
			femme foyer	917	2
			autre inactif	1 276	2
			CHOMAGE	10 179	19
TOTAL	52 184	100			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1984		
	effectif	%
ACTIVITE	37 352	58
INACTIVITE	12 304	19
CHOMAGE	14 902	23
TOTAL	64 558	100

INTERIM		
SITUATION EN MARS 1985		
	effectif	%
TOTAL	64 558	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1986					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	44 181	68	Emploi stable	24 580	38
			CDD	5 922	9
			Intérim	12 662	20
			Stage	346	1
			autre actif	671	1
INACTIVITE	5 623	9	formation	1 612	2
			militaire	2 177	3
			femme foyer	487	1
			autre inactif	1 347	2
			CHOMAGE	14 754	23
TOTAL	64 558	100			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1985		
	effectif	%
ACTIVITE	38 711	62
INACTIVITE	7 431	12
CHOMAGE	16 415	26
TOTAL	62 557	100

INTERIM		
SITUATION EN MARS 1986		
	effectif	%
TOTAL	62 557	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1987					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	43 365	69	Emploi stable	21 880	35
			CDD	6 488	10
			Intérim	13 593	22
			Stage	566	1
			autre actif	838	1
INACTIVITE	4 552	7	formation	0	0
			militaire	2 099	3
			femme foyer	1 528	2
			autre inactif	925	2
			CHOMAGE	14 640	24
TOTAL	62 557	100			

Source : Enquête sur l'Emploi

TABLEAU IV-11 (suite)

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1986		
	effectif	%
ACTIVITE	35 149	59
INACTIVITE	7 071	12
CHOMAGE	17 557	29
TOTAL	59 777	100

INTERIM		
SITUATION EN MARS 1987		
	effectif	%
TOTAL	59 777	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1988					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	45 879	77	Emploi stable	21 875	37
			CDD	5 906	10
			Intérim	17 000	28
			Stage	767	1
			autre actif	331	1
INACTIVITE	2 675	4	formation	0	0
			militaire	1 849	3
			femme foyer	486	0,5
			autre inactif	340	0,5
CHOMAGE	11 223	19			
TOTAL	59 777	100			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1987		
	effectif	%
ACTIVITE	57 085	60
INACTIVITE	12 830	13
CHOMAGE	26 264	27
TOTAL	96 179	100

INTERIM		
SITUATION EN MARS 1988		
	effectif	%
TOTAL	96 179	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1989					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	75 498	79	Emploi stable	35 902	37
			CDD	11 492	12
			Intérim	25 855	27
			Stage	1 569	2
			autre actif	680	1
INACTIVITE	4 882	5	formation	0	0
			militaire	1 712	2
			femme foyer	961	1
			autre inactif	2 209	2
CHOMAGE	15 799	16			
TOTAL	96 179	100			

Source : Enquête sur l'Emploi

TABLEAU IV-12: Les stagiaires: provenance et destinée au sein des cohortes de 1984 à 1988

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1983		
	effectif	%
ACTIVITE	14 825	38
INACTIVITE	9 775	25
CHOMAGE	14 750	37
TOTAL	39 350	100

STAGE		
SITUATION EN MARS 1984		
	effectif	%
TOTAL	39 350	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1985					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	20 828	53	Emploi stable	15 236	39
			CDD	1 419	4
			Intérim	340	1
			Stage	2 529	6
			autre actif	1 304	3
INACTIVITE	7 022	18	formation	3 196	8
			militaire	913	2
			femme foyer	285	1
			autre inactif	2 628	7
CHOMAGE	11 500	29			
TOTAL	39 350	100			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1984		
	effectif	%
ACTIVITE	21 717	24
INACTIVITE	43 266	47
CHOMAGE	26 336	29
TOTAL	91 319	100

STAGE		
SITUATION EN MARS 1985		
	effectif	%
TOTAL	91 319	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1986					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	50 130	55	Emploi stable	25 026	27
			CDD	9 454	10
			Intérim	337	1
			Stage	11 532	13
			autre actif	3 781	4
INACTIVITE	13 912	15	formation	4 438	5
			militaire	5 099	6
			femme foyer	185	0
			autre inactif	4 190	4
CHOMAGE	27 277	30			
TOTAL	91 319	100			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1985		
	effectif	%
ACTIVITE	41 738	27
INACTIVITE	58 881	38
CHOMAGE	54 899	35
TOTAL	155 518	100

STAGE		
SITUATION EN MARS 1986		
	effectif	%
TOTAL	155 518	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1987					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	80 697	52	Emploi stable	35 181	23
			CDD	23 660	15
			Intérim	1 467	1
			Stage	17 644	11
			autre actif	2 745	2
INACTIVITE	23 089	15	formation	6 007	4
			militaire	8 668	6
			femme foyer	2 670	2
			autre inactif	5 744	3
CHOMAGE	51 732	33			
TOTAL	155 518	100			

Source : Enquête sur l'Emploi

TABLEAU IV-12 (suite)

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1986		
	effectif	%
ACTIVITE	50 470	29
INACTIVITE	72 903	41
CHOMAGE	53 431	30
TOTAL	176 804	100

STAGE		
SITUATION EN MARS 1987		
	effectif	%
TOTAL	176 804	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1988					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	85 071	48	Emploi stable	36 949	21
			CDD	17 917	10
			Intérim	3 196	2
			Stage	21 272	12
			autre actif	5 737	3
INACTIVITE	29 136	17	formation	5 836	3
			militaire	12 553	7
			femme foyer	1 231	1,0
			autre inactif	9 516	6,0
CHOMAGE	62 597	35			
TOTAL	176 804	100			

PROVENANCE		
SITUATION EN MARS 1987		
	effectif	%
ACTIVITE	52 625	28
INACTIVITE	74 672	39
CHOMAGE	62 394	33
TOTAL	189 691	100

STAGE		
SITUATION EN MARS 1988		
	effectif	%
TOTAL	189 691	100

DESTINEE					
SITUATION EN MARS 1989					
	effectif	%	dont	effectif	%
ACTIVITE	104 032	55	Emploi stable	45 748	24
			CDD	25 954	14
			Intérim	4 899	3
			Stage	22 997	12
			autre actif	4 434	2
INACTIVITE	25 860	14	formation	3 652	2
			militaire	10 636	6
			femme foyer	2 552	1
			autre inactif	9 020	5
CHOMAGE	59 799	31			
TOTAL	189 691	100			

Source : Enquête sur l'Emploi

- En t+1, l'activité continue de concerner plus d'un stagiaire sur deux au cours de la période. Parallèlement, les individus qui sont entrés en stage en t, se retrouvent plus souvent au chômage (environ 1/3 des individus) et en inactivité (environ 15%) que les individus qui étaient intérimaires ou sur CDD en t.

Il s'en suit que l'origine et la destinée des individus sous CDD et des intérimaires en t sont plus fréquemment marquées par l'activité, alors que celles des stagiaires sont plus diversifiées.

*c) Si l'insertion dans l'emploi stable des intérimaires et surtout des stagiaires connaît une diminution sur la période, elle continue de concerner une part significative des salariés sur CDD en t.*

L'activité recouvre des situations plus ou moins favorables en termes d'insertion dont l'importance respective varie selon la séquence d'emploi considérée.

- Sur la période, près de la moitié des salariés sur CDD en t s'insère dans l'emploi stable l'année suivante, environ 20% sont à nouveau sur un CDD.

- La proportion d'intérimaires qui s'insèrent dans l'emploi stable en t+1, est passée d'environ 50% entre 1984 et 1985 à un peu plus d'1/3 entre 1985 et 1986. Elle se stabilise ensuite à ce niveau. Par contre, la part des intérimaires qui se retrouvent intérimaire l'année suivante, augmente sur la période: de 20% entre 1984 et 1985 à 27% en fin de période.

- En ce qui concerne les stagiaires en t, on note une baisse sensible de l'insertion dans l'emploi stable au cours de la période: de 38% en 1984 à un peu plus de 20% ensuite. Elle peut s'interpréter comme le signe d'une moindre rentabilité en termes d'insertion de ces dispositifs ou traduire le fait que les stages "s'adressent à une population de moins en moins employable" comme l'indiquent CEZARD M. et HELLER J.-L. (1988, p18). Cette diminution de la stabilisation s'opère au profit du maintien dans le dispositif des stages (de 6% en 1985 à 12% en 1989) et de l'embauche sur un CDD (de 4% en 1985 à 14% en 1989). Cette dernière éventualité peut traduire le fait que l'issue du stage peut être assortie d'une embauche sur CDD.



*d) Les itinéraires des salariés sous CDD et des intérimaires sont moins diversifiés que ceux des stagiaires, dont la structure se déforme au cours de la période et traduit, en partie, le caractère ponctuel de ces mesures.*

Deux itinéraires rassemblent à eux seuls respectivement 40% des individus qui ont effectué une mission d'intérim ou un CDD en t:

- il s'agit du passage de l'activité en t-1 à la stabilité en t+1, qui concerne respectivement environ un tiers des individus et,

- du passage de l'activité en t-1 dans l'une ou l'autre de ces formes d'emploi: environ 15% des CDD et des intérimaires se retrouvent respectivement en mission d'intérim ou sur un CDD l'année suivante.

Par contre, les itinéraires des stagiaires sont nettement plus diversifiés.

Entre 1984 et 1985, c'est le passage de l'activité à la stabilité qui constitue l'itinéraire le plus fréquent des stagiaires (18,8% des stagiaires). Viennent ensuite cinq itinéraires qui rassemblent respectivement environ 10% des stagiaires: il s'agit du passage entre t-1 et t+1 du chômage à la stabilité ou au chômage, de l'inactivité à la stabilité, à l'inactivité ou au chômage. A partir de 1985, cinq itinéraires, voire six, regroupent respectivement environ 10% des stagiaires en t sans qu'on puisse distinguer d'itinéraire prépondérant.

Pour mettre en évidence les itinéraires les plus significatifs en fonction de la nature de la séquence effectuée en t, on a mené une analyse factorielle des correspondances qui met en rapport les différentes séquences d'emploi et le devenir des individus en t+1 (voir graphiques IV-7 à IV-11).

Pour chacune des cohortes considérées, c'est la situation d'intérim qui exprime l'écart le plus significatif par rapport à la situation d'indépendance. Le fait d'être intérimaire en t prédispose à le rester en t+1.

Le fait d'être stagiaire en  $t$  tend à correspondre tantôt à une situation de chômage, d'inactivité ou d'autre actif en  $t+1$ . En effet, la significativité du lien entre les différentes situations varie selon la cohorte considérée mais se concentre sur les trois situations précédemment indiquées.

Enfin, si l'attraction entre la situation de salarié sous CDD en  $t$  et la stabilité en  $t+1$  n'apparaît pas significative pour la cohorte de 1984, elle se confirme pour chacune des autres cohortes.

En conclusion, l'analyse des itinéraires selon la nature des séquences d'emploi atteste de l'hétérogénéité des situations que recouvre la notion de marché secondaire. Chacune des séquences d'emploi considérées semblent jouer un rôle spécifique sur le marché du travail.

Le CDD conduit plus souvent à l'insertion dans l'emploi stable l'année suivante que les autres séquences d'emploi. L'activité d'intérimaire apparaît spécifique.

Si certains intérimaires se stabilisent en  $t+1$ , le fait d'être intérimaire en  $t$  semble prédisposer à le rester en  $t+1$ . Ce phénomène peut s'analyser en termes d'instabilité, de mobilité forcée: ces intérimaires constitueraient "des intérimaires de passage" selon la formule de BACQUET B. (1989, p537). Mais, il peut aussi correspondre à un "mode de vie" (HENRIET B., 1981, p49; Le CAVORZIN L., 1990, pp. 68-71), à une spécialisation, voire à une "stabilisation" dans l'activité d'intérim (BACQUET B., 1989, p537).

Enfin, les stages se caractérisent par l'hétérogénéité des itinéraires et l'instabilité.

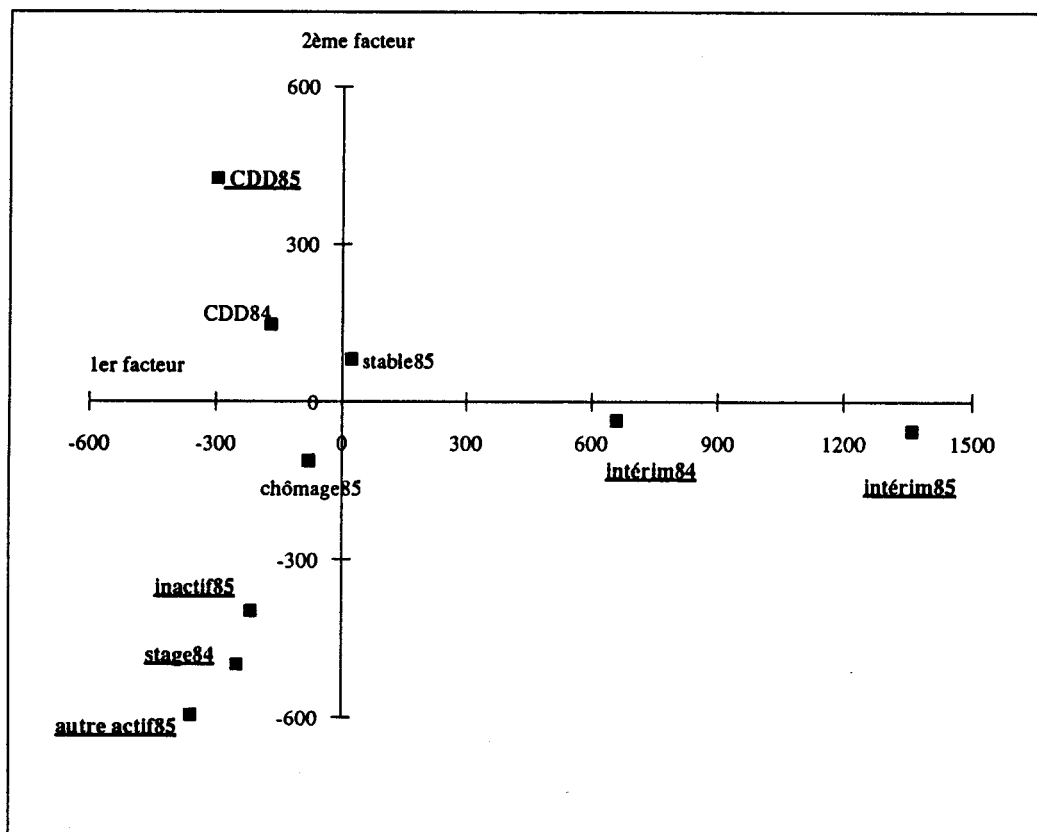
**GRAPHIQUE IV-7:****Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1984**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)
CDD84	-169	568	142	147	432	243
<b>intérim84</b>	<b>660</b>	<b>997</b>	<b>775</b>	-36	3	5
stage84	-248	199	83	<b>-499</b>	<b>801</b>	<b>752</b>
stable85	22	71	2	80	929	55
CDD85	-296	329	83	423	671	380
<b>intérim85</b>	<b>1363</b>	<b>998</b>	<b>830</b>	-56	2	3
<b>autre actif85</b>	<b>-360</b>	267	41	<b>-597</b>	733	251
inactif85	-215	226	33	<b>-397</b>	774	257
chômage85	-80	330	12	-114	670	53

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 69 % de la dispersion, le second 31 %



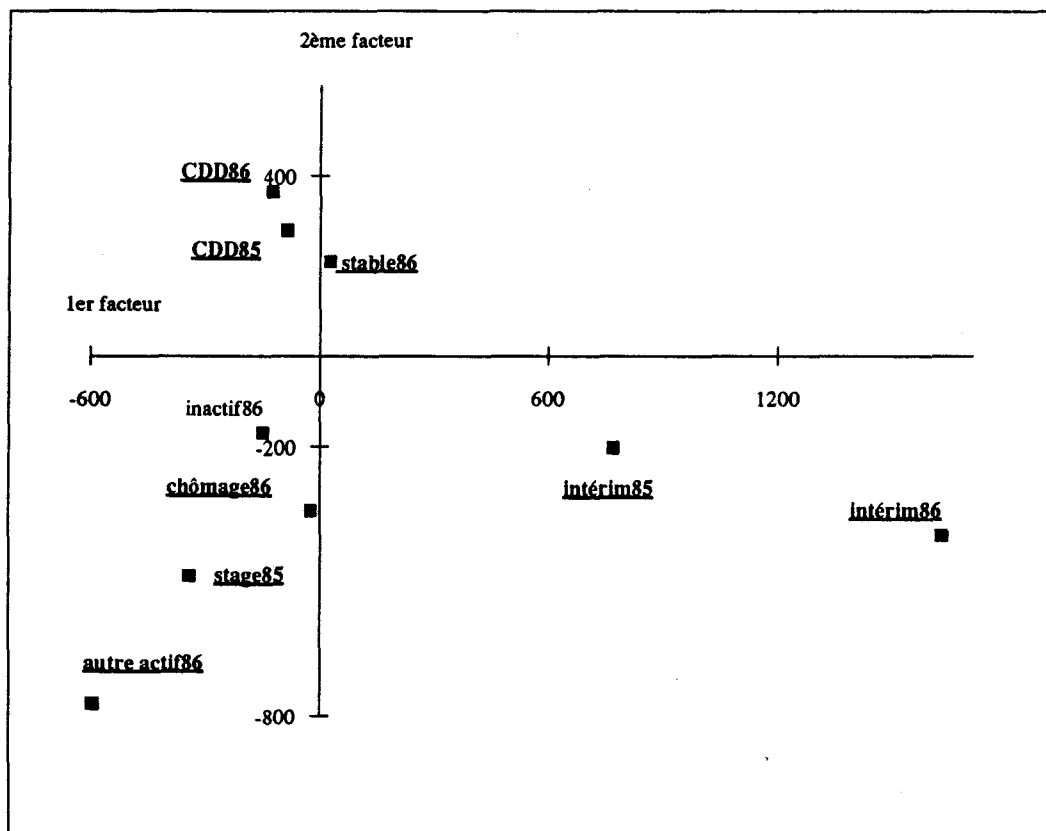
**GRAPHIQUE IV-8:****Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1985**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>CDD85</b>	-89	91	32	<b>282</b>	<b>909</b>	<b>401</b>
<b>Intérim85</b>	<b>770</b>	<b>934</b>	<b>754</b>	-204	66	66
<b>stage85</b>	-345	336	214	-485	<b>664</b>	<b>532</b>
<b>stable86</b>	28	17	2	212	<b>983</b>	<b>163</b>
<b>CDD86</b>	-126	106	20	<b>366</b>	<b>894</b>	<b>211</b>
<b>Intérim86</b>	<b>1621</b>	<b>944</b>	<b>801</b>	-396	56	60
<b>autre actif86</b>	-595	373	158	-772	<b>627</b>	<b>334</b>
<b>inactif86</b>	-152	443	18	-170	557	28
<b>chômage86</b>	-24	5	1	-340	<b>995</b>	<b>203</b>

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 56 % de la dispersion, le second 44 %



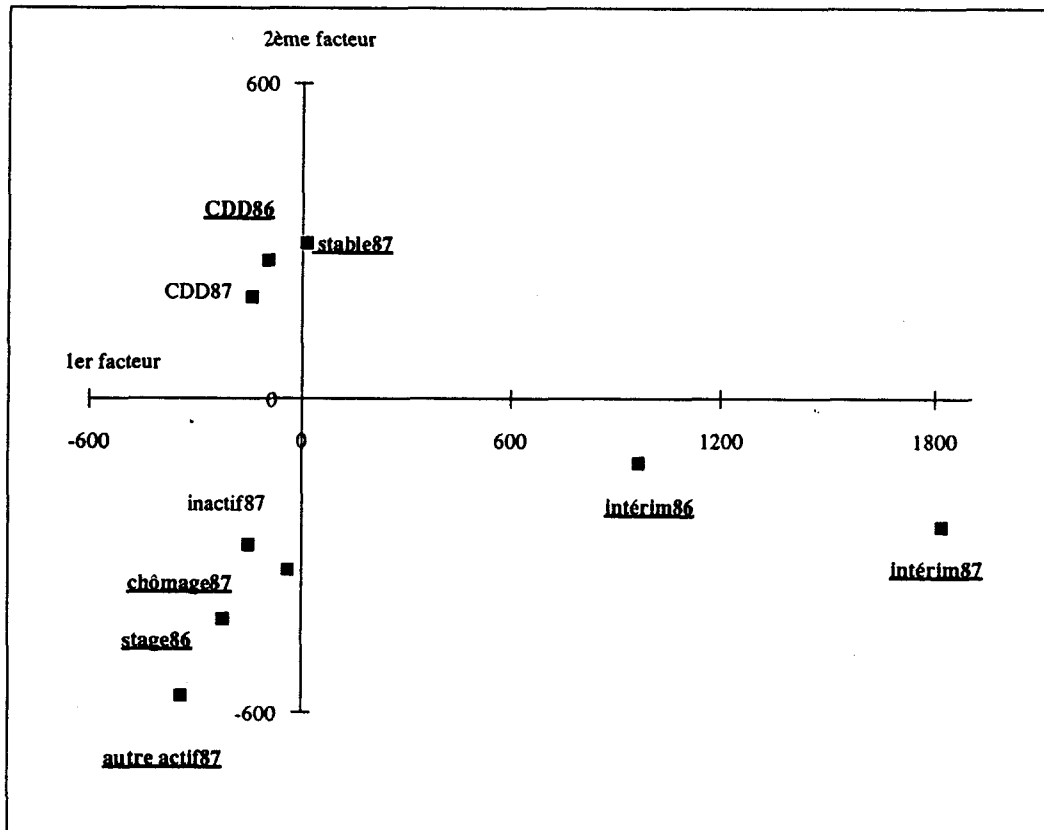
**GRAPHIQUE IV-9:****Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1986**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>CDD86</b>	-95	116	37	261	884	402
<b>intérim86</b>	965	984	855	-122	16	20
<b>stage86</b>	-219	214	109	-419	786	578
<b>stable87</b>	12	2	0	295	998	350
<b>CDD87</b>	-140	348	26	191	652	71
<b>intérim87</b>	1819	983	898	-240	17	23
<b>autre actif87</b>	-340	264	56	-568	736	225
<b>inactif87</b>	-150	231	17	-275	769	80
<b>chômage87</b>	-38	14	2	-324	986	251

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 59 % de la dispersion, le second 41 %



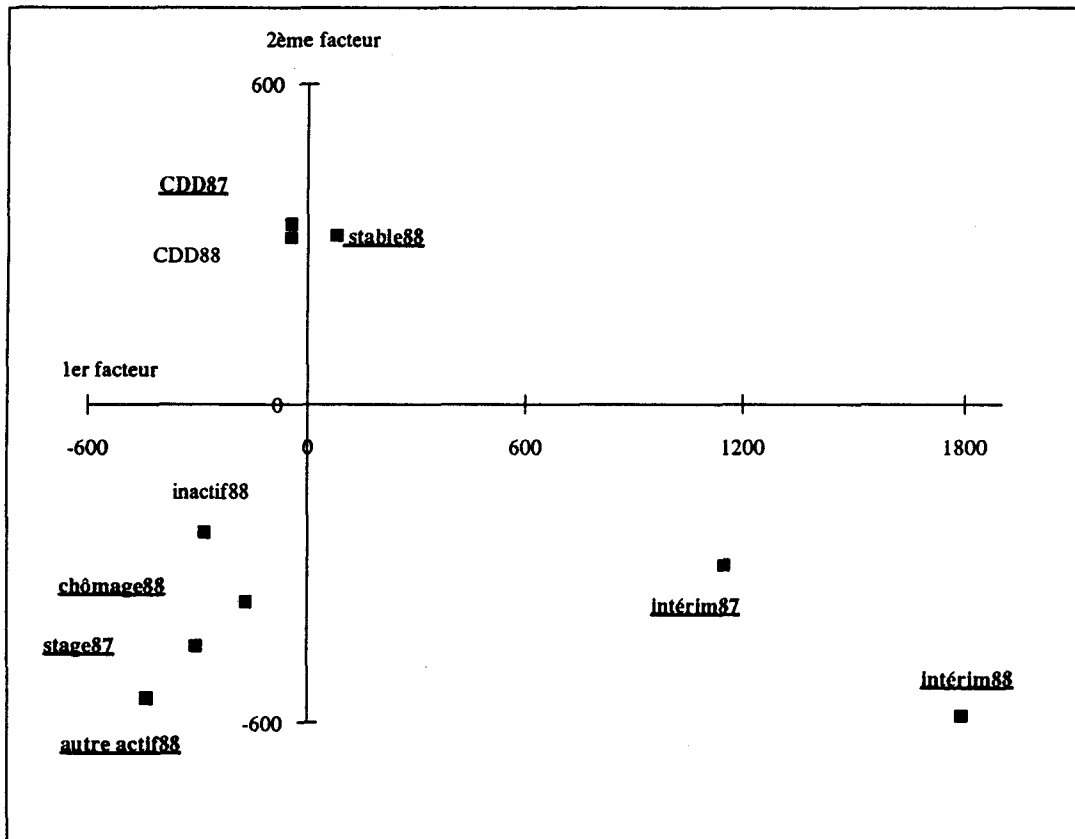
**GRAPHIQUE IV-10:****Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1987**

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>CDD87</b>	-45	20	6	<b>313</b>	<b>980</b>	<b>424</b>
<b>intérim87</b>	<b>1150</b>	<b>937</b>	<b>818</b>	-298	63	73
<b>stage87</b>	-310	318	176	<b>-454</b>	<b>682</b>	<b>503</b>
<b>stable88</b>	79	60	14	<b>315</b>	<b>940</b>	<b>287</b>
CDD88	-46	18	2	338	982	144
<b>intérim88</b>	<b>1795</b>	<b>903</b>	<b>813</b>	-587	97	116
<b>autre actif88</b>	-442	388	84	<b>-555</b>	<b>612</b>	<b>177</b>
inactif88	-286	596	51	-236	404	46
<b>chômage88</b>	-169	172	36	<b>-369</b>	<b>828</b>	<b>231</b>

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 57 % de la dispersion, le second 43 %



### GRAPHIQUE IV-11:

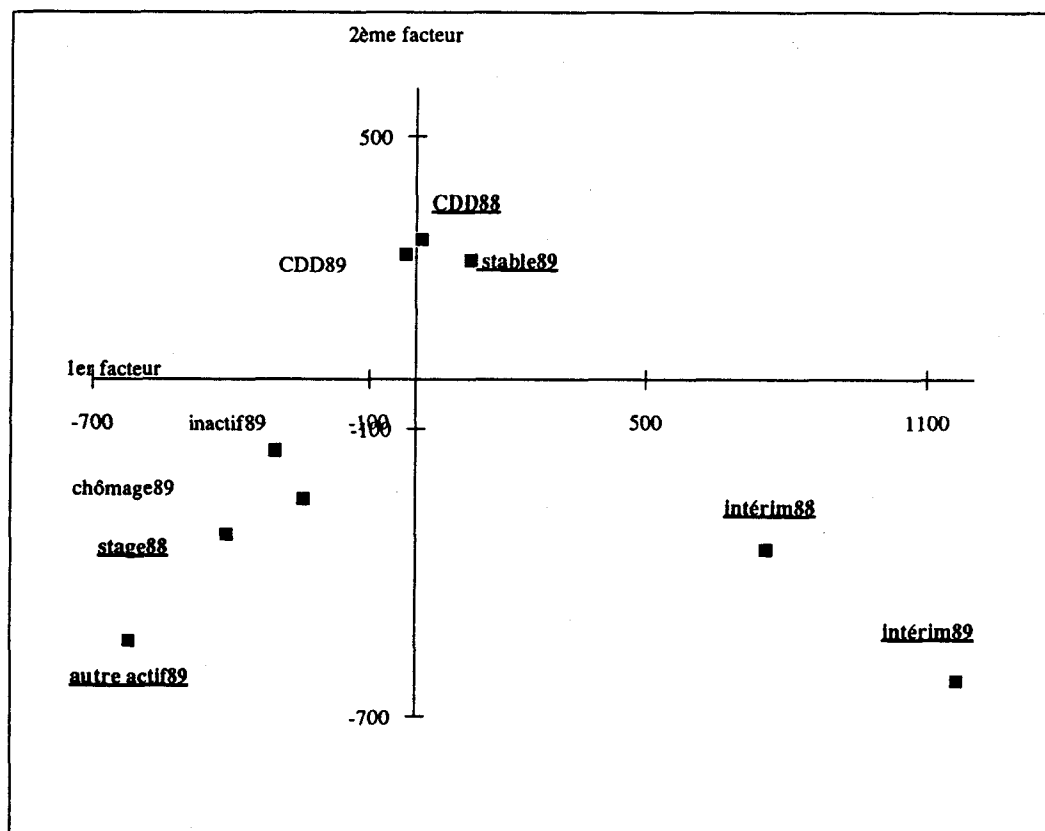
#### Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1988

Les modalités les plus significatives sont présentées en caractère gras et soulignées sur le graphique

	Premier facteur			Deuxième facteur		
	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)	Coordonnée	cosinus carré	Contribution relative (1)
<b>CDD88</b>	11	2	0	<b>285</b>	<b>998</b>	<b>464</b>
<b>intérim88</b>	<b>759</b>	<b>826</b>	<b>640</b>	-349	174	203
<b>stage88</b>	<b>-405</b>	<b>619</b>	<b>359</b>	-318	381	333
<b>stable89</b>	118	190	38	<b>243</b>	<b>810</b>	<b>245</b>
CDD89	-23	8	1	254	992	125
<b>intérim89</b>	<b>1165</b>	<b>777</b>	<b>637</b>	-625	223	275
<b>autre actif89</b>	<b>-621</b>	<b>568</b>	<b>177</b>	-542	432	203
inactif89	-303	818	60	-143	182	20
chômage89	-241	497	86	-243	503	131

(1) Les trois premières lignes expriment la contribution relative de la situation en t (total 1000), les suivantes celle de t+1 (total 1000)

Le premier facteur explique 60 % de la dispersion, le second 40 %



## IV23 - LA DESTINEE DES INDIVIDUS SELON LEURS CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES ET SELON LES CONDITIONS D'UTILISATION DES SEQUENCES D'EMPLOI PAR LES ENTREPRISES

### IV231 - LES SEQUENCES D'EMPLOI ET LA DESTINEE SELON LES CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES

#### IV2311 - LA DESTINEE SELON LE SEXE

*a) Au sein de l'échantillon, hommes et femmes sont concernés de façon quasiment équivalente par les séquences d'emploi en t.*

Le passage par une séquence d'emploi en t ne fait pas apparaître de différences sensibles selon le sexe: si les hommes sont un peu plus représentés en début de période, cet écart s'estompe ensuite (voir tableau IV-13).

**TABLEAU IV-13: Répartition de la population ayant effectué une séquence d'emploi en t selon le sexe (en %)**

Sexe	Cohorte				
	1984	1985	1986	1987	1988
<b>Hommes</b>	55	57	49	52	50
<b>Femmes</b>	45	43	51	48	50
<b>Total</b>	100	100	100	100	100

Source: Enquête sur l'emploi



*b) Au regard de l'insertion dans l'emploi stable en t+1, les femmes ne sont pas globalement infériorisées relativement aux hommes: quel que soit le sexe, l'insertion dans l'emploi stable en t+1 constitue la destinée la plus fréquente.*

En début de période, respectivement 50% des femmes et 45% des hommes s'insèrent dans l'emploi stable en t+1. Si cette proportion décroît au cours de la période en accord avec la tendance observée précédemment (voir IV221f), les parts respectives des femmes et des hommes qui se stabilisent, restent très proches: en 1989, 37% des femmes et 40% des hommes ont un emploi stable (voir tableau IV-14).

**TABLEAU IV-14: Répartition de la population ayant effectué une séquence d'emploi en t selon la destinée et selon le sexe (en %)**

Destinée en t+1	Sexe	Cohorte				
		1984	1985	1986	1987	1988
EMPLOI STABLE	Hommes	46	40	38	40	40
	Femmes	50	42	38	36	37
CDD	Hommes	13	16	17	14	15
	Femmes	10	20	20	20	22
INTERIM	Hommes	5	6	5	6	9
	Femmes	6	3	2	2	4
AUTRE ACTIVITE	Hommes	5	7	7	7	6
	Femmes	2	5	7	8	7
INACTIVITE	Hommes	8	11	11	13	11
	Femmes	10	10	9	9	8
CHOMAGE	Hommes	23	20	22	20	19
	Femmes	22	20	24	25	22

Source: Enquête sur l'emploi

*c) Viennent ensuite l'entrée en chômage et l'embauche sur CDD qu'il s'agisse de la destinée des hommes ou des femmes.*

Environ 1/5 des hommes et respectivement des femmes sont entrés en chômage un an après avoir effectué une séquence d'emploi. Ces proportions restent quasiment stables sur la période : si 25% des femmes sont entrés en chômage à la suite d'une séquence d'emploi effectuée en 1987, contre 20% des hommes, l'écart se réduit ensuite. On ne peut donc pas considérer que l'entrée en chômage introduise des différences sensibles selon le sexe (voir tableau IV-14).

L'embauche sur CDD en t+1 caractérise davantage la destinée des femmes: alors que 10% des femmes qui sont passées par une séquence d'emploi en 1984 sont sur un CDD en 1985, 22% sont dans cette situation en 1989 contre respectivement 13% et 15% de la population masculine (voir tableau IV-14).

Au total, l'insertion dans l'emploi stable, le chômage et l'embauche sur CDD rassemblent plus de 80% de la population féminine sur la période et environ 75% de la population masculine.

*d) Les femmes se "spécialisent" plutôt sur les CDD, alors que l'activité d'intérim est spécifique à la population masculine.*

L'analyse du khi-deux relative à la destinée selon le sexe fait apparaître une "spécialisation" des hommes et des femmes dans chacune de ces formes d'emploi traditionnelles: les hommes deviennent plus souvent intérimaires (les femmes moins souvent) et les femmes sont plus souvent recrutées sur un CDD (les hommes moins souvent). Si ces liaisons n'apparaissent pas au sein des individus qui sont passés par une séquence d'emploi en 1984, elles se distinguent nettement au sein de la cohorte de 1985 et se confirment ensuite. Au total, elles expliquent plus de 70% du khi-deux calculé (66% du khi-deux calculé pour la cohorte de 1987).

#### IV2312 - LA DESTINEE SELON L'AGE

*a) Le chômage constitue la destinée la plus fréquente des moins de 20 ans; vient ensuite l'insertion dans l'emploi stable qui enregistre une nette diminution au cours de la période au profit de l'inactivité et des autres actifs (8).*

Si la part du chômage parmi les jeunes de moins de 20 ans diminue au cours de la période, elle reste cependant la destinée la plus fréquente de ces jeunes: en

---

8- Les autres actifs regroupent les situations d'apprenti, d'aide familial et de non salarié.

1985, 39% des moins de 20 ans sont chômeurs un an après leur passage par une séquence d'emploi contre 29% au sein de la cohorte de 1988 (voir tableau IV-15).

Alors que 21% des jeunes de cette classe d'âge se sont insérés dans l'emploi stable en 1985, ils ne sont plus que 16% en 1989. Par contre, la part des inactifs et des autres actifs augmente sensiblement au cours de la période: ces situations représentent 41% des jeunes de moins de 20 ans ayant effectué une séquence d'emploi, en 1988, contre 28% des jeunes issus de la cohorte de 1984.

**TABLEAU IV-15: Répartition de la population ayant effectué une séquence d'emploi en t selon les destinées les plus significatives et selon l'âge (en %)**

Classe d'âge	Destinée en t+1	Cohorte				
		1984	1985	1986	1987	1988
15 - 19 ans	chômage	39	25	37	33	29
	Inactivité	18	20	16	19	21
	Emploi stable	21	22	19	18	16
	Autre actif	10	16	13	18	20
20 - 24 ans	Emploi stable	51	33	33	33	35
	Chômage	25	24	24	26	22
	CDD	10	18	19	18	19
25 - 29 ans	Emploi stable	53	50	51	49	45
	Chômage	20	18	19	16	17
	CDD	11	16	17	17	18
plus de 30 ans	Emploi stable	52	55	47	49	48
	CDD	15	19	21	18	19
	Chômage	15	13	16	16	19

Source: Enquête sur l'emploi

*b) Par contre, l'insertion dans l'emploi stable constitue la destinée la plus fréquente des plus de 20 ans.*

Si l'insertion dans l'emploi stable demeure la destinée la plus fréquente des plus de 20 ans, au cours de la période, il existe des évolutions différenciées au sein de cette population:

- les jeunes de 20 à 24 ans connaissent moins souvent l'insertion dans l'emploi stable en fin de période (de 51% en 1985 à 35% en 1989);
- par contre, la stabilisation continue de concerner près de la moitié des plus de 25 ans (voir tableau IV-15).

*c) La destinée des plus âgés est ensuite marquée par l'embauche sur un CDD et, de façon moindre, par le chômage, alors que la situation s'inverse pour les plus jeunes.*

De 1986 à 1988, les plus de 30 ans sont plus souvent sur un CDD qu'en chômage. En 1989, la part respective de ces destinées est identique (respectivement 19%).

Par contre, les individus qui se situent dans la classe d'âge 20-24 ans entrent davantage en chômage (de 25% en 1985 à 22% en 1989) qu'ils ne sont embauchés sur un CDD (de 10% en 1985 à 19% en 1989). Les 25-29 ans occupent une situation intermédiaire: alors que le chômage les concerne davantage que l'entrée sur un CDD en début de période (respectivement 20% et 11%), la situation s'inverse ensuite (le chômage touche 17% de cette classe d'âge alors que le CDD concerne 18% d'entre eux, en 1989).

Il faut enfin noter que ce sont les individus, de plus de 30 ans, qui sont les plus concernés par l'activité d'intérim, en t+1: ils représentent 57% des intérimaires en 1985 et 38% en 1989.

*d) La destinée selon l'âge fait apparaître une opposition nette entre les individus les plus âgés, qui s'insèrent dans l'emploi stable, et les individus les plus jeunes, qui connaissent plus souvent l'inactivité ou la situation d'autre actif, voire le chômage en t+1.*

D'après les analyses factorielles des correspondances relatives à chacune des cohortes (9), deux groupes se distinguent:

- les jeunes âgés de moins de 20 ans qui sont proches des situations d'inactivité ou d'autre actif en t+1, mais aussi du chômage au sein des cohortes de 1984 et 1987;
- les individus de plus de 30 ans qui accèdent à l'emploi stable au sein des cohortes de 1985 à 1988 (10).

Les classes d'âge 20-24 ans et 25-29 ans se situent dans une situation intermédiaire au regard de la destinée.

---

9- Les représentations graphiques des plans factoriels n'ont pas été reproduites ici.

10- En 1984, ce groupe ne se distingue pas nettement.

## IV2313 – LA DESTINEE SELON LE NIVEAU DE FORMATION

*a) La probabilité de s'insérer dans l'emploi stable décroît avec le niveau de formation.*

On s'insère plus fréquemment dans l'emploi stable que le niveau de formation est élevé: alors que 64% des individus de niveaux I et II issus de la cohorte de 1984 sont stabilisés un an après, seuls 38% de ceux qui n'ont jamais fait d'études accèdent à l'emploi stable. A quelques exceptions près, cette relation d'ordre ne connaît pas d'altération au cours de la période (voir tableau IV-16).

*b) A l'inverse, la probabilité de se trouver au chômage en t+1 est d'autant plus élevée que le niveau de formation est faible.*

Alors que 30% des individus qui n'ont pas suivi d'études sont au chômage un an après avoir effectué une séquence d'emploi, ils sont rarement plus de 10% aux niveaux de formation les plus élevés (niveaux I, II et III) (voir tableau IV-17).

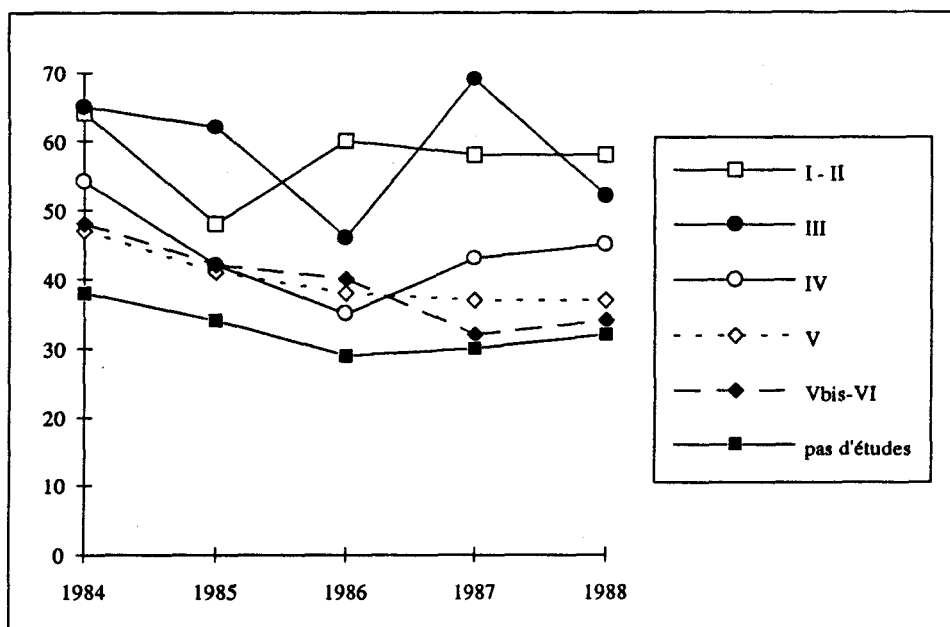
*c) Par contre, le fait de se trouver dans une des formes traditionnelles d'emploi temporaire, un an après le passage par une séquence d'emploi, ne fait pas apparaître de relation claire selon le niveau de formation.*

Les situations d'intérimaire et de salarié sous CDD concernent tous les niveaux de formation et ne permettent pas d'établir de hiérarchie nette au cours de la période. La proportion des individus de niveaux I et II qui se trouvent sur une de ces formes d'emploi est la plus importante au sein des cohortes de 1985 et 1988; le niveau III se distingue au sein de la cohorte de 1986 et le niveau V au sein de celle de 1984 (voir tableau IV-18).

**TABLEAU IV-16: Part des individus qui sont sur un emploi stable un an après avoir effectué une séquence d'emploi selon le niveau de formation au sein des cinq cohortes étudiées (en %)**

Cohorte de	Niveau de formation					
	I - II	III	IV	V	Vbis - VI	pas d'études
1984	64	65	54	47	48	38
1985	48	62	42	41	42	34
1986	60	46	35	38	40	29
1987	58	69	43	37	32	30
1988	58	52	45	37	34	32

Source: Enquête sur l'emploi



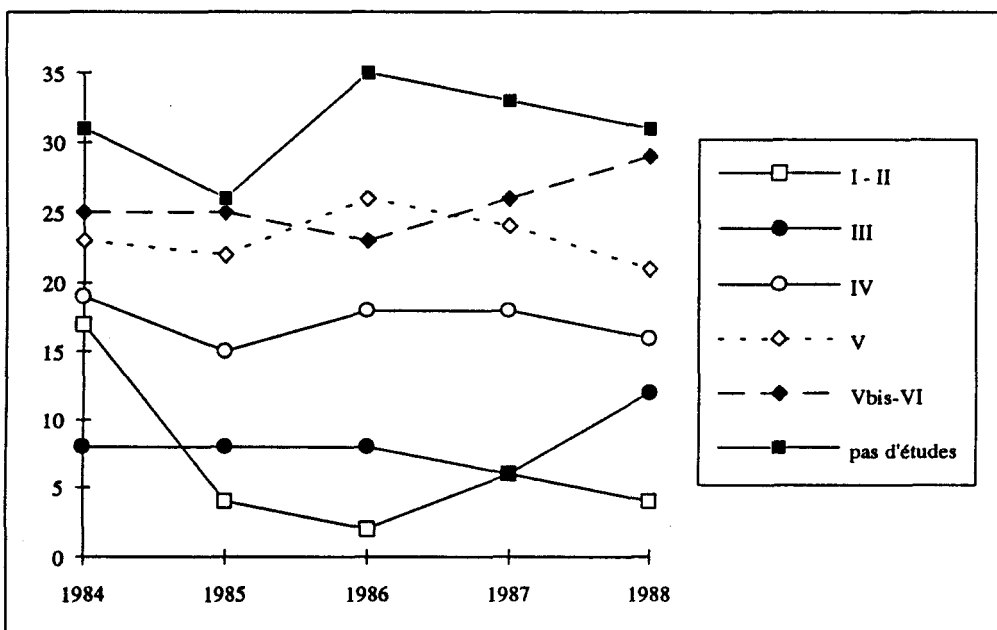
### La nomenclature des niveaux de formation

<b>VI</b>	Sorties du premier cycle du second degré et des formations professionnelles en un an
<b>Vbis</b>	Sorties de troisième et du second cycle court professionnel avant l'année terminale
<b>V</b>	Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels ou abandon en cours de second cycle avant l'année terminale
<b>IV</b>	Sorties des classes terminales de second cycle long (secondaire) Sorties des formations de l'enseignement supérieur dans diplôme de niveau III
<b>III</b>	Sorties avec un diplôme de niveau bac + deux ans
<b>I et II</b>	Sorties avec un diplôme de 2nd ou 3ème cycle universitaires ou de grandes écoles

**TABLEAU IV-17: Part des individus qui sont entrés en chômage un an après avoir effectué une séquence d'emploi selon le niveau de formation au sein des cinq cohortes étudiées**

Cohorte de	Niveau de formation					
	I - II	III	IV	V	Vbis - VI	pas d'études
1984	17	8	19	23	25	31
1985	4	8	15	22	25	26
1986	2	8	18	26	23	35
1987	6	6	18	24	26	33
1988	4	12	16	21	29	31

Source: Enquête sur l'emploi



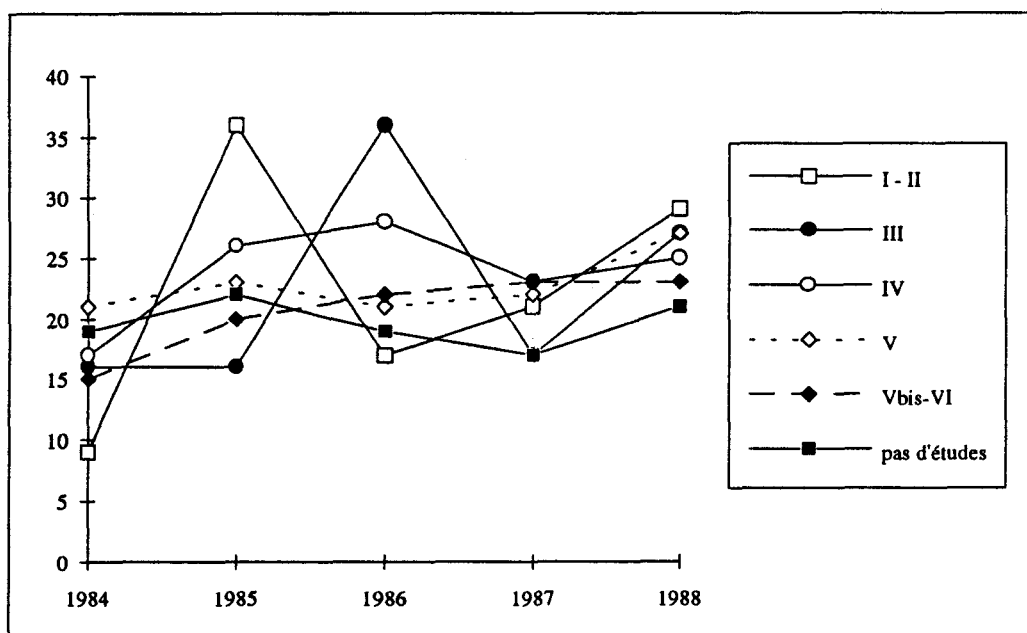
#### La nomenclature des niveaux de formation

<b>VI</b>	Sorties du premier cycle du second degré et des formations professionnelles en un an
<b>Vbis</b>	Sorties de troisième et du second cycle court professionnel avant l'année terminale
<b>V</b>	Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels ou abandon en cours de second cycle avant l'année terminale
<b>IV</b>	Sorties des classes terminales de second cycle long (secondaire) Sorties des formations de l'enseignement supérieur dans diplôme de niveau III
<b>III</b>	Sorties avec un diplôme de niveau bac + deux ans
<b>I et II</b>	Sorties avec un diplôme de 2nd ou 3ème cycle universitaires ou de grandes écoles

**TABLEAU IV-18: Part des individus qui sont sur un CDD ou intérimaire un an après avoir effectué une séquence d'emploi selon le niveau de formation au sein des cinq cohortes étudiées (en %)**

Cohorte de	Niveau de formation					
	I - II	III	IV	V	Vbis - VI	pas d'études
1984	9	16	17	21	15	19
1985	36	16	26	23	20	22
1986	17	36	28	21	22	19
1987	21	17	23	22	23	17
1988	29	27	25	27	23	21

Source: Enquête sur l'emploi



#### La nomenclature des niveaux de formation

<b>VI</b>	Sorties du premier cycle du second degré et des formations professionnelles en un an
<b>Vbis</b>	Sorties de troisième et du second cycle court professionnel avant l'année terminale
<b>V</b>	Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels ou abandon en cours de second cycle avant l'année terminale
<b>IV</b>	Sorties des classes terminales de second cycle long (secondaire) Sorties des formations de l'enseignement supérieur dans diplôme de niveau III
<b>III</b>	Sorties avec un diplôme de niveau bac + deux ans
<b>I et II</b>	Sorties avec un diplôme de 2nd ou 3ème cycle universitaires ou de grandes écoles



*d) La destinée selon le niveau de formation différencie nettement les individus qui n'ont jamais fait d'études, des individus aux niveaux de formation les plus élevés.*

L'analyse factorielle des correspondances relative à la destinée selon le niveau de formation fait apparaître une opposition entre les individus qui n'ont jamais suivi d'études et les individus de niveaux I et II (11). Les autres se trouvent dans des situations intermédiaires.

#### **IV232 - LES CONDITIONS D'UTILISATION DES SEQUENCES D'EMPLOI PAR LES FIRMES**

##### **IV2321 - LA RELATION ENTRE LA DUREE DE LA SEQUENCE D'EMPLOI EFFECTUEE EN T ET LA DESTINEE EN T+1**

La durée passée dans l'entreprise constituerait un révélateur de la probabilité que la relation d'emploi se poursuive. Ainsi, selon les résultats de l'enquête "jeunes", complémentaire à l'enquête sur l'emploi de mars 1986, M. GLAUDE et J.-P. JAROUSSE (1988, p29) indiquent: "que l'ancienneté fait surtout apparaître un effet de seuil: la probabilité d'avoir un horizon long augmente fortement au delà d'une année d'ancienneté et demeure ensuite à ce même niveau. Ce résultat appelle une double interprétation: il signifie d'une part que l'horizon ne se détermine qu'après une collaboration minimale des deux partenaires, d'autre part que les séparations qui sanctionnent les mauvais assortiments surviennent relativement tôt". Dans quelle mesure la durée de la séquence d'emploi effectuée en t, qui reflète une ancienneté dans l'entreprise, influence la destinée des individus en t+1?

---

11- Les représentations graphiques des plans factoriels n'ont pas été reproduites ici.

a) *La répartition des individus qui sont stabilisés en t+1, selon la durée de la séquence d'emploi effectuée en t, amène à relativiser la proposition selon laquelle la durée de la séquence d'emploi effectuée en t et la probabilité d'insertion dans l'emploi stable sont corrélées.*

Si les séquences d'emploi dont la durée est comprise entre 6 mois et un an conduisent un peu plus souvent que les autres à l'insertion dans l'emploi stable, ce lien de causalité doit être nuancé lorsque la durée de la séquence d'emploi excède un an, en particulier au sein des cohortes de 1987 et de 1988 (voir tableau IV-19).

**TABLEAU IV-19: Part des individus insérés dans l'emploi stable en t+1 selon la durée de la séquence d'emploi effectuée en t (en %)**

Durée de la séquence d'emploi effectuée en t	Cohorte				
	1984	1985	1986	1987	1988
moins de 2 mois	40	36	34	35	34
de 2 à 6 mois	40	35	34	38	37
de 6 mois à 1 an	46	43	43	39	42
plus d'un an	46	38	34	31	30

Source: Enquête sur l'emploi

Les stages, qui s'effectuent sur des durées plus longues en t et, qui enregistrent une baisse relative de leur rentabilité en terme d'insertion dans l'emploi stable (voir IV222c), expliquent en partie ce résultat. Si la durée passée dans l'entreprise peut constituer un atout en termes d'insertion dans l'emploi stable, d'autres éléments interviennent et notamment le fait que les séquences d'emploi recouvrent des situations et des itinéraires divers (voir IV22).

Il reste que la répartition des destinées, selon la durée de la séquence d'emploi effectuée en t, ne fait pas apparaître d'écart significatif au niveau de l'insertion dans l'emploi stable relativement aux écarts constatés pour les destinées d'intérim et d'autre actif.

*b) Plus la durée de la séquence d'emploi est courte, plus la probabilité d'être intérimaire en t+1 s'élève; à l'inverse, plus elle est longue, plus on a de chances de se trouver dans la situation d'autre actif (aide familial, apprenti (12), non salarié).*

Sur l'ensemble des cohortes étudiées, les contributions relatives au khi-deux calculé, à partir de la répartition de la destinée selon la durée de la séquence d'emploi effectuée en t, font apparaître deux écarts significatifs par rapport à la situation d'indépendance:

- l'attraction (respectivement l'opposition) entre le fait d'avoir effectué une séquence d'emploi de courte durée (respectivement de longue durée) et le fait d'être intérimaire en t+1;
- le fait que la probabilité d'être autre actif en t+1 augmente avec la durée de la séquence d'emploi effectuée en t (et inversement).

Ces situations expliquent plus de 60% du Khi-deux calculé sur chacune des cohortes étudiées et constituent les principales tendances observées (13).

#### IV2322 – LA MOBILITE INTER-ENTREPRISES

*a) L'activité en t+1 s'effectue le plus souvent dans l'établissement où s'est déroulée la séquence d'emploi en t.*

Au cours de la période, plus de 60% des individus actifs en t+1 n'ont pas changé d'établissement. Ce constat peut donner lieu à deux interprétations:

---

12- Dans l'étude de GLAUDE M., JAROUSSE J.-P., les apprentis sont exclus dans la mesure où ils sont considérés "comme encore en formation" (1988, p34).

13- L'analyse factorielle des correspondances confirme ces résultats (les représentations graphiques n'ont pas été reproduites ici). Les deux situations mises en évidence se retrouvent au sein de chacune des cohortes. Il existe néanmoins des situations qui s'écartent de l'indépendance mais qui ne sont que ponctuelles et dont l'intensité est moindre.

- soit la durée de la séquence d'emploi en  $t$  peut être supérieure à un an, sans que la situation de l'individu se soit modifiée au cours du temps;
- soit la séquence d'emploi effectuée en  $t$  crée un lien entre l'individu et l'entreprise et peut constituer le point de départ d'une relation d'emploi durable, voire intermittente.

Les données relatives à la durée des séquences d'emploi permettent d'opter pour la seconde interprétation. En effet, la durée des séquences d'emploi effectuées en  $t$  est rarement supérieure à un an: elle n'excède pas un an dans 80% des cas environ.

La mobilité inter-entreprises concerne, quant à elle, environ 30% des individus actifs sur la période alors que la mobilité inter-établissements représente moins de 5% d'entre eux.

*b) L'insertion dans l'emploi stable en  $t+1$  est d'autant plus probable qu'on ne connaît pas de mobilité inter-entreprises.*

En 1985, 93% des actifs qui ont changé d'établissement en restant dans la même entreprise, et 71% des individus qui n'ont pas changé d'établissement sont stabilisés, contre 60% de ceux qui ont connu une mobilité inter-entreprises. L'absence de mobilité continue de favoriser l'insertion dans l'emploi stable au cours de la période: respectivement 61% des actifs qui n'ont connu aucun changement et 58% de ceux qui travaillent dans un autre établissement sont stabilisés en 1989, contre 48% de ceux qui ont changé d'entreprise (voir tableau IV-20).

Ces résultats confirment l'intérêt d'inscrire l'analyse des séquences d'emploi dans un processus temporel et illustrent le fait qu'elles peuvent constituer le point de départ d'une relation d'emploi durable, mais aussi intermittente.

TABLEAU IV-20: Répartition des actifs en t+1 selon le type d'activité  
et selon la mobilité inter-entreprises (en %)

Destinée en t+1	Mobilité inter-entreprises	Cohorte				
		1984	1985	1986	1987	1988
EMPLOI STABLE	Pas de changement	71	63	61	64	61
	changement d'établissement	93	58	64	42	58
	changement d'entreprise	60	54	50	48	48
CDD	Pas de changement	17	27	27	25	26
	changement d'établissement	6	24	32	40	31
	changement d'entreprise	20	23	26	22	26
INTERIM	Pas de changement	7	2	4	5	7
	changement d'établissement		8	3	7	3
	changement d'entreprise	10	11	3	9	14
AUTRE ACTIF	Pas de changement	4	7	7	6	7
	changement d'établissement		10		11	7
	changement d'entreprise	8	12	15	20	13

Source: Enquête sur l'emploi

*c) La situation de salarié sous CDD en t+1 s'inscrit plus souvent dans le cadre d'une relation d'emploi intermittente que l'intérim (14).*

Sur la période, plus de 60% des individus qui se trouvent sur un CDD, en t+1, n'ont pas connu de changement d'établissement entre les deux dates d'enquête. La durée des séquences d'emploi effectuées en t peut en partie expliquer ce résultat. En effet, environ 25% des individus sur CDD en t+1 ont effectué une séquence d'emploi en t dont la durée excède un an. Mais, la durée des contrats ne peut expliquer à elle seule la totalité du phénomène qui procède également de la construction d'une relation d'emploi intermittente.

Dans le cas de l'intérim, la construction d'une relation d'emploi intermittente révélerait le fait que l'entreprise de travail temporaire tente de fidéliser certains intérimaires (voir III221a). Cette relation est cependant moins marquée chez les intérimaires que chez les salariés sous CDD, notamment au sein des cohortes de

14- Dans l'enquête sur l'emploi, le traitement des intérimaires est particulier selon la note sur les changements de situation par rapport à l'année précédente (voir INSEE, 1986a, Enquête sur l'emploi de 1986, p209): "Dans les tableaux concernant l'année t, ils sont isolés grâce à la question 22-a et ventilés par secteur selon l'activité des entreprises utilisatrices. Dans les tableaux sur la mobilité, afin de comparer correctement les années t-1 et t, il a été nécessaire de les reclasser dans l'activité "intérim", qui fait partie des services marchands". La variable qui permet de repérer le changement d'établissement se réfère à la comparaison de l'année t-1 et t. On considère donc qu'il s'agit de l'entreprise de travail temporaire, bien que le dictionnaire des codes de variables de l'INSEE ne précise pas l'identité de l'entreprise.

1986 à 1988: alors qu'environ un intérimaire sur deux n'a pas changé d'établissement au sein des cohortes de 1984 et 1985, ils ne sont plus que 34% au sein de la cohorte de 1988.

*d) Les situations d'autre actif et d'intérimaire en t+1 s'accompagnent plus souvent d'un changement d'entreprise; la relation est moins nette pour les individus en CDD.*

La probabilité d'être intérimaire ou autre actif en t+1 est supérieure lorsque l'individu a changé d'entreprise (voir tableau IV-20).

Par contre, le fait d'avoir connu ou pas une mobilité inter-entreprises ne semble pas influencer nettement la probabilité d'être embauché sur un CDD, en t+1.

#### IV2323 - L'INSERTION DANS L'EMPLOI STABLE ET LES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

*a) L'intensité du recours aux séquences d'emploi en t, selon le secteur d'activité, et l'importance de l'insertion dans l'emploi stable, en t+1, sont corrélées.*

L'insertion dans l'emploi stable s'effectue principalement dans le secteur tertiaire, qui enregistre parallèlement les taux d'entrée sur CDD les plus élevés (voir II121a): sur la période, près de 60% des individus qui sont sur un emploi stable en t+1 appartiennent au secteur tertiaire (voir tableau IV-21). Les industries des biens de consommation courante, des biens d'équipement et des biens intermédiaires ainsi que le BTP constituent également des secteurs d'insertion dans l'emploi stable alors que ces secteurs sont plus spécialisés dans le recours à l'intérim (voir II222b).

**TABLEAU IV-21: Répartition des individus insérés dans l'emploi stable en t+1 selon le secteur (en %)**

SECTEUR	Cohorte				
	1984	1985	1987	1987	1988
<b>TERTIAIRE</b>					
Services marchands	28,7	25,3	27,3	27,2	25,2
Services non marchands	17,1	21,2	25,2	21,3	20,2
Commerce	10,4	10,6	12,1	10,8	14,8
<b>INDUSTRIE</b>					
Biens consommation courante	8,6	7,4	6,5	6,5	5,0
Biens équipement	6,7	7,3	7,3	7,8	7,3
Biens intermédiaires	5,6	7,2	4,3	3,6	5,8
<b>BTP</b>	7,6	8,8	7,3	9,3	8,8
<b>AUTRES</b>	15,3	12,2	10,0	13,5	12,9
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: Enquête sur l'emploi

Si l'investigation menée sur le taux de transformation présumée du CDD en emploi stable, n'avait pas permis de conclure à l'existence d'une relation claire entre intensité du recours au CDD et insertion dans l'emploi stable (voir III21d), les distributions respectives de l'ensemble des séquences d'emploi et des individus insérés dans l'emploi stable selon le secteur sont corrélées: le coefficient de Spearman est supérieur à 0,9 (au seuil de significativité 0,001) dans chacune des cohortes considérées.

Si ces secteurs se caractérisent par un recours important aux séquences d'emploi, ils participent aussi à l'insertion dans l'emploi stable.

*b) Les individus insérés dans l'emploi stable se concentrent majoritairement dans les petits établissements qui recourent, parallèlement et de façon importante, aux séquences d'emploi.*

Plus de 60% des insertions dans l'emploi stable relèvent des établissements de moins de 50 salariés tout au long de la période. Mais, ils sont aussi ceux qui ont recours le plus largement aux séquences d'emploi. Au sein des cohortes de 1984 à 1986, et au sein de celle de 1988, les établissements de moins de 50 salariés rassemblent plus de 60% des individus en séquence d'emploi en t (40% au sein de la cohorte de 1987) (voir tableau IV-22).

**TABLEAU IV-22: Répartition des individus en séquence d'emploi en t et des individus en emploi stable en t+1 selon la taille de l'établissement (en %)**

Taille de l'établissement	Individus en emploi stable en t+1					Individus en séquence d'emploi en t				
	Cohorte					Cohorte				
	1984	1985	1986	1987	1988	1984	1985	1986	1987	1988
moins de 10 salariés	32	35	35	43	38	34	36	41	25	39
de 10 à 49 salariés	26	32	31	26	29	26	28	24	15	24
de 50 à 99 salariés	11	9	12	7	10	11	10	10	6	10
de 100 à 499 salariés	19	16	14	16	16	19	16	16	50	17
plus de 500 salariés	12	8	8	8	7	10	10	9	4	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: Enquête sur l'emploi

*c) Néanmoins, lorsqu'on considère la taille de l'entreprise, la prépondérance des petits établissements se réduit: les plus grandes et, à l'opposé, les plus petites entreprises représentent respectivement les parts les plus importantes des individus qui sont passés par une séquence d'emploi en t et des individus qui sont stabilisés en t+1.*

Les entreprises de plus de 500 salariés et celles de moins de 10 salariés ont recruté plus de 50% des individus en séquence d'emploi, en t, au cours de la période, sauf au sein de la cohorte de 1987, où les entreprises de 100 à 499 salariés se démarquent.

Parallèlement, la majeure partie des insertions dans l'emploi stable s'effectue au sein des plus grandes et des plus petites unités (voir tableau IV-23).

**TABLEAU IV-23: Répartition des individus en séquence d'emploi en t et en emploi stable en t+1 selon la taille de l'entreprise (en %)**

Taille de l'entreprise	Individus en emploi stable en t+1					Individus en séquence d'emploi en t				
	Cohorte					Cohorte				
	1984	1985	1986	1987	1988	1984	1985	1986	1987	1988
moins de 10 salariés	29	35	28	25	27	27	30	32	21	31
de 10 à 49 salariés	22	21	22	24	22	19	20	18	13	18
de 50 à 99 salariés	9	7	11	8	11	11	7	9	5	8
de 100 à 499 salariés	14	13	13	15	14	16	16	14	45	15
plus de 500 salariés	26	24	26	28	26	27	27	27	16	28
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: Enquête sur l'emploi



Qu'il s'agisse de la taille de l'établissement ou de la taille de l'entreprise, il existe une correspondance entre l'intensité du recours aux séquences d'emploi et l'importance des salariés qui se sont stabilisés selon la taille.

**IV3 - REMISE EN CAUSE DES ANALYSES DUALISTES ET APPROCHE ALTERNATIVE A PARTIR DES SEQUENCES D'EMPLOI**

L'analyse des séquences d'emploi, en tant que moment dans un itinéraire, conduit à remettre en cause certains fondements de la représentation dualiste du marché du travail. Plus précisément, ses développements récents d'inspiration néoclassique apparaissent insatisfaisants, compte tenu de l'analyse menée précédemment. A cette conception dualiste du marché du travail, qui établit une correspondance entre emploi temporaire et emploi du marché secondaire, on propose de substituer une approche alternative à partir de la notion de séquence d'emploi. Elle permet de rendre compte des relations différenciées que l'emploi temporaire entretient avec le marché du travail, relations qui dépasseraient le cloisonnement, le confinement dans un segment.

## **IV31 - LA THEORIE DE LA SEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL ET SES DEVELOPPEMENTS RECENTS**

### **IV311 - DES MARCHES INTERNE ET EXTERNE AU DUALISME DU MARCHE DU TRAVAIL: LE CLOISONNEMENT DES SEGMENTS.**

La théorie de la segmentation se propose de rendre compte des inégalités sur le marché du travail. Par rapport à l'approche néoclassique qui les interprète en termes d'imperfection et de dysfonctionnement, la thèse dualiste fournit une explication endogène de ces inégalités. Comme le souligne F. SELLIER (1979, p94): "l'ensemble des types d'emploi disponibles n'est plus considéré comme une donnée. On se pose la question de savoir ce qui en explique la structure: c'est le thème de la segmentation du marché du travail, du marché interne à l'entreprise et externe, du centre et de la périphérie, des travailleurs primaires et secondaires, de la scission de l'appareil productif entre divers espaces sociaux, du processus de déqualification du travail lié à la division du travail... Le changement de perspective peut être résumé ainsi: alors qu'on tendait jusqu'ici à considérer la diversification comme une donnée technique et l'affectation des travailleurs aux emplois comme la conséquence de leurs capacités productives individuelles, on tend maintenant à considérer la diversification comme produite par le processus économique lui-même, les diversités individuelles ne jouant plus qu'un rôle second... Il s'agit de refuser un pur et simple déterminisme technologique et de reconnaître leur place et leur rôle aux politiques de main d'oeuvre".

Dans le cadre du dualisme, la différenciation dichotomique "n'est pas une anomalie, une imperfection dans un univers fondamentalement concurrentiel, mais elle est plutôt une des caractéristiques essentielles du fonctionnement des économies de marché" (VINCENS J., 1979, p27).

L'unité administrative que recouvre la notion de marché interne est déconnectée des lois du marché: le marché interne se définit comme "une unité administrative à l'intérieur de laquelle la rémunération et l'affectation du travail sont déterminées par un ensemble de règles et de procédures administratives"

(DOERINGER P. B., PIORE M. J., 1971, p2). A l'opposé, le marché externe reste soumis à l'influence des variables économiques.

A cette première distinction se superpose celle des marchés primaire et secondaire. La théorie dualiste suppose que le marché du travail est divisé en deux segments: les "bons" et les "mauvais" emplois. Les emplois du marché primaire se caractérisent par des hauts salaires, une plus grande sécurité d'emploi et des possibilités de promotion. A l'inverse, les emplois du marché secondaire sont associés à de bas salaires, offrent peu de sécurité et les promotions y sont très limitées. Ils sont occupés principalement par les catégories infériorisées de la main d'oeuvre, notamment les jeunes et les femmes.

La thèse dualiste définit donc les formes significatives de la segmentation, précise les processus de fonctionnement spécifiques de chaque segment et établit la nature des barrières entre ceux-ci. L'essentiel tient à l'existence même des segments plus qu'à leur nombre. Comme l'indique F. MICHON (1983, p583): "l'idée essentielle serait la discontinuité. En d'autres termes, quel que soit le critère de description que l'on adopte pour distribuer statistiquement, par exemple les emplois, le fondement empirique minimum de l'hypothèse serait une forte dispersion des distributions".

Au regard de la thèse dualiste, l'emploi temporaire au sens large se caractérise, de fait, par l'instabilité et la mobilité propres au marché secondaire. Dans ce cadre, l'instabilité de l'emploi peut relever de l'incertitude sur l'évolution de l'activité, de l'insécurité d'emploi et/ou du comportement instable de la main d'oeuvre elle-même. Pour que l'emploi temporaire relève du marché secondaire, il faut que la mobilité d'emploi associée à cette instabilité s'inscrive dans des chaînes de mobilité non ascendantes. En effet, la mobilité ne caractérise pas uniquement le marché secondaire: chez J. M. PIORE, elle peut aussi concerner le segment primaire supérieur. Cependant, dans ce cas, il s'agit d'une mobilité ascendante.

Finalement, la distinction entre bons et mauvais emplois porte davantage sur "les filières et les carrières plus que sur le turn over, sur l'insertion du chômage dans les trajectoires professionnelles plus que sur les simples fréquences et durées de chômage... Dans cette perspective, on ne peut plus décrire les mauvais emplois par une liste de caractéristiques qui les distingueraient des bons emplois. Un même emploi pourrait relever à la fois du secteur primaire et du secteur

secondaire selon le mode d'insertion dans une chaîne de mobilité... La nature de l'emploi comme poste de travail s'efface derrière les trajectoires de la main d'oeuvre. Il devient possible d'admettre que n'existent pas de normes stables délimitant les deux sphères. Qu'en particulier, les frontières sont hautement sensibles à la conjoncture de l'emploi. La crise instabilise certains emplois, brise des trajectoires de carrière, repousse vers le secondaire, réduit la sphère des bons emplois. Inversement avec la prospérité" (MICHON F., 1983, pp. 593-594).

La notion de séquence d'emploi que l'on a adoptée précédemment vise à rendre compte de cette nécessité d'inscrire l'emploi temporaire dans les trajectoires individuelles.

Les théories américaines de la segmentation ont connu un large succès en France, dans la seconde moitié des années soixante dix: à cette époque, le développement de l'emploi temporaire et les travaux de J.M. PIORE (1978), sur le cas français, tendent à confirmer l'existence d'une segmentation du marché du travail (voir I12c). Durant les années 80, les travaux cherchant à interpréter la thèse dualiste dans une perspective néoclassique se sont multipliés. Ces développements marquent le "renouveau" des approches en termes de segmentation.

#### IV312 - LES DEVELOPPEMENTS RECENTS DE LA THEORIE DUALISTE D'INSPIRATION NEOCLASSIQUE

Les approches récentes du dualisme se proposent d'utiliser "les nouvelles théories du marché du travail", notamment la théorie des contrats implicites (BAILY M. N., 1974; GORDON D. F., 1974; AZARIADIS C., 1975) et la théorie du salaire d'efficience (YELLEN J. L., 1984), dont le principe de base a été formulé par LEIBENSTEIN H. (1957), pour expliquer la segmentation du marché du travail. Ces nouvelles théories rendent compte de l'imparfaite flexibilité des salaires et d'un chômage persistant: la première s'appuie sur l'aversion à l'égard du risque des travailleurs, qui conduit à préférer une logique d'échange fondée sur des contrats dits implicites à la logique du marché; la

seconde se fonde sur l'existence d'une relation croissante entre le salaire et le niveau de productivité individuelle.

*a) Les contrats implicites et le dualisme des emplois dans la firme.*

L'attitude différenciée des employeurs et des travailleurs à l'égard du risque expliquerait qu'à la logique du marché puisse se substituer une autre logique d'échange, celle de la convention.

Dans ce cadre, le contrat implicite qui lie employeur et salarié va spécifier les conditions de l'échange au-delà du seul prix du travail. Ce contrat incorpore l'incertitude quant aux fluctuations de la demande de travail au cours du cycle économique. Si la stabilité du salaire est garantie, ce dernier s'écarte du produit marginal au cours du cycle: le différentiel correspond soit, au paiement implicite d'une prime d'assurance par les travailleurs dans les états favorables soit, à la perception d'indemnités lorsque les affaires vont mal. Dans cette conception, les travailleurs licenciés ne sont pas dans une situation pire que ceux qui restent embauchés. La firme supporte, en effet, le coût lié au maintien de la rémunération, pendant les périodes de récession, et assure à ces travailleurs temporairement privés d'emploi une priorité de réembauchage dans les états favorables. On illustre couramment cette pratique en référence à la pratique du layoff aux Etats-Unis (voir II51a).

Finalement, à côté de sa fonction de production, la firme se voit chargée d'une fonction d'assurance, en garantissant la stabilité du revenu. Cette prime implicite facilite les décisions en matière d'emploi et accroît la flexibilité de l'entreprise face à une contraction de la demande.

Ces contrats implicites sont à l'origine de la mise en place des marchés internes. Pour rendre compte de l'existence des marchés externes, on considère que la firme peut, dans le cadre d'états de la nature particulièrement favorables, faire appel à une main d'oeuvre temporaire. La rémunération et l'affectation de cette main d'oeuvre sont soumises aux lois du marché concurrentiel. Dès qu'une conjoncture moins favorable se manifeste, ces travailleurs temporaires sont licenciés.

Cette représentation du dualisme des emplois, fondée sur les contrats implicites, amène à formuler un certain nombre de remarques.

Les possibilités d'ajustement, introduites par le biais des contrats implicites, semblent se référer, de façon exclusive, à la pratique du layoff. Si on éprouve quelques difficultés à identifier de tels contrats implicites dans la réalité (MARSDEN D., 1989, pp. 30-41), il faut à nouveau insister sur le fait que cette pratique n'a pas cours en France (voir III222b). Dans ce cadre, les possibilités d'ajustement à court terme de la main d'oeuvre stable se trouvent réduites et entament le fondement même des marchés internes qui reposent, selon cette représentation, sur les contrats implicites.

On peut également douter des capacités de la firme à supporter le maintien de la rémunération des salariés en période de récession (15). La tendance actuelle n'est-elle pas plutôt celle d'un transfert sur l'extérieur, notamment l'Etat, du coût induit par l'adaptation du niveau de l'emploi aux exigences de la demande, voire de la gestion même de l'incertitude sur l'évolution de la demande par le recours à l'emploi temporaire ?

A ce titre, le modèle développé par A. ZYLBERBERG (1981) rend explicitement compte du rôle d'ajustement de la main d'oeuvre flexible, alors que la main d'oeuvre fixe reste étrangère aux fluctuations de la demande à court terme. Il propose une formalisation du comportement de l'entreprise face à une demande aléatoire lorsque l'on suppose l'existence de deux types d'emplois. Le processus séquentiel de détermination de la demande de travail se déroule en deux étapes: l'entreprise arbitre entre une embauche, ex ante, irréversible en présence d'incertitude et une embauche, ex post, flexible compte tenu des coûts d'utilisation respectifs de la main d'oeuvre fixe et de la main d'oeuvre flexible.

Intégrer la présence simultanée d'emplois stables et d'emplois instables dans la théorie de la firme, en environnement incertain, constitue un progrès indéniable. Elle ne présume cependant pas du devenir de ces emplois instables. Plus

---

15- On peut alors expliquer que l'entreprise maintienne le niveau de revenu des salariés en période de récession parce qu'ils incorporent une formation spécifique importante. Par opposition, lorsque les coûts fixes sont faibles, la relation d'emploi tend à être discontinuée face à une contraction de la demande et ce, sans compensation monétaire de la part de la firme. On note alors de franches similitudes avec les analyses de la théorie du capital humain (voir III222). L'innovation introduite par les contrats implicites s'en trouve réduite.

précisément, le recours à une main d'oeuvre externe n'exclut pas la possibilité de rappeler cette main d'oeuvre, voire de l'intégrer à la main d'oeuvre fixe, en fonction des variations de la demande. A. ZYLBERBERG (1981, pp. 45-46) envisage d'ailleurs cette éventualité: "Si la firme anticipe un accroissement de la demande future, il est normal qu'elle augmente l'emploi stable puisqu'en toute logique les valeurs de la demande réelle devant être supérieures à ce qui était initialement prévu, la firme économisera d'autant sur les coûts de flexibilité dus à l'utilisation d'une main d'oeuvre d'appoint... Ayant accru son emploi stable, la firme doit diminuer d'autant sa main d'oeuvre flexible, ce qui peut être considéré comme bénéfique pour la sécurité de l'emploi puisque l'on substitue de la main d'oeuvre stable à de la main d'oeuvre flexible" (16).

L'analyse des séquences d'emploi vise à insister plus précisément sur cette éventualité, analysée au chapitre III.

#### *b) Le dualisme du marché du travail et le salaire d'efficience*

Les nombreux développements de la théorie du salaire d'efficience rendent compte de la formation non concurrentielle des salaires et d'un chômage persistant. Ses fondements sont divers: ils relèvent soit des coûts liés à la rotation de la main d'oeuvre (STIGLITZ J. E. (1974), soit des phénomènes de sélection adverse, de risque moral (dons et contre-dons (AKERLOF G., 1984), modèle de principal/ agent...). On ne détaillera pas l'ensemble de ces développements (17). Mais, on analysera comment la théorie du salaire d'efficience est appelée à représenter le fonctionnement du marché primaire (18).

Alors que le niveau de l'emploi dans le secteur secondaire serait peu influencé par la relation croissante entre salaire et productivité, celle-ci jouerait un rôle important dans la détermination du niveau d'emploi du secteur primaire.

---

16- Ce cas de figure se réfère à une variation de la demande dans "une situation que l'on pourrait qualifier de moyenne ou de normale, le coût de la flexibilité s'avère positif mais ne dépasse pas le seuil critique de sorte que la firme peut arbitrer entre différents types de main d'oeuvre" (ZYLBERBERG A., 1981, p41).

17- Sur ce sujet, on pourra consulter l'ouvrage d'A. PERROT (1992, pp. 51-69).

18- La théorie des négociations est également appelée à représenter le fonctionnement du marché primaire. Dans ce cadre, c'est le pouvoir de négociation des syndicats qui conduit à assurer aux "insider" une rente de situation et qui explique la formation non concurrentielle des salaires dans le secteur primaire.

Pour illustrer la démarche de ces analyses, on retiendra le modèle proposé par A. PERROT et A. ZYLBERBERG (1989).

L'hypothèse de départ repose sur la nécessité pour les firmes du secteur primaire d'inciter leurs employés à fournir un certain niveau d'effort. En effet, le secteur primaire et le secteur secondaire se distinguent par les conditions de contrôle des performances des travailleurs. Les emplois primaires et secondaires sont de nature différente: alors que les premiers "se caractérisent par un certain degré de responsabilité et d'indépendance, ayant souvent nécessité d'importantes dépenses de formation", qui expliquent la mise en place d'un mécanisme incitatif, les emplois secondaires donnent lieu à des dépenses de formation faibles et le rendement attendu de ces emplois est "normal" (PERROT A., ZYLBERBERG A., 1989, p7).

Cette représentation d'une économie duale demeure néanmoins caractérisée par un sous-emploi persistant. Il reste donc à expliquer que le secteur concurrentiel, à savoir le secteur secondaire, ne soit pas en mesure d'assurer la résorption du chômage.

Le modèle suppose alors que la coexistence d'emplois secondaires et d'un volant de chômage tient aux conditions de migration des salariés entre les secteurs:

- Le chômage joue alors le rôle d'un "troisième segment" qui constitue un passage obligé entre le secteur secondaire et le secteur primaire. "Il ne peut y avoir de passage direct du secteur secondaire vers le secteur primaire. Il faut cependant remarquer que les "demandes" d'emplois primaires peuvent provenir aussi bien des travailleurs du secteur secondaire que des chômeurs. Mais, les firmes du secteur primaire n'embauchent que des travailleurs se trouvant au chômage et, par conséquent un employé du secteur secondaire doit d'abord passer par une période de chômage pour prétendre à un emploi primaire ... Cette hypothèse pourrait être justifiée théoriquement dans un modèle où les travailleurs seraient hétérogènes, leurs caractéristiques n'étant pas directement observables par les firmes. Dans ce cas, le fait qu'un individu soit chômeur plutôt qu'employé dans le secteur secondaire constitue un signal pour les firmes" (PERROT A., ZYLBERBERG A., 1989, pp. 7-8). On suppose ainsi que les firmes du secteur

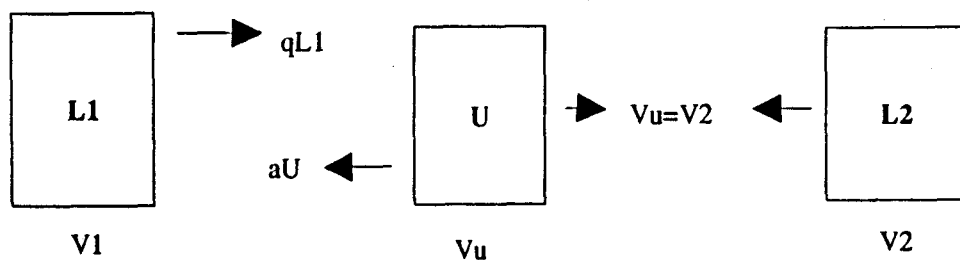


primaire pratiquent une politique d'embauche discriminante, et plus précisément qu'elles privilégient les chômeurs par rapport aux salariés du secteur secondaire.

– A l'équilibre, les espérances d'utilité associées à l'occupation d'un emploi dans le secteur secondaire et à la situation de chômeur (19) sont identiques. Les offreurs de travail sont donc indifférents entre ces deux états, à l'équilibre. Dans ce cadre, l'ampleur respective du chômage et de l'emploi secondaire est déterminée par la demande de travail.

Le graphique suivant illustre le fonctionnement de l'économie dualiste proposé dans ce modèle.

GRAPHIQUE IV-12: Le fonctionnement de l'économie dualiste  
selon A. PERROT et A. ZYLBERBERG (1989)



avec:

**L1** population employée dans le secteur primaire;

**L2** population employée dans le secteur secondaire;

**U** nombre de chômeurs;

**V1, V2, et Vu** espérances d'utilité respectives des trois situations précédentes;

**a** taux d'embauche dans le secteur primaire avec **aU** flux d'entrée du chômage vers le secteur primaire;

**q** taux de sortie du secteur primaire avec **qL1** flux de sortie du secteur primaire.

Source: A. PERROT, A. ZYLBERBERG, 1989, p8

19- Le chômage est à la fois volontaire et involontaire:

– il est involontaire parce que tout chômeur accepterait de travailler dans le secteur primaire à un taux de salaire inférieur au salaire d'efficiencia mais, dans ce cas la firme ne peut pas croire qu'il fournira son effort maximal;

– il est volontaire parce que le chômeur peut toujours trouver à s'employer dans le secteur secondaire.

Comme l'indiquent A. PERROT et A. ZYLBERBERG (1989, p9): "En définitive, la vision de l'économie dualiste que nous proposons à travers ce modèle revient à caractériser l'équilibre entre l'emploi primaire et l'ampleur du chômage par des considérations d'efficacité productive tandis que l'équilibre entre l'emploi secondaire et le niveau de chômage résulte des conditions de migration de l'un vers l'autre".

Plus précisément, le modèle proposé tente de rendre compte de la discrimination dans l'accès aux emplois qui conduit au cloisonnement, au confinement de certains groupes de population, notamment les femmes, dans le secteur secondaire ou au chômage (20).

Cette formalisation d'un marché du travail dualiste fondée sur un processus incitatif propre au secteur primaire conduit à formuler certaines remarques.

En premier lieu, on n'est pas fondé à admettre que les difficultés d'évaluation liés à l'identification de la contribution individuelle relèvent uniquement du secteur primaire. L'analyse développée précédemment (voir chapitre III) atteste des difficultés liées à l'évaluation des candidats à l'emploi, en général, à l'emploi temporaire, en particulier.

Plus généralement, l'hypothèse du salaire d'efficience ne serait pas nécessaire dans le secteur secondaire dans la mesure où les difficultés rencontrées par cette main d'oeuvre sont d'une autre nature. L'émulation que manifestent certains individus qui ne bénéficient pourtant ni de la continuité d'emploi, ni du versement d'un sursalaire, en témoigne. "La grande concurrence qui règne entre les travailleurs au statut précaire sur le marché du travail, et la volonté de sortir de leur marginalité sont des explications des plus évidentes. Le premier point qui semblerait expliquer la plus grande productivité des travailleurs précaires fait référence à la situation générale de l'emploi. Le marché de l'emploi, agissant comme une pompe aspirante et refoulante, incite chaque travailleur à donner le meilleur de lui-même afin d'éviter ce mécanisme implacable... Ce même comportement anime de façon encore plus nette, les travailleurs recrutés sous

---

20- Dans le modèle étudié, les groupes se distinguent uniquement par des taux de séparation différents. Comme l'indiquent A. PERROT et A. ZYLBERBERG (1989, p16), "on obtient une théorie totalement équivalente si la différence concerne le taux d'escompte du futur ou la désutilité de l'effort".

contrat à durée déterminée. Ce qui importe pour eux, c'est d'être intégrés dans l'entreprise, de façon définitive, et de bénéficier des garanties liées au contrat de travail à durée indéterminée. On comprend alors le zèle que manifestent ces salariés" (HENRIET B., 1981, pp.130-131).

Si le salaire d'efficiencé constitue une condition suffisante d'accroissement de l'effort dans ce cadre d'analyse, il ne semble pas parfaitement adapté au contexte qui caractérise aujourd'hui le marché du travail.

Le niveau de chômage et les difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi, y compris temporaire, enlèveraient pour une part l'intérêt que les entreprises peuvent trouver au versement d'un sursalaire dans le secteur primaire. Comme l'indiquent d'ailleurs A. PERROT et A. ZYLBERBERG (1989, p19), "il est difficile de prétendre que le chômage trouve sa source uniquement dans le fonctionnement du marché du travail. Des considérations sur la demande de bien, par exemple de rationnement sur les débouchés du secteur primaire, mériteraient un examen approfondi".

On a des raisons de penser que les entreprises utilisent cette tension sur le marché du travail pour accroître l'efficacité, sachant que la possibilité de trouver à s'employer ailleurs, au taux de salaire du marché, est compromise. La crise a d'ailleurs induit un ralentissement de la mobilité sectorielle (CEZARD M., RAULT D., 1986; LAULHE P., 1990). On peut alors se demander si la menace du chômage ne suffit pas en elle-même à assurer l'adhésion des salariés aux objectifs de l'entreprise?

L'analyse des séquences d'emploi permet de préciser les remarques formulées à l'encontre de ces représentations dualistes du marché du travail.

## IV32 - LES ENSEIGNEMENTS TIRES DE L'ANALYSE DES SEQUENCES D'EMPLOI

Si on se réfère à l'analyse des séquences d'emploi menée précédemment, certains fondements de la théorie dualiste du marché du travail doivent être largement nuancés, voire remis en cause.

*a) Des liens étroits observés entre les fins d'emploi temporaire et le chômage, on ne peut déduire une marginalité des autres flux.*

L'importance des fins d'emploi temporaire dans les motifs d'entrée en chômage est indéniable bien que différenciée (voir IV11b). C'est d'ailleurs la volonté d'avancer dans la connaissance du chômage qui a permis de mettre en évidence ses relations avec les fins de CDD, au milieu des années 70 (voir I221b).

Néanmoins, cette importance ne permet pas de déduire que les autres flux, auxquels donnent aussi lieu les fins d'emploi temporaire, sont marginaux.

Or, les représentations dualistes du marché du travail, en particulier dans leurs développements récents, considèrent que les embauches dans le marché primaire s'opèrent uniquement en provenance du chômage, voire que le chômage constitue un signal pour les employeurs.

L'analyse des séquences d'emploi infléchit cette représentation.

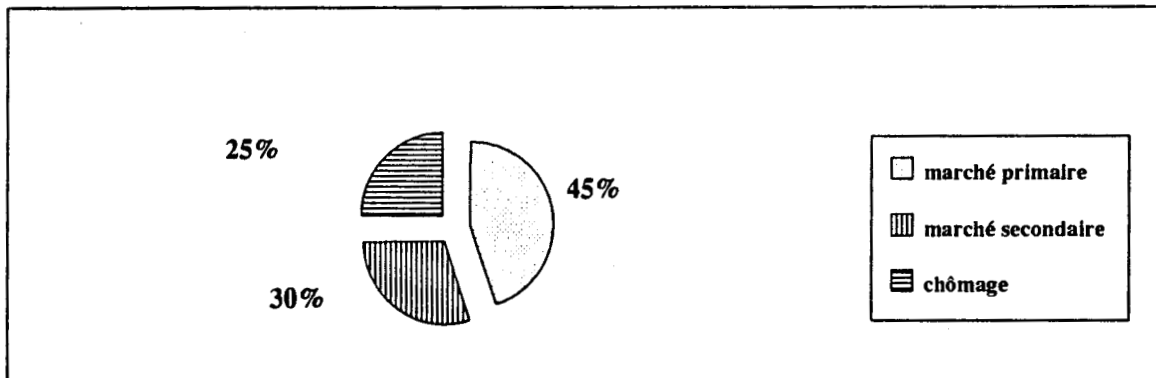
Sur la base du schéma de fonctionnement de l'économie dualiste qui précède (voir graphique IV-12), on peut proposer une approximation des flux du marché secondaire, qu'on assimile abusivement dans cette illustration à l'emploi temporaire, vers le chômage mais aussi vers le marché primaire, qui correspond à l'emploi stable, et vers le marché secondaire lui-même (21). L'objectif étant de confronter les résultats de l'analyse des séquences d'emploi à la représentation dualiste, on ne retiendra pas l'inactivité qui représente environ 10% des destinées sur la période (voir tableau IV-8).

---

21- Le marché secondaire se compose de l'emploi temporaire au sens large (CDD, intérim, stage) ainsi que de la catégorie autre actif qui comprend les apprentis, les aides familiaux et les non salariés. Il peut paraître abusif d'intégrer ces deux dernières situations dans le marché secondaire. Mais, l'importance relative de la catégorie autre actif est faible tout au long de la période considérée (voir tableau IV-8).

Les résultats obtenus sont représentés dans le graphique suivant.

**GRAPHIQUE IV-13: Répartition des flux du marché secondaire vers le chômage et vers les marchés primaire et secondaire**



En moyenne, sur la période considérée, environ 1/3 des individus demeure sur le marché secondaire alors que les flux du marché secondaire vers le chômage représentent environ 25% de l'ensemble des flux. Par contre, 45% des individus se trouvent sur un emploi stable. Ces données conduisent à réfuter, ou du moins à nuancer très fortement, l'idée que les entreprises du secteur primaire recrutent uniquement les individus en provenance du chômage, que l'entrée dans le secteur primaire nécessite un passage par le chômage.

Il faut, en effet, rappeler les limites de l'analyse des séquences d'emploi menée précédemment dans la mesure où on ne saisit la situation des individus qu'entre deux dates. De ce fait, l'emploi stable en  $t+1$  peut avoir donné lieu à une période de chômage entre  $t$  et  $t+1$ .

Cependant, la mise en évidence des liens entretenus avec l'entreprise (voir IV2322b) réduit la portée de ces limites. Dans ce cadre, si il y a effectivement eu une période de chômage entre  $t$  et  $t+1$ , elle n'est pas décisive dans le processus de stabilisation. C'est le fait d'avoir effectué une période d'emploi dans l'entreprise qui conditionne le rappel du candidat, voire son intégration durable, et non pas la période de chômage.

*b) L'emploi temporaire, qui constituerait le marché secondaire, recouvre en réalité des formes d'emploi différenciées qui ont elles-mêmes des conséquences différentes sur le marché du travail.*

Lorsqu'on se réfère aux analyses dualistes, l'ensemble des formes d'emploi dites précaires est englobé sous la notion de marché secondaire, de marché externe à l'entreprise. Pourtant, ces formes d'emploi apparaissent différenciées d'une part, au regard de l'analyse statique (voir chapitre II) d'autre part, au niveau de l'analyse en termes de séquence d'emploi.

En se situant dans le cadre de la schématisation qui précède, on peut proposer une approximation des flux du marché secondaire spécifié selon chacune des formes d'emploi vers le chômage et les marchés primaire et secondaire (voir graphique IV-14).

Environ 30% des individus demeurent sur le marché secondaire quelle que soit la forme d'emploi considérée. Mais, ce marché secondaire se différencie selon la forme d'emploi temporaire: il se compose principalement du CDD et de l'intérim respectivement pour les salariés sous CDD en  $t$  (environ 80%) et pour les intérimaires (environ 70%); il relève des CDD et des stages pour les stagiaires (environ 80%).

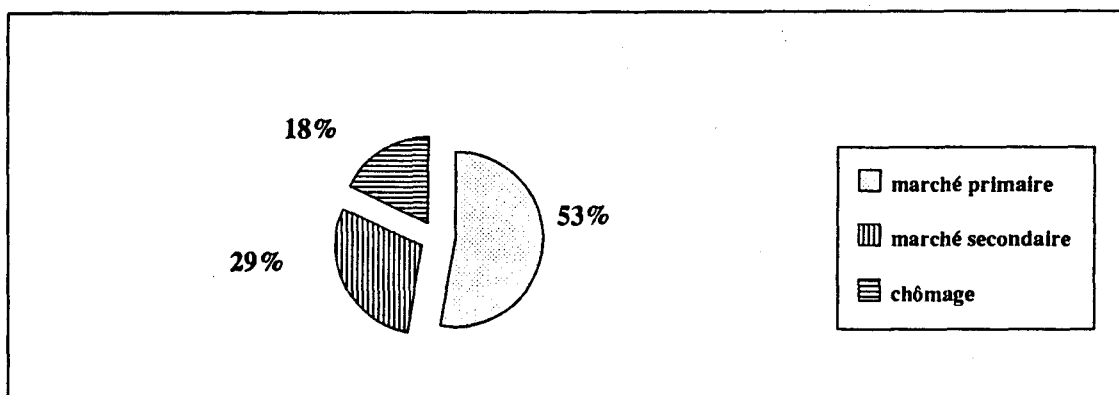
A l'intérieur du marché secondaire, les formes d'emploi temporaires semblent jouer un rôle spécifique. Les CDD entretiennent des liens privilégiés avec le marché primaire: plus de 50% des salariés sur CDD sont entrés sur le marché primaire en  $t+1$  alors que les intérimaires sont un peu plus de 40%; la stabilisation concerne moins de 30% des stagiaires.

Enfin, le chômage représente environ 20% des salariés sous CDD et des intérimaires en  $t$  alors qu'il avoisine 40% des stagiaires.

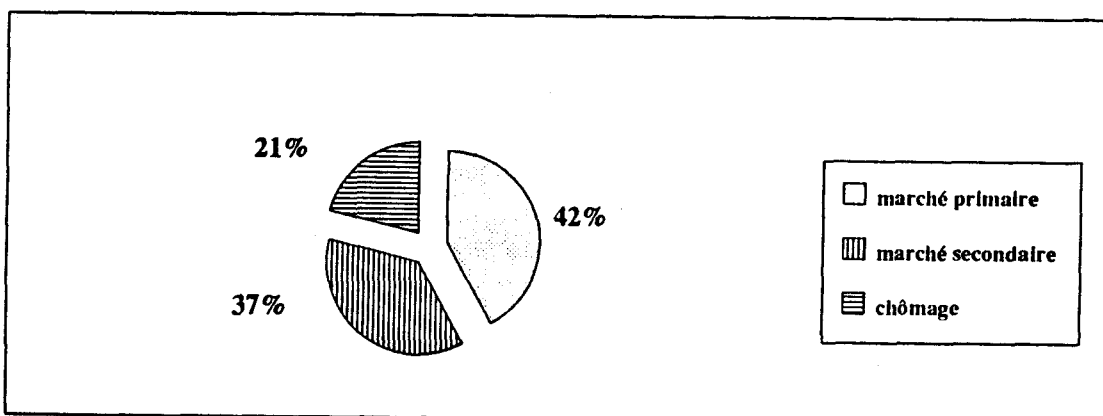
En conclusion, le passage par le chômage concerne davantage les stagiaires alors que les salariés sous CDD et les intérimaires ont plutôt tendance soit, à rester sur le marché secondaire soit, à s'insérer dans le marché primaire.

**GRAPHIQUE IV-14: Répartition des flux du marché secondaire vers le chômage et vers les marchés primaire et secondaire selon les formes d'emploi temporaires (CDD, intérim, stage)**

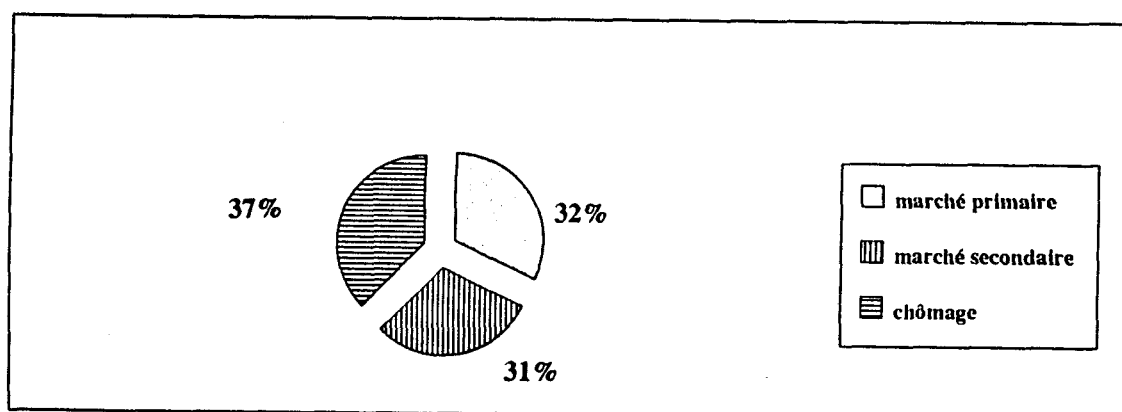
**Les flux issus des CDD**



**Les flux issus des missions d'intérim**



**Les flux issus des stages**



*c) Qui plus est, si l'analyse de l'emploi temporaire doit tenir compte de la destinée des individus, elle doit aussi intégrer une analyse de la provenance, qui conduit à nuancer le cloisonnement de certaines populations dans le secteur secondaire, notamment des jeunes et des femmes.*

Les modes d'entrée dans l'emploi temporaire, qui représenterait le marché secondaire, ne sont pas homogènes. Les salariés sous CDD et les intérimaires connaissent des itinéraires moins diversifiés que les stagiaires, dont les parcours sont hétérogènes et marqués par l'instabilité. Selon l'analyse des séquences d'emploi, l'entrée en stage semble s'effectuer de plus en plus dès la sortie du système scolaire (voir IV222a).

Les études relatives à la première entrée sur le marché du travail mettent en évidence le caractère massif du passage par les dispositifs publics dans les années qui suivent la sortie du système scolaire (voir IV12d). Mais, elles permettent aussi de montrer que ces dispositifs peuvent constituer soit, une brève parenthèse dans l'accès à l'emploi stable soit, la première étape d'un parcours prolongé dans les dispositifs. Dans ce dernier cas, la méthode utilisée ne permet pas d'appréhender au-delà de deux ans le devenir de ces stagiaires.

Néanmoins, on peut relativiser l'idée que ces jeunes sont "condamnés" au confinement dans le marché secondaire. Si on se réfère aux comparaisons internationales (voir II5), ces stages joueraient le rôle du passage entre l'école et l'emploi, rôle dévolu au système de formation dual en Allemagne (voir II53c).

Dans ce cadre, les itinéraires instables des jeunes en début de vie active peuvent s'interpréter en termes de confinement, de cloisonnement dans le marché secondaire mais aussi en termes de passage, de transition professionnelle (ROSE J., 1984).

Par ailleurs, on n'est pas fondé à admettre, au regard de l'analyse des séquences d'emploi, que les femmes soient nécessairement infériorisées sur le marché du travail.

En effet, quel que soit le sexe, l'entrée dans le marché primaire, à savoir l'emploi stable, en t+1, constitue la destinée la plus fréquente (voir IV2311b).



Sur le marché secondaire, on retrouve les tendances observées précédemment dans le cadre de l'analyse statique (voir II22c et II223e): les femmes se "spécialisent" plutôt sur les CDD alors que l'activité d'intérim est spécifique à la population masculine (voir IV2311d).

Enfin, l'entrée en chômage n'introduit pas de différences sensibles, au cours de la période considérée, entre hommes et femmes.

Ces résultats, issus de l'analyse en termes de séquence d'emploi, ne permettent pas de retenir l'hypothèse d'un cloisonnement des femmes sur le marché secondaire.

*d) Plus précisément la correspondance établie entre la structuration de l'appareil productif et les catégories de main d'oeuvre doit être nuancée.*

Si la représentation française du dualisme a permis d'insister sur la présence simultanée de travailleurs primaires et secondaires au sein des entreprises que J. FREYSSINET (1980, p7) qualifie de "gestion unifiée de formes d'emploi diversifiées", l'opposition entre marché primaire et marché secondaire continue de véhiculer une opposition entre petites et grandes entreprises.

Au regard de l'analyse des séquences d'emploi, cette opposition s'estompe: les plus petites et les plus grandes entreprises représentent respectivement les parts les plus importantes des individus qui sont passés par une séquence d'emploi, mais aussi des individus qui se sont stabilisés. Cette correspondance se retrouve au niveau des secteurs.

Caractériser le système productif selon le secteur ou selon la taille, sous le seul angle de l'intensité du recours à l'emploi temporaire, ne permet pas de cerner ce processus de stabilisation. La correspondance entre le recours à la main d'oeuvre temporaire et la précarisation de la main d'oeuvre s'en trouve nuancée.

Si on admet que l'emploi temporaire peut donner lieu à une relation d'emploi intermittente, voire durable, on remet alors en cause le caractère concurrentiel du marché du travail externe à l'entreprise. La séquence d'emploi effectuée en t peut conférer un avantage décisif lors d'une procédure d'embauche ultérieure. Cette

pratique s'écarte des conditions de concurrence qui définissent habituellement le marché externe.

Il devient alors possible de penser le marché externe comme le lieu de la mise en place de pratiques par les entreprises.

#### **IV33 – UNE CONCEPTUALISATION DE L'EMPLOI TEMPORAIRE EN TERMES DE SEQUENCE D'EMPLOI**

L'analyse de l'emploi temporaire sous l'angle des séquences d'emploi permet de préciser les insatisfactions d'une représentation du fonctionnement du marché du travail en termes de dualisme. Dans ce cadre, la notion de séquence d'emploi peut constituer le point de départ d'une représentation alternative de ce fonctionnement, notion qui présente néanmoins certaines limites.

En premier lieu, elle marque le caractère limité dans le temps de situations d'emploi qu'on a initialement regroupées sous le terme d'emploi temporaire.

A ce titre, elle peut apparaître englobante et rendre compte imparfaitement des formes prises par l'emploi temporaire alors même qu'on a insisté, par ailleurs, sur leur rôle spécifique.

La notion de séquence d'emploi indique un passage, une situation intermédiaire qui s'inscrit dans des ensembles plus larges:

– au niveau de l'entreprise, elle constitue une période d'emploi qui peut déboucher et/ou s'inscrire dans une relation d'emploi intermittente, voire durable, compte tenu du contexte dans lequel elle intervient;

– au niveau de l'individu, elle marque une étape transitoire de la trajectoire individuelle.

*a) La séquence d'emploi correspond à une période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise dans un certain contexte.*

L'emploi temporaire constitue une des formes d'usage de la main d'oeuvre par les entreprises. De ce point de vue, la théorie dualiste a permis d'insister sur le rôle prépondérant des firmes à travers leur politique de gestion de la main d'oeuvre. Selon ces théories, il apparaît cependant que l'organisation des marchés soit le seul fait des marchés internes. Sur ces marchés, règles et procédures déterminent la rémunération et l'affectation du travail. A l'opposé, le marché externe ne possède pas ces qualités. Il est inorganisé et régi par les lois de la concurrence: la période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise est un moment neutre. Dans ce cadre, le rôle des entreprises sur le marché externe apparaît très limité. Il semble pourtant qu'elles interviennent aussi dans le contrôle des marchés externes.

La séquence d'emploi marque un passage qui s'effectue au sein d'une entreprise et qui ne doit pas être considérée comme neutre. Elle constitue un élément de la gestion de la main d'oeuvre qui relève de pratiques mises en oeuvre par les firmes. La séquence d'emploi permet d'éprouver la relation d'emploi dont l'issue dépend du contexte dans lequel se situe l'entreprise.

Différents éléments sont susceptibles d'influencer ce contexte. Ils tiennent à la temporalité des besoins de l'entreprise, à des considérations de coût mais aussi aux conditions de recours à ces formes d'emploi, et notamment aux opportunités offertes dans le cadre des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics.

Compte tenu de ce contexte, la séquence d'emploi effectuée au sein de l'entreprise peut constituer le point de départ d'une relation d'emploi intermittente, voire durable.

Si la séquence d'emploi marque une période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise, elle s'inscrit également dans des trajectoires individuelles.

***b) La séquence d'emploi constitue un moment dans la trajectoire individuelle.***

Elle ne présume ni de la situation antérieure, ni de la situation future. Elle intègre en les élargissant des champs d'étude déjà couverts par d'autres analyses. On peut ainsi rendre compte de la diversité des trajectoires individuelles, qui se caractérisent, à un moment donné du temps, par une période passée dans un emploi temporaire.

A ce stade, on pouvait opter pour une terminologie qui rende compte de l'une ou l'autre des provenances et/ou des destinées. Ainsi, la notion de processus séquentiel d'insertion dans l'emploi stable permettait d'insister sur le rôle stabilisateur des séquences d'emploi. On pouvait aussi se focaliser sur leur importance au regard de la première entrée sur le marché du travail ou sur l'analyse des liens qu'elles entretiennent avec le chômage...

Mais, on réduisait alors la portée de l'analyse des séquences d'emploi dans sa capacité à rendre compte de l'hétérogénéité des trajectoires individuelles. Il faut, en effet, éviter tout déterminisme qui réduirait la diversité des flux auxquels elles peuvent conduire et qui est à l'origine des insatisfactions formulées précédemment à l'égard de certaines analyses.

L'originalité de l'analyse en termes de séquence d'emploi réside dans le choix du point d'entrée: elle a le mérite de préciser le devenir des individus qui à un moment donné du temps ont vécu un même événement à savoir le passage par l'emploi temporaire quelle que soit leur provenance et/ou leur destinée.

Il s'en suit que l'analyse des séquences d'emploi permet de proposer une double interprétation de l'emploi temporaire au sein des trajectoires individuelles:

- soit les séquences d'emploi relèvent d'une analyse en termes d'instabilité lorsqu'elles s'inscrivent dans un itinéraire de chômage ou d'inactivité, lorsqu'elles marquent la première entrée sur le marché du travail des jeunes, voire lorsque l'une succède à l'autre avec ou sans passage par le chômage (mobilité forcée). Certains individus peuvent se voir ainsi confiner dans l'instabilité.

- soit elles relèvent d'un processus d'insertion dans l'emploi stable, d'un rapport au travail qui correspond à une mobilité choisie (spécialisation dans l'intérim), voire d'une relation d'emploi intermittente.

## CONCLUSION DU CHAPITRE IV

Au cours de ce chapitre, on a tenté de proposer une analyse de l'emploi temporaire en termes de séquence d'emploi: à une analyse statique de l'emploi temporaire se superpose une analyse des séquences d'emploi en tant que période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise, mais aussi en tant que moment dans un itinéraire.

L'effet de récurrence qui ressort de la confrontation entre les situations en  $t-1$  et en  $t+1$  confirme l'intérêt d'une telle analyse. Alors que la situation antérieure joue plutôt négativement lorsqu'elle se caractérise par le chômage ou l'inactivité, l'activité en  $t-1$  a une influence positive sur la destinée des individus qui s'insèrent dans l'emploi stable. L'analyse des séquences d'emploi ne peut donc se réduire à une analyse en termes de dualisation, d'instabilité.

A un niveau plus fin, la nature même des séquences d'emploi opère des différences sensibles dans les itinéraires. Alors que la forme traditionnelle du CDD s'associe plutôt avec l'insertion dans l'emploi stable en  $t+1$  et que l'intérim présente un caractère spécifique, la destinée des stagiaires se caractérise plus souvent par le chômage, l'inactivité ou la situation d'autre actif (apprenti, aide familial, non salarié). Une analyse qui globalise l'ensemble des séquences d'emploi ne peut rendre compte de ces différents rôles.

L'analyse des caractéristiques individuelles permet de tirer les conclusions suivantes:

- le rôle du niveau de formation se confirme dans le cadre de l'insertion dans l'emploi stable;

- l'âge différencie la destinée des individus les plus âgés, qui s'insèrent dans l'emploi stable, de celle des individus les plus jeunes, qui se caractérise plus souvent par la situation d'inactif ou d'autre actif;
- enfin, les femmes ne sont pas infériorisées au regard de l'insertion dans l'emploi stable et n'entrent pas plus souvent au chômage que les hommes un an après avoir effectué une séquence d'emploi.

L'analyse des destinées selon les conditions d'utilisation des séquences d'emploi par les firmes conduit à relativiser la correspondance entre le fait de recourir à l'emploi temporaire et le fait de précariser la main d'oeuvre. Au regard de l'itinéraire, les secteurs qui ont eu le plus recours aux séquences d'emploi sont aussi ceux où les individus se sont le plus stabilisés. On retrouve cette correspondance selon la taille respective de l'établissement et de l'entreprise. Par ailleurs, l'analyse des destinées fait apparaître que l'insertion dans l'emploi stable est d'autant plus probable qu'on ne connaît pas de mobilité inter-entreprises.

L'analyse de l'emploi temporaire en termes de séquence d'emploi a permis de mettre en évidence les liens qu'il entretient avec le marché du travail. Elle précise les insatisfactions d'une interprétation qui ne retiendrait que l'instabilité à laquelle il peut conduire.

Dans ce cadre, la notion de séquence d'emploi est proposée comme point de départ d'une représentation alternative de ce fonctionnement.

Elle indique un passage, une situation intermédiaire qui s'inscrit dans des ensembles plus larges:

- au niveau de l'entreprise, elle constitue une période d'emploi qui peut déboucher et/ou s'inscrire dans une relation d'emploi intermittente, voire durable, compte tenu du contexte dans lequel elle intervient;
- au niveau de l'individu, elle marque une étape transitoire de la trajectoire individuelle.

## CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

La double démarche adoptée dans cette seconde partie a permis de souligner l'intérêt d'une inscription de l'emploi temporaire dans un processus temporel. Au terme de cette analyse, les insatisfactions formulées au regard de la stabilité du dualisme sur le marché du travail se précisent.

Au niveau des entreprises, l'enquête menée sur les pratiques de recrutement conduit à identifier certains comportements difficilement repérables dans les enquêtes à caractère plus général. Elle a notamment permis de mettre en évidence le caractère particulier du processus de rencontre entre l'offre et la demande de travail via l'emploi temporaire.

Dans ce cadre, la relation d'emploi durable ou intermittente peut se construire sur la base de liens entretenus avec l'entreprise sous la forme de périodes d'emploi effectuées en son sein. Le mouvement d'allocation et de réallocation sur le marché externe du travail perd ainsi son caractère anonyme.

Plus précisément et au-delà d'un ajustement à court terme de la main d'oeuvre au niveau désiré, l'emploi temporaire remplit une fonction d'évaluation des candidats qui autorise une réversibilité de la décision, compte tenu des temporalités de la firme. De ce point de vue, les solutions proposées au problème de l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre par les analyses théoriques apparaissent comme substituts à l'épreuve de la relation d'emploi.

On est alors amené à relativiser la correspondance établie entre le fait de recourir à l'emploi temporaire et le fait de précariser la main d'oeuvre. L'opposition entre le recours au marché externe et le segment primaire s'en trouve nuancée.

De cette analyse des pratiques de recrutement des entreprises émerge l'utilité de repérer l'emploi temporaire au sein de la trajectoire individuelle. Dans ce cadre, la notion de séquence d'emploi se substitue à celle d'emploi temporaire.

La séquence d'emploi constitue un des états qui composent la trajectoire individuelle, un moment dans un itinéraire. Cette représentation vient réduire la portée d'une interprétation dualiste du marché du travail, en particulier dans la perspective néoclassique qui s'est développée au cours des années 80.

La correspondance établie entre travailleurs et emplois secondaires offre une représentation réduite du rôle des séquences d'emploi sur le marché du travail. Le confinement sur le marché secondaire constitue une des modalités de la destinée des individus. Tant qu'elle en constitue la modalité principale, elle rend crédible l'interprétation dualiste. Mais, lorsque les autres modalités, à savoir l'insertion dans l'emploi stable et le chômage, ne sont plus marginales, il s'agit de les intégrer dans le fonctionnement du marché du travail. Plus précisément, la nature même des séquences d'emploi introduit des différences sensibles dans la destinée des individus. Ainsi, au terme de l'analyse statistique des séquences d'emploi qui précède, le contrat à durée déterminée conduit dans un cas sur deux à l'insertion dans l'emploi stable, cette destinée est moins fréquente dans le cadre de l'intérim et surtout des stages.

Une tentative d'explication de la persistance du chômage, qui devrait être résorbé compte tenu du caractère concurrentiel du marché externe, est proposée au sein de l'interprétation du dualisme dans une perspective néoclassique. Compte tenu des développements qui précèdent, cette interprétation est contestable. Il faut en effet supposer que les individus en chômage sont, du point de vue de l'entreprise, plus motivés par une embauche dans le secteur primaire que les individus qui acceptent un emploi dans le secteur secondaire. Dans cette représentation, le chômage joue le rôle d'un signal pour l'entreprise et s'interprète comme un chômage volontaire de recherche d'emploi sur le marché primaire (voir I221b).

Par rapport à l'analyse développée au cours de cette seconde partie, on peut formuler deux limites importantes à cette représentation:

- le recours à l'emploi temporaire est analysé uniquement dans le cadre d'une gestion de l'emploi à court terme qui conduit à nier les comportements des entreprises analysés précédemment et le rôle de la séquence d'emploi dans la construction d'une relation intermittente, voire durable (voir chapitre III);
- Le chômage constituerait un troisième segment, un passage obligé à l'entrée dans le secteur primaire.



Compte tenu de ces limites, on propose de retenir la notion de séquence d'emploi pour rendre compte de la pluralité des rôles de l'emploi temporaire sur le marché du travail. Elle indique une étape qui s'inscrit dans des ensembles plus larges:

- celui de la relation d'emploi nouée avec l'entreprise qui peut ou non déboucher sur une relation d'emploi intermittente ou durable;
- celui de la trajectoire individuelle où l'emploi temporaire marque le point de départ d'une insertion dans l'emploi stable, d'une activité intermittente ou au contraire, l'intermède dans un itinéraire de chômage ou d'inactivité.

La séquence d'emploi peut alors constituer le point de départ d'une représentation alternative du rôle de l'emploi temporaire sur le marché du travail.

## CONCLUSION GENERALE

Au terme de cette réflexion sur les formes d'emploi temporaires, certaines évolutions conduisent à préciser l'hypothèse selon laquelle le processus de rencontre entre l'offre et la demande s'est transformé au cours des années 80.

*- L'emploi temporaire: une forme courante de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.*

L'emploi temporaire a longtemps été considéré comme marginal au regard de l'emploi salarié, à temps plein, à durée indéterminée. Au début des années 80, c'est la volonté d'une meilleure connaissance du chômage qui permet de repérer les liens qu'il entretient avec les fins d'emploi occasionnel. On perçoit alors la nécessité de repérer explicitement ces formes d'emploi précaires, jusque là difficilement cernées par les grands indicateurs d'évolution de l'emploi, bien que déjà introduites dans la réflexion théorique.

Au cours des années 80, la croissance des CDD et des missions d'intérim, est amplifiée sous l'effet des dispositifs mis en place en faveur des jeunes. Si leur part, dans l'emploi salarié total, reste faible (4% en 1988 contre 2,4% en 1982), ces formes d'emploi, qui se caractérisent par leur durée déterminée, donnent lieu à des mouvements intenses sur le marché du travail. En 1988, 90% des recrutements s'effectuent sur des emplois temporaires (CDD, intérim). Parallèlement, les flux d'entrée dans les dispositifs réservés aux jeunes culminent à plus d'un million en 1987 et en 1988. Ces évolutions traduisent le fait que

l'emploi temporaire constitue désormais une forme courante de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

Par ailleurs, la croissance de l'emploi temporaire s'accompagne d'une destruction d'emplois dits traditionnels: alors que les effectifs en emploi temporaire sont multipliés par deux, entre 1982 et 1988 (soit plus d'un million selon l'enquête sur l'emploi), un million d'emplois salariés traditionnels est détruit.

Ces évolutions conduisent à penser que le rôle de l'emploi temporaire s'est modifié au cours des années 80.

*- Le recours à l'emploi temporaire s'est diffusé et correspond à des usages différenciés.*

Les formes traditionnelles de l'emploi temporaire que constituent le CDD et la mission d'intérim se sont diffusées au cours des années 80, mais l'intérim demeure nettement moins répandu dans les petits établissements que le CDD. Par ailleurs, on observe une "spécialisation" sectorielle dans le recours à ces formes d'emploi: les secteurs qui recourent le plus à l'intérim ne sont pas les utilisateurs les plus importants du CDD et inversement. Alors que l'intérim concerne les jeunes et les adultes le plus souvent masculins, le CDD se concentre sur les jeunes et les femmes. La durée des missions d'intérim, quant à elle, est nettement plus faible que celle des CDD. Si ces formes d'emploi répondent à des motifs qui demeurent traditionnels, elles s'intègrent aussi dans le cadre de difficultés structurelles, de réorganisations d'entreprise. Enfin, les temporalités de la firme peuvent conduire à privilégier l'une ou l'autre de ces formes d'emploi, compte tenu de leur coût respectif.

De leur côté, les dispositifs mis en place en faveur des jeunes reposent largement sur l'abaissement du coût de la main d'oeuvre supporté par les entreprises. Ces opportunités restent dépendantes des priorités définies par les pouvoirs publics, et ont de fait, un caractère plus conjoncturel. Cette économie sur le coût d'entrée a donné lieu à des effets de substitution entre les différentes formes d'emploi temporaire.

Il ressort de cette analyse que l'emploi temporaire ne doit pas être considéré comme un ensemble homogène: il répond, en réalité, à des besoins différenciés. L'identification de ces besoins procède néanmoins, d'une analyse à court terme

qui occulte le fait que la période d'emploi peut s'inscrire dans un processus à plus long terme.

*- Néanmoins, les fonctions de l'emploi temporaire ne se limitent pas nécessairement à une gestion de l'emploi de court terme.*

La recherche qui a été menée sur les pratiques de recrutement des entreprises a permis de mettre en évidence que l'emploi temporaire peut s'intégrer dans le cadre d'une gestion de l'incertitude sur les qualités de la main d'oeuvre. L'analyse économique propose un certain nombre de développements pour réduire le risque lié à une erreur de recrutement, coûteuse pour l'entreprise. De ce point de vue, les tests, les filtres et les signaux à l'embauche restent largement dépendants de leur fiabilité et de la place, du rôle qu'on accorde aux lois probabilistes. La stratégie de signalement peut, par ailleurs, se révéler inefficace.

Finalement, ces solutions répondent à une identification, ex ante, des qualités de la main d'oeuvre et s'analysent, dans ce cadre, comme substituts à l'épreuve de la relation d'emploi. De ce point de vue, la théorie du job matching selon laquelle, la qualité de l'appariement ne peut s'apprécier qu'au terme d'une certaine période passée dans l'entreprise, apparaît, en première analyse, plus proche des pratiques observées dans le cadre de la recherche. Néanmoins, elle ne peut rendre compte d'une discontinuité de la relation d'emploi que dans le cadre d'un "mismatch".

Or, l'enquête sur les pratiques de recrutement a permis de mettre en évidence que le terme de la période d'emploi effectuée au sein de l'entreprise ne relève pas nécessairement d'un appariement insatisfaisant. On doit, en effet, tenir compte des temporalités dans lesquelles s'inscrit le recours à l'emploi temporaire. Lorsqu'il est utilisé dans le cadre du pourvoi de postes de plus ou moins long terme, c'est à dire en tant que période d'essai, il autorise une réversibilité à la différence de l'embauche statutaire. Mais, il peut aussi constituer le point de départ d'une relation d'emploi intermittente, voire durable alors qu'il ne répond au départ qu'à un besoin limité dans le temps. Dans ce cadre, c'est de la discontinuité de la relation d'emploi dont il faut rendre compte. Si la théorie du facteur travail comme facteur quasi-fixe illustre cette alternance entre activité et chômage selon les fluctuations de la demande du produit, elle ne remet pas en cause la continuité d'emploi. La pratique du layoff ne repose pas sur une différenciation des contrats de travail. Elle illustre imparfaitement la relation d'emploi intermittente qui interrompt, quant à elle, la relation d'emploi.

Le contexte d'un rationnement de l'emploi a pu favoriser le développement de ces pratiques. Il augmente en effet la probabilité pour la firme de retrouver le candidat.

Ces transformations permettent, en premier lieu, de relativiser la correspondance couramment établie entre l'emploi temporaire et le marché externe.

La logique de la discontinuité nécessite de replacer l'emploi temporaire dans une perspective longitudinale. Dans ce cadre, l'analyse en termes de séquence d'emploi permet d'éprouver la représentation dualiste du marché du travail en particulier, quant à la stabilité des découpages qu'elle établit. C'est, dans ce cadre, que la notion de séquence d'emploi constitue le point de départ d'une représentation alternative du fonctionnement du marché du travail.

*- Le marché externe échappe à une simple coordination marchande.*

Compte tenu de ces évolutions, on est amené à abandonner la représentation d'un mouvement d'allocation et de réallocation anonyme et spontané du travail sur le marché, y compris sur le marché qui est habituellement considéré comme externe.

Les développements précédents conduisent à reconnaître au marché externe à l'entreprise certaines caractéristiques réservées, dans le cadre de l'analyse dualiste, au seul marché interne. L'intérêt porté à ce modèle élaboré d'organisation du marché a pu conduire à cultiver l'image d'un marché externe dérivé, lieu d'une confrontation stochastique de l'offre et de la demande sous des conditions de concurrence pure et parfaite. Les conclusions de l'analyse de l'emploi temporaire invitent à abandonner cette représentation.

En premier lieu, l'intervention marquante des pouvoirs publics en faveur des jeunes au cours des années 80, organise les conditions de l'accès à l'emploi en général, aux dispositifs en faveur des jeunes, en particulier. Elles contribuent à codifier une mobilité largement basée sur l'abaissement du coût de la main d'oeuvre.

Par ailleurs, certaines pratiques qui pouvaient paraître marginales, prennent toute leur importance dans un contexte de rationnement de l'emploi. Dans ce cadre, les

conditions qui précèdent la rencontre apparaissent aussi déterminantes que le résultat même de cette confrontation. Elles tiennent aux canaux d'embauche privilégiés par les firmes mais aussi, aux pratiques de recrutement des entreprises qu'on a identifiées: ces pratiques ne se limitent pas au seul marché interne; le marché externe peut aussi constituer le lieu de la mise en place de règles. Les entreprises définissent les conditions d'accès et organisent la gestion des emplois précaires. A ce titre, l'information sur les potentialités d'emploi, mais aussi sur les qualités de la main d'oeuvre apparaît essentielle. La rencontre entre l'offre et la demande est coûteuse et demande du temps. Dans ce contexte, les réseaux de diffusion de l'information peuvent être envisagés comme un moyen plus efficace qu'une allocation supposée spontanée et anonyme. L'emploi temporaire occupé en t peut lui-même véhiculer cette information. Cette modalité de médiation entre les agents conduit à remettre en cause l'indépendance de l'offre et de la demande sur le marché externe du travail. Le contexte du rationnement de l'emploi a pu encourager de telles pratiques.

Il s'en suit que le marché externe échappe à une simple coordination marchande et constitue aussi le lieu de la mise en place de conditions d'accès et de gestion des emplois temporaires.

*En dynamique, les marchés et segments primaires et secondaires apparaissent plus complémentaires qu'opposés.*

Les emplois temporaires sont, de façon courante, associés à la précarisation de la main d'oeuvre; ils figurent l'opposition entre "bons" et "mauvais" emplois. Si certaines caractéristiques de l'emploi temporaire apparaissent conformes à cette représentation, d'autres conduisent à la nuancer.

Ainsi, sa diffusion croissante pose le problème de la stabilité d'un découpage entre segment primaire et secondaire. Plus précisément, les temporalités de l'entreprise introduisent des différences sensibles dans le recours à ces formes d'emploi: il constitue parfois le moyen de gérer une réorganisation du segment qui correspond au segment primaire; il est aussi utilisé dans le cadre du pourvoi même des postes de ce segment.

Plus précisément, l'analyse en termes de séquence d'emploi vient relativiser la stabilité de la correspondance entre une main d'oeuvre secondaire confinée dans les emplois du segment secondaire.

L'analyse des motifs d'entrée en chômage mais aussi, de la première entrée dans la vie active confirme le bien fondé de cette correspondance. Mais, si elle reste vérifiée pour un certain nombre d'individus, elle n'est pas générale. Pour d'autres, la séquence d'emploi constitue le point de départ d'une relation d'emploi intermittente, voire durable.

Dans ce cadre, l'essentiel pour un individu en séquence d'emploi à un instant donné tient à la manière dont s'enchaînent ces périodes d'emploi. L'analyse des séquences d'emploi en tant que moment dans un itinéraire montre l'intérêt de cette démarche.

Au terme du traitement secondaire que l'on a mené à partir de l'enquête sur l'emploi de l'INSEE, plusieurs constats s'imposent.

- Il existe un effet de récurrence entre les situations en  $t-1$  et en  $t+1$ : l'activité en  $t-1$  favorise la stabilisation en  $t+1$ , alors que la situation antérieure joue plutôt négativement lorsqu'elle se caractérise par le chômage ou l'inactivité.
- La nature même des séquences d'emploi introduit des différences sensibles en terme de destinée: alors que la forme traditionnelle du CDD s'associe plutôt avec une insertion dans l'emploi stable en  $t+1$ , l'activité d'intérim apparaît plus spécifique; par contre, les itinéraires des stagiaires sont beaucoup plus diversifiés et conduisent moins souvent à l'emploi stable en  $t+1$ .
- Parmi les caractéristiques individuelles, le rôle du niveau de formation se confirme dans l'accès à l'emploi stable; les individus les plus jeunes sont les moins concernés par cette stabilisation; enfin, les femmes ne sont pas infériorisées au regard de l'insertion dans l'emploi stable, ni du chômage un an après avoir effectué une séquence d'emploi.
- les secteurs et respectivement, les entreprises et les établissements, qui ont eu le plus recours aux séquences d'emploi sur la période sont aussi ceux où les individus se sont le plus stabilisés.
- Enfin, l'insertion dans l'emploi stable est d'autant plus probable que l'individu n'a pas connu de mobilité inter-entreprises.

Compte tenu de ces résultats, une analyse qui ne retient que l'opposition entre les découpages établis par les approches dualistes apparaît réduite. Qui plus est, les développements récents de la représentation dualiste d'inspiration néoclassique apparaissent très contestables. Si l'affectation du fonctionnement du marché

interne par le marché externe reste floue dans le cadre des premiers travaux dualistes, les développements récents réduisent abusivement les relations du marché interne avec l'extérieur: dans cette conception, l'entrée dans le marché primaire s'effectue prioritairement en provenance du chômage. Il s'analyse alors comme un signal pour les employeurs. La réflexion menée dans le cadre de cette thèse limite largement la portée de cette interprétation. C'est l'activité, en particulier sous la forme de l'emploi temporaire, qui jouerait en faveur de la stabilisation. Plutôt que de considérer les marchés interne et externe comme diamétralement opposés, le chômage jouant le rôle d'intermédiaire, il est préférable de les envisager comme complémentaires.

*Les séquences d'emploi: les perspectives d'une approche alternative du fonctionnement du marché du travail.*

La notion de séquence d'emploi permet de rendre compte de la pluralité des rôles de l'emploi temporaire sur le marché du travail.

Elle indique une étape qui s'intègre dans des ensembles plus larges:

- celui de la relation d'emploi nouée avec l'entreprise qui peut ouvrir la voie à une relation d'emploi à plus long terme, qu'elle soit intermittente ou durable;
- celui de la trajectoire individuelle où l'emploi temporaire ne constitue qu'un état dans un processus de stabilisation, dans une activité intermittente ou dans un itinéraire de chômage ou d'inactivité.

Si la notion de séquence d'emploi relativise largement l'interprétation de l'emploi temporaire qui ne retient que son caractère instable, elle comporte des limites qui peuvent constituer le point de départ d'investigations plus approfondies.

Ces limites tiennent notamment à la méthode retenue pour identifier la trajectoire des individus qui sont passés par une séquence d'emploi en  $t$ . Les données relatives à l'emploi temporaire relèvent le plus souvent d'un repérage à court terme. Ainsi, l'exploitation des DMMO répond davantage à un objectif de contrôle des mouvements de main d'oeuvre dans l'entreprise qu'à un repérage des



individus. L'enquête sur l'emploi de l'INSEE, essentielle dans le cadre de l'analyse statistique menée ici, ne permet de saisir la situation des individus qu'entre deux dates. Les dispositifs mis en place en faveur des jeunes, quant à eux, ont donné lieu à des études spécifiques qui s'inscrivent dans le cadre de l'évaluation des politiques publiques en matière d'insertion professionnelle. Améliorer les données relatives à la trajectoire des individus qui sont passés par une des formes traditionnelles de l'emploi temporaire constitue une première perspective ouverte par l'analyse des séquences d'emploi. Si on admet qu'elles peuvent relever de processus à plus ou moins long terme, on peut alors saisir l'intérêt d'un suivi des individus en séquence d'emploi.

Parallèlement, l'analyse des pratiques de recrutement des entreprises s'est surtout focalisée sur les règles et les procédures qui président au sein du marché interne. Ceci peut expliquer la rareté relative des études qui intègrent l'intervention des entreprises dans l'organisation du marché de l'emploi temporaire, au-delà d'une gestion de l'emploi à court terme. Dans les années récentes, peu de travaux se sont consacrés à la gestion de l'emploi temporaire par les firmes, sauf dans le cadre de la mise en oeuvre de la flexibilité. La recherche menée a permis d'identifier certaines pratiques, mais elle demeure limitée à une zone d'emploi. Il semble, néanmoins, qu'on assiste à une inflexion récente dans ce domaine.

Si toutes les séquences d'emploi conduisaient à l'emploi stable, l'emploi temporaire s'analyserait uniquement en termes de transition: le marché externe alimenterait alors le marché interne. Ce n'est pas le cas. Entre les situations d'emploi stable et d'exclusion durable, il existe des situations intermédiaires qui se traduisent par la discontinuité de la relation d'emploi. Elle est manifeste dans le cadre de la première entrée dans la vie active. Elle s'intègre mal aux théories économiques existantes.

La continuité d'emploi est une forme construite par l'histoire et le système des relations professionnelles qui a été largement formalisée par les théories économiques. De la même manière, certaines évolutions affectent le statut de la discontinuité de la relation d'emploi. Ainsi, les dispositions relatives au CDD et à l'intérim innovent en matière de formation et d'indemnisation du chômage (1). La mise en place du CDI à caractère intermittent constitue aussi une innovation, même si elle a fait l'objet de vives critiques (voir III221a). Parallèlement, les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics s'appuient de plus en plus sur le contrat de travail à durée déterminée. Comme l'indique B. FOURCADE (1991,

---

1- A ce titre, on pourra consulter l'article de M. MERSENNE (1988, pp. p505-510) qui illustre les problèmes posés par une discontinuité de la relation d'emploi au regard de l'indemnisation du chômage.

p.38), "c'est le contenu même et les implications des situations particulières qui se sont trouvés profondément modifiés, donnant à la précarité de l'emploi, assortie d'une protection juridique mieux établie, une place et un sens nouveaux". N'y a-t-il pas là un terrain d'investigations pour l'économiste?

Il reste que la formalisation du fonctionnement du marché du travail intégrant l'emploi temporaire dans une perspective de séquence d'emploi, aurait à être développée. Cette analyse débouche plutôt sur des perspectives de recherche: il s'agirait de substituer à une analyse qui oppose les différents marchés, une représentation unifiée du fonctionnement du marché du travail qui rende compte des liens différenciés qu'entretiennent les séquences d'emploi avec les emplois typiques, mais aussi avec le chômage et l'inactivité à travers la discontinuité de la relation d'emploi. De ce point de vue, l'analyse en termes de séquence d'emploi apparaît prometteuse et on ne prétend pas en avoir épuisé la richesse.

**ANNEXES**

**SOMMAIRE DES ANNEXES*****CHAPITRE II*****ANNEXE 1**

Estimation du coût d'un intérimaire pour l'ETT 286

**ANNEXE 2**

Estimations du coût d'un salarié sous CDD 287

***CHAPITRE III*****ANNEXE 3**

Résumé de la recherche sur les pratiques de recrutement des entreprises 289

## ANNEXE 1

## Estimation du coût d'un intérimaire pour l'ETT

Cette estimation réalisée par l'UNETT, en 1991, se réfère au coût supporté par l'entreprise de travail temporaire (ETT) lorsqu'elle recrute un intérimaire. Dans le tableau (voir tableau A-1), le coût total correspond à la somme du prix de revient de l'intérimaire pour l'ETT et du total des charges fixes. Lorsqu'on ajoute à ce coût total de l'intérimaire pour l'ETT, la marge brute qu'elle préleve, on obtient le prix de revient d'un intérimaire pour l'entreprise utilisatrice. Pour obtenir le coût total du recours à l'intérim pour l'entreprise utilisatrice soit (CI), il faut encore tenir compte des coûts d'opportunité (COI) et d'adaptation de l'intérimaire (CAI) (voir II322a).

L'estimation qui suit, fait apparaître des coûts minimum, moyen et maximum. Il apparaît que ce sont l'IPE et la rubrique divers qui induisent des variations de la rémunération de l'intérimaire. Si l'IPE peut en effet varier entre 15% et 10% lorsque l'ETT propose une mission au salarié dans les trois jours selon les dispositions légales, il faut noter que la rubrique divers n'est pas explicitée.

Par ailleurs, dans l'estimation, le prix de revient intérimaire est légèrement supérieur à la somme des rémunérations et des charges sociales et fiscales sans que cette différence soit justifiée dans la source.

TABLEAU A-1: Estimation du coût réel d'un intérimaire pour l'ETT en mars 1991  
(pour un salaire de base = 100)

	Minimum	Moyen	Maximum
<b>REMUNERATION</b>			
Salaire	100,00	100,00	100,00
I.P.E.	0,00	8,00	10,00
Congés payés	10,00	10,00	10,00
Divers	0,20	2,70	5,10
<b>SOUS-TOTAL 1</b>	<b>110,22</b>	<b>122,01</b>	<b>127,17</b>
<b>CHARGES SOCIALES ET FISCALES</b>			
Charges sociales URSAFF	29,50	34,20	41,30
Autres charges sociales fixes (ASSEDIC...)	7,55	7,55	7,55
Autres charges sociales variables (CE...)	0,30	1,00	1,70
Charges fiscales fixes (taxe appren., form. Cont.)	3,25	3,25	4,25
Charges fiscales variables (taxe profes. ...)	2,20	3,43	4,43
Autres charges (assur., visites médi. ...)	0,50	1,34	2,60
<b>SOUS-TOTAL 2</b>	<b>43,30</b>	<b>50,77</b>	<b>61,83</b>
<b>PRIX DE REVIENT INTERIMAIRE</b>	<b>157,95</b>	<b>183,95</b>	<b>205,80</b>
<b>CHARGES FIXES</b>			
Personnel	15,00	16,90	21,20
Locaux	1,55	3,00	4,20
Divers (1)	6,85	17,50	27,20
<b>SOUS-TOTAL 3</b>	<b>23,40</b>	<b>37,40</b>	<b>52,60</b>
<b>COUT TOTAL (1+2+3)</b>	<b>181,35</b>	<b>221,35</b>	<b>258,40</b>

Source: UNETT, mars 1991

(1) Divers: Mobilier, fournitures de bureau, frais de recrutement, publicité, frais financiers...

## ANNEXE 2

### Estimations du coût d'un salarié sous CDD

Les estimations de cette annexe sont issues de deux sources différentes (voir tableau A-2).

L'estimation 1 s'intègre dans une réflexion sur les avantages respectifs du recours au CDD ou à l'intérim, dans une entreprise qui remet en cause son utilisation des CDD. L'estimation est relative à un plombier 2ème échelon.

La seconde estimation se rapporte à l'embauche de trois salariés dans l'hypothèse d'une procédure de recrutement pour laquelle 80 réponses ont été reçues et 8 candidats sélectionnés.

Si le coût du recours au CDD est, en définitive, quasiment équivalent dans les deux estimations, il existe des différences dans les composantes de ce coût:

- alors que dans l'estimation 1, les charges patronales représentent 56% du salaire brut, elles sont pratiquement équivalentes au salaire brut dans la seconde;
- la première évaluation n'intègre pas les coûts liés à la procédure de recrutement; les évaluations portent sur des salaires différents;
- l'absence de l'indemnité compensatrice de congés payés dans la seconde estimation qui date de 1986, se comprend dans la mesure où c'est la loi du 12 juillet 1990 qui étend cette indemnité aux salariés sous CDD.

On peut aussi noter que l'indemnité destinée à compenser la précarité s'élève actuellement à 6%, et qu'elle n'a pas à être versée lorsque le salarié est embauché sur un contrat à durée indéterminée au terme de son contrat de travail à durée déterminée.

Enfin, dans la seconde estimation, on ne trouve pas d'indemnités de congés payés.

TABLEAU A-2: Estimations du coût d'un contrat à durée déterminée

ESTIMATION 1	en % du salaire brut			ESTIMATION 2	en % du salaire brut		
<b>SALAIRE BRUT</b>							
Traitement		5 768		salaire du CDD		6 000	
Prime de productivité		1 544					
indemnités de congés payés		481					
indemnité de fin de contrat	5,00%	366		indemnité de fin de contrat	5,00%	300	
<b>TOTAL</b>			8 159	<b>TOTAL</b>			6 300
<b>CHARGES PATRONALES</b>							
Sécurité sociale				Sur la totalité du salaire (c)	45,54%		
maladie	12,60%	1 028		Salaire plafonné (c)	29,20%		
viellesse	8,20%	669		Impôts et taxes sur salaires (c)	7,10%		
Assédic	4,43%	361		Assurances	8,78%		
Fonds de garantie de salaires	0,24%	20		Médecine du travail	0,73%		
Fonds nat. d'aide au logement	0,20%	16					
aide au logement	0,10%	8					
AGRR normale	4,48%	366					
AGRR prévoyance	0,90%	73					
accidents de travail	3,60%	294					
Allocations familiales	8,00%	653					
Taxe d'apprentissage	0,60%	49					
Transport	1,10%	90					
Médecine du travail	0,45%	37					
Formation	1,20%	98					
Effort construction	0,72%	59					
Taxe professionnelle	(a)	134					
Responsabilité civile	2,00%	163					
<b>AUTRES CHARGES</b>							
Jours fériés	3,80%	310					
absentéisme	0,70%	57					
Subventions pour oeuvres sociales	(b)	120					
<b>TOTAL</b>			4 605				5 755
<b>RECRUTEMENT</b>							
				Annonce	(d)	333	
				Coût réponses négatives	(e)	342	
				Coût du recruteur	(f)	189	
<b>TOTAL</b>			-	<b>TOTAL</b>			864
<b>FRAIS DE GESTION</b>							
personnel et divers	5,50%	449		Frais informatique		50	
				Gestion du permanent	(g)	425	
<b>TOTAL</b>			449	<b>TOTAL</b>			475
<b>FRAIS FINANCIERS</b>	4,00%	326				268	
<b>TOTAL</b>			326	<b>TOTAL</b>			268
<b>TOTAL CHARGES</b>	65,84%		5 380	<b>TOTAL CHARGES</b>	116,84%		7 362
<b>ENSEMBLE</b>			13 539	<b>ENSEMBLE</b>			13 663

Source: H.-M. De BOISLANDELLE, 1991, p46-47

Source: G. LAUTIER, 1986, p31

(a) Taxe professionnelle =  $z * 0,962 * 12,6\%$  avec $z = x - y$ ;  $x = (\text{traitement} + \text{primes}) * 18\%$  et  $y = x * 16\%$ 

(b) 1% de la masse salariale

(c) Les différents éléments n'ont pas été détaillés

(d) Une annonce coûte au minimum 3000frs soit 333frs par candidat sélectionné.

(e) Le coût total des réponses négatives s'élève à 3080 frs (coût unitaire 40frs) soit 333 frs par candidat sélectionné

(f) Le coût journalier du recruteur est estimé à 1700 frs soit 189 frs par candidat sélectionné

(g) Un permanent est nécessaire pour gérer 40 CDD

### ANNEXE 3

#### Résumé de la recherche sur les pratiques de recrutement des entreprises

L'étude des pratiques de recrutement s'inscrit dans le cadre plus général du fonctionnement du marché du travail relatif au processus de rencontre entre l'offre et la demande.

On peut considérer ces pratiques selon **trois niveaux d'observation** qui ont des temporalités différentes : le recrutement proprement dit, l'adaptation au poste et la carrière. L'analyse des pratiques de recrutement sous cette triple dimension appelle un certain nombre de questions relatives à la procédure, aux acteurs, aux critères de recrutement, aux filières promotionnelles...

L'existence de règles et de procédures en la matière conduit à s'interroger sur le **caractère rationnel des pratiques** en terme de coûts supportés et de recettes attendues.

Enfin, le recrutement ne constitue pas un acte isolé : il doit être resitué par rapport à l'environnement propre de l'entreprise, mais aussi par rapport au contexte économique général.

**Les pratiques de recrutement ont été analysées au moyen d'enquêtes, auprès d'un échantillon représentatif d'une zone d'emploi.**

La zone d'emploi étudiée est celle de SAINT-OMER, une des quinze zones définies pour la région Nord-Pas-de-Calais.

Elle présente cinq grandes caractéristiques :

- un caractère rural (concentration marquée aux environs de SAINT-OMER; sur-représentation des agriculteurs) ;
- une population jeune ;
- une sur-représentation des secteurs primaire et secondaire au détriment du tertiaire ;
- la prédominance d'une très grande entreprise (plus de 8000 salariés) face à une multitude de petites unités ;
- des niveaux de formation faibles et une formation supérieure peu développée.

L'échantillon de 20 entreprises a été constitué à partir de trois critères : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et les liens entretenus avec l'ANPE.

Les entretiens se sont déroulés de juin à septembre 1988 sur la base d'un guide d'entretien comprenant 50 questions pour la plupart ouvertes.

Le champ couvert par l'enquête conduit à un taux de sondage supérieur à 1/3 des effectifs employés dans la zone.

Les résultats obtenus peuvent fournir des informations utiles pour l'analyse du processus de rencontre entre offre et demande de travail, mais aussi pour l'étude des relations qui existent entre grandes entreprises et unités de taille plus faible en matière de recrutement.

On présentera d'abord l'analyse statistique des recrutements effectués par les entreprises de l'échantillon en 1987 (CHAPITRE 3 du rapport) avant de s'intéresser aux besoins de recrutement et aux stratégies d'emploi des entreprises (CHAPITRE 4 du rapport). On abordera ensuite les résultats relatifs à la procédure d'embauche et à la mise en contact de l'offre et de la demande (CHAPITRE 5 du rapport).



## I - L'ANALYSE STATISTIQUE DES RECRUTEMENTS

Au total, les entreprises de l'échantillon ont effectué **934 recrutements en 1987**.

**Plus de 50 % d'entre eux relèvent de la grande entreprise** mais, elle enregistre par ailleurs un taux d'embauche nettement inférieur à celui des unités de taille plus faible: respectivement de **6,9% contre 27,4%**.

En effet, le recours au marché externe est nettement plus soutenu dans les petites et moyennes entreprises: **il existe une relation inverse entre taux d'embauche et taille de la firme**, telle qu'on l'observe dans l'exploitation nationale des déclarations de mouvements de main d'oeuvre.

Alors qu'on pourrait penser que le taux d'entrée constitue une donnée structurelle relativement stable dans le temps, on observe d'importantes variations interannuelles de cette grandeur dans les entreprises enquêtées.

Par ailleurs, **il n'existe pas de relation générale entre taux d'embauche et taux de variation de l'emploi**. Cependant, l'observation la plus fréquente sur l'échantillon fait correspondre à un taux d'entrée supérieur à 10%, un taux de variation de l'emploi également supérieur à 10% se traduisant par une augmentation de l'effectif.

L'étude des caractéristiques des recrutements effectués en 1987 par les entreprises de l'échantillon fait apparaître quatre grandes tendances:

**a) la forte proportion d'ONQ (63,3% des embauches dont 70,2% dans la grande entreprise);**

Par ailleurs, il existe une relation inverse entre taux d'embauche et niveau de qualification, relation qui mettrait en évidence que le recours au marché externe concernerait essentiellement la main d'oeuvre non qualifiée alors qu'il existerait une tendance à pourvoir les postes qualifiés par la promotion interne, en particulier pour les TAM qui enregistrent le taux d'entrée le plus faible (1,2%).

Enfin, les recrutements de cadres concernent uniquement les plus grandes entreprises de l'échantillon alors que la taille de l'entreprise intervient de manière nettement plus nuancée en ce qui concerne les embauches des autres catégories de main d'oeuvre.

**b) la plupart des recrutements s'effectuent sur contrat à durée déterminée (CDD) : 3 embauches sur 4 environ;**

Mais, l'intensité du recours aux CDD varie selon les entreprises. On note une tendance à l'augmentation de la part de ces contrats dans l'ensemble des embauches lorsque la taille de l'entreprise augmente, en particulier dans les firmes de 200 à 499 salariés où elle atteint 87,9%. Si la grande entreprise est à l'origine de 54% environ des embauches sur CDD, elle a effectué parallèlement 70 % des recrutements sur contrat à durée indéterminée (CDI) de l'échantillon. Les écarts entre parts des embauches selon le type de contrat sont les plus importants dans les unités de petite taille.

En ce qui concerne les secteurs d'activité, le secondaire enregistre une part deux fois plus élevée de recrutements sur CDI que le tertiaire.

Par ailleurs, il existe une correspondance presque parfaite entre variations nettes de l'emploi et nombre d'embauches sur CDI dans 50% des entreprises.

Enfin, les entrées sur CDD (675 en 1987) sont nettement plus nombreuses que les sorties correspondantes (187 en 1987). Cette constatation conduit à penser qu'un certain nombre de ces embauches se sont traduites par une intégration durable du salarié dans l'entreprise.

**c) les entreprises de l'échantillon recrutent majoritairement des jeunes: 72,8% des recrutés ont moins de 25 ans en 1987;**

Cette observation est en accord avec les capacités d'insertion exceptionnelles qui caractériseraient la zone d'emploi de SAINT-OMER. Cette tendance est générale puisque seules deux entreprises n'y ont pas eu recours.

Mais, la prédominance des jeunes parmi les recrutés limite les possibilités d'accès à l'emploi des autres catégories de main d'oeuvre, en particulier des plus de 40 ans (seulement 5,9 % des embauches).

Alors que les recrutements de jeunes sont minoritaires dans les plus petites unités de l'échantillon, ils sont nettement plus représentés dans les entreprises de taille supérieure.

Par ailleurs, la part des jeunes recrutés est de 10 % supérieure dans le secondaire à celle observée dans le tertiaire.

Mais, les jeunes occuperaient en grande partie des emplois de courte durée.

Enfin, ils représentent une part limitée parmi les actifs (22 %) alors qu'ils occupent une place importante dans l'ensemble des DEFM de la zone (40,2 %).

**d) les hommes représentent plus de 75 % des recrutés en 1987 alors que seulement 24,2 % des embauchés sont des femmes;**

Si les femmes sont infériorisées au niveau des recrutements, elles sont également plus nombreuses à être au chômage et connaissent des sorties de l'emploi plus fréquentes que les hommes.

En ce qui concerne le secteur d'activité, la répartition des recrutements selon le sexe est sensiblement identique mais, on note des différences dans les entreprises du tertiaire.

Par ailleurs, la part des recrutements de femmes diminue lorsque la taille de l'entreprise augmente.

Mais, il faut introduire une distinction selon le type d'emploi qu'elles occupent : alors que les recrutements de femmes représentent 25,6% des embauches dans les entreprises où elles sont cantonnées aux emplois de bureau, cette part s'élève à 52% dans les entreprises où le personnel féminin participe directement ou indirectement à l'activité.

Au niveau des taux d'embauche, ils sont supérieurs chez les femmes quel que soit le secteur d'activité mais, il existe des différences sensibles selon la taille de l'entreprise.

Finalement, les entreprises qui recrutent de nombreux ONQ sont aussi celles qui embauchent massivement des jeunes et qui plus est sur CDD.

En conclusion, l'analyse statistique des recrutements effectués par les entreprises de l'échantillon fait apparaître certaines caractéristiques qui sont en accord avec d'autres analyses plus générales et notamment:

- l'importance des recrutements d'ONQ, de jeunes sur CDD;
- la liaison qui existe entre ces trois modes de recrutement;
- la relation inverse entre taux d'embauche et taille de l'entreprise;
- un taux d'embauche féminin supérieur à celui des hommes.

Mais, elle met également en évidence certains éléments complémentaires voire divergents relativement à d'autres études:

- alors qu'on pourrait penser que le taux d'embauche est stable dans le temps, on constate l'existence de variations interannuelles importantes ;
- par ailleurs, l'étude met en évidence les différences qui peuvent exister entre grandes et petites entreprises en matière de recrutement. En témoigne la politique d'attachement du personnel mise en oeuvre par la grande entreprise qui conduit à un taux d'entrée faible, et ce quelle que soit la catégorie socio-professionnelle concernée.

## II - BESOINS DE RECRUTEMENT ET STRATEGIES D'EMPLOI DES ENTREPRISES

C'est l'activité, le besoin ressenti à un moment donné qui déterminent la décision de recruter compte tenu de l'environnement économique de l'entreprise et du contexte légal.

**a) Les besoins ressentis peuvent s'expliquer par les variations d'activité auxquelles sont confrontées les firmes.**

Si certaines entreprises ne connaissent pas de fluctuations d'activité pour des raisons qui tiennent au mode de production en continu ou à une stabilité de la demande, 13 des 21 unités visitées affrontent ou ont affronté ce type de variations .

Pour répondre à ces à-coups de l'activité, les entreprises peuvent mettre en oeuvre une **flexibilité interne** à la firme et/ou une **flexibilité externe** qui conduit à des recrutements.

**La flexibilité interne** qui vise à faire face à des variations d'activité de court terme prend le plus souvent la forme d'un recours aux heures supplémentaires récupérables.

Ce n'est que dans un deuxième temps, lorsque le recours à la disponibilité des salariés ne suffit pas à couvrir les besoins de main d'oeuvre, que sont envisagés les recrutements. Ce cas de figure concerne 6 entreprises de l'échantillon qui connaissent d'importantes variations d'activité largement déterminées par le secteur d'appartenance (bâtiment, confection, négoce de produits agricoles, construction mécanique).

Ces variations sont difficilement maîtrisables pour des raisons qui tiennent au carnet de commandes, au caractère saisonnier de l'activité, aux intempéries.

Elles conduisent les entreprises à effectuer des recrutements sur CDD dans la mesure où les pointes d'activité sont suivies de périodes creuses qui interdisent l'embauche à long terme (CDI).

Dans ce cadre, la nécessité de pourvoir rapidement le poste conditionne le canal d'appel sachant que les emplois offerts sont le plus souvent peu qualifiés.

**b) Les variations des facteurs de production peuvent conduire l'entreprise à effectuer des recrutements.**

Il s'agit notamment de la gestion des congés payés. L'ampleur des recrutements dépend alors de la manière dont ils sont programmés.

Ainsi, la fermeture annuelle de l'entreprise permet d'éviter le recours à un main d'oeuvre externe.

Dans le cas contraire, la prise des congés peut être programmée:

- pendant les vacances scolaires, en particulier pour le personnel de bureau et peu qualifié dont le remplacement s'effectue principalement par des étudiants;
- tout au long de l'année avec un moindre recours au marché externe.

Les variations des facteurs de production relèvent également de l'absentéisme.

Le moyen privilégié pour gérer les absences consiste en une augmentation de la charge de travail du personnel en place dans l'entreprise. Ce n'est que lorsque la durée se prolonge que l'on procède à des recrutements.

Par ailleurs, il faut noter que l'absence du personnel féminin est parfois gérée par le retour à l'activité de femmes ayant travaillé auparavant dans l'entreprise.

**c) Les besoins de recrutement tiennent également à la nécessité de pourvoir des postes de plus ou moins long terme.**

Elle peut correspondre à différentes situations.

- En premier lieu, les sorties relatives aux départs en retraite, aux démissions ou aux licenciements autres qu'économiques peuvent créer un besoin de recrutement en vue d'un remplacement qui peut s'effectuer par voie interne ou externe.

- Les transformations techniques introduites dans l'entreprise peuvent poser le problème de l'inadéquation de la main d'oeuvre. Dans la plupart des firmes concernées, l'adaptation du personnel s'est organisée avec l'intervention déterminante du constructeur (une seule entreprise a du procéder à des recrutements).

- L'offre d'emplois durables peut aussi être liée aux difficultés de recrutement rencontrées par l'entreprise qu'elles relèvent d'un turn over élevé sur certains emplois, de l'existence de qualifications spécifiques et/ou des insuffisances du système de formation.

- Enfin, la croissance continue de l'activité de l'entreprise peut nécessiter l'augmentation durable de ses effectifs.

Si le pourvoi de ces postes s'effectue généralement sur CDI, on a constaté qu'un certain nombre d'entre eux peuvent prendre, dans un premier temps, la forme de CDD.

**d) Le caractère structurant de la grande entreprise**

La prédominance de la grande entreprise, tant au niveau des recrutements effectués que de l'effectif qu'elle emploie, exige qu'on s'intéresse à l'influence qu'elle exerce sur les firmes de taille plus faible.

La politique d'attachement du personnel suivie par la grande entreprise se caractérise par une ancienneté élevée et un taux de rotation faible mais aussi par l'importance des dépenses consenties pour le personnel en terme de formation et d'amélioration de la qualité de vie.

Ces conditions exceptionnelles relativement à la zone lui confèrent un avantage certain dans la collecte des candidatures. La concurrence est "presque perdue d'avance" pour les petites unités, en particulier lorsqu'il s'agit de recruter du personnel qualifié.

Cependant, elle entretient à l'occasion une coopération avec les autres unités pour des candidatures dont elle n'a pas l'utilité.

Par ailleurs, le niveau de salaire et les possibilités de carrière offertes orientent la mobilité de la main d'oeuvre: on s'inscrit d'abord dans la grande entreprise avant de chercher ailleurs.

#### e) La politique des pouvoirs publics relative aux dispositifs d'insertion des jeunes

Les dispositifs mis en place en vue de favoriser l'emploi des jeunes leur confèrent un avantage certain dans la concurrence pour l'emploi. En effet, ils seraient préférés à des mesures visant à faciliter le recours au travail temporaire au sens large.

Mais, il existe des différences dans l'utilisation de ces dispositifs: alors que certaines entreprises privilégient le SIVP, d'autres préfèrent utiliser le contrat d'adaptation ou de qualification.

En ce qui concerne le SIVP, il est assimilé à une période d'essai qui peut déboucher sur un emploi durable, notamment sous la forme d'un contrat d'adaptation ou de qualification au terme duquel les meilleurs candidats sont embauchés sur CDI. Mais, le SIVP permet aussi de créer des liens entre l'entreprise et le bénéficiaire, liens qui pourront jouer ultérieurement lorsque des opportunités d'emploi se présenteront. Enfin, on a constaté que le recours au SIVP a permis de renouer des liens avec l'ANPE.

### III - LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT ET LA MISE EN CONTACT DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE

C'est la décision de recruter qui conditionne le point de départ d'une opération de recrutement.

Dans les entreprises indépendantes, c'est la taille de l'entreprise qui détermine le mode de décision. A ce niveau, il faut noter l'omniprésence du patron dans les petites unités: il est à la fois gestionnaire, comptable, technicien..., voire ouvrier "à ses heures".

Par contre, dans les firmes qui dépendent d'un groupe, la catégorie socio-professionnelle concernée par les besoins de recrutement introduit des différences. Ainsi, l'embauche d'un cadre ou d'un technicien est soumise à l'acceptation de la direction générale.

Lorsqu'est prise la décision de recruter, l'entreprise doit s'attirer les candidatures en vue d'opérer une sélection.

Rares sont les cas où l'entreprise utilise un canal d'appel des candidatures unique. Parmi les modes de diffusion utilisés, c'est le réseau informel qui est le plus sollicité par les entreprises.

Il s'agit en particulier des candidatures spontanées reçues par les firmes. Les plus grandes entreprises de l'échantillon collectent jusqu'à plus de 4000 candidatures par an. Elles constituent même le canal d'appel presque exclusif de la grande entreprise qui bénéficie d'une notoriété importante. Cependant, les petites unités de l'échantillon en reçoivent également. Selon les responsables, la situation préoccupante à l'égard du chômage conduit les individus "à tenter eux-mêmes leur chance". Mais, jouerait de manière tout aussi importante "le bouche à oreille": un recrutement ponctuel, une création d'entreprise peuvent provoquer une cascade de demandes d'emploi.

Bien qu'elle constitue le canal d'appel le plus cité parmi les réseaux formels de diffusion d'une offre, l'intervention de l'ANPE demeure limitée, en particulier dans les grandes unités de l'échantillon. Ce constat tient à des facteurs externes et principalement à l'existence de réseaux informels de diffusion de l'offre d'emploi qui fonctionnent de manière satisfaisante. Ce n'est que lorsque les potentialités offertes par ces réseaux sont insuffisantes qu'est envisagé le recours à l'ANPE, en particulier lorsque le recruteur connaît une absence momentanée de candidatures: " *quand on ne trouve pas dans notre entourage, on téléphone à l'Agence* ".

Il faut donc noter le caractère ultime du recours à l'ANPE.

Par ailleurs, l'Agence est également sollicitée lorsque l'entreprise rencontre des difficultés de recrutement.

Mais, il est des facteurs qu'elle ne peut absolument pas maîtriser, notamment l'aversion de certains responsables. Les raisons invoquées tiennent à sa structure et à la gratuité du service rendu qui ne permettraient pas d'attirer les meilleurs candidats.

Enfin, certaines insatisfactions sont à la source de l'absence de recours à l'ANPE. Plusieurs incidents se sont produits en raison de l'incompétence de certains candidats envoyés par l'Agence. Mais, il faut ici insister sur le fait qu'elle effectue une mise en contact et une première sélection et, qu'en aucun cas, l'inadaptation au poste ne peut lui être imputée. Si les contacts établis entre le recruteur et l'Agence sont d'une autre nature que ceux qui règnent entre professionnels, c'est aussi à l'employeur de savoir définir clairement ce qu'il recherche.

En ce qui concerne la procédure de recrutement, on observe une absence massive de formalisation: 80 % des entreprises de l'échantillon recrutent en fonction de la situation. " *On embauche quand ça bloque*

à la production". Dans ce cadre, l'opération de recrutement prend le plus souvent la forme d'une situation d'urgence.

Par contre, il existe une procédure formelle dans la grande entreprise quelle que soit la catégorie socio-professionnelle visée alors qu'une recherche de formalisation est tentée dans quelques unités, en particulier pour les cadres.

Si les entreprises recrutent le plus souvent en fonction de la situation, elles demeurent attachées à certains critères de sélection des candidats.

C'est notamment le cas de la recommandation. En ce qui concerne le personnel non qualifié, elle peut jouer au même titre que d'autres critères. Sa prise en compte est liée à la connaissance au sens large du parrain: ami, voisinage, responsable politique... Par contre, lorsqu'il s'agit de recruter sur un poste clé de l'entreprise, seules vont être déterminantes les recommandations de professionnels, en particulier des fournisseurs qui "connaissent le métier". Tout se joue autour de la réputation professionnelle du candidat. Parmi les unités enquêtées, ce sont surtout les petites entreprises qui n'en tiennent pas compte.

Le lien de parenté, quant à lui, n'est pris en considération que lors du pourvoi de postes d'employés et d'ouvriers. Il constitue un déterminant permanent de la sélection à l'embauche dans la grande entreprise: "on a plus de chances de trouver chez ces candidats les qualités au travail exigées de notre personnel". Par ailleurs, le lien de parenté constitue un bon moyen d'alléger la procédure de sélection sachant que la grande entreprise reçoit un volume important de candidatures spontanées. Ce critère permet également de trancher dans la phase ultime de sélection. Mais, il est aussi pris en compte lorsqu'il s'agit du remplacement des salariés en congés pendant les vacances scolaires, remplacement qui est le plus souvent effectué par des étudiants. Il s'agit d'un volant de main d'oeuvre facilement mobilisable. Par ailleurs, le lien de parenté garantirait un minimum de sérieux et de respect dans le travail. Cependant, il reste que certaines entreprises n'en tiennent pas compte explicitement, même s'il leur est arrivé de recruter "des parents" de leurs salariés.

Le niveau de diplôme et/ou l'expérience professionnelle constituent également des critères de sélection à l'embauche, mais, ils ne conduisent pas à l'exclusion systématique des candidats.

En ce qui concerne l'embauche des cadres et des TAM à l'extérieur de l'entreprise, le niveau de formation serait préféré à l'expérience professionnelle. "Pour des postes à responsabilités, l'expérience acquise dans d'autres entreprises rend plus difficile l'adaptation à notre société". Mais, c'est aussi la nécessité de pourvoir rapidement le poste à la suite d'un débauchage qui a pu conduire quelques entreprises à privilégier le niveau de formation: "lorsqu'une démission imprévue se produit, on n'a pas toujours le temps de former un de nos salariés". Enfin, dans certains domaines particuliers, la firme est incapable de transmettre certains savoirs: "on a parfois besoin de spécialistes aux connaissances très poussées".

Par contre, pour les ouvriers et les employés, c'est la formation sur le tas, la formation à l'esprit maison qui comptent avant tout. Cependant, l'introduction des nouvelles technologies rendra "à l'avenir nécessaire de recruter des candidats formés surtout chez le personnel de bureau et chez les électromécaniciens". Enfin, il reste des postes pour lesquels l'expérience est requise. "On ne devient pas chauffeur poids lourd le jour où on obtient son permis, c'est la pratique qui enseigne le métier". De la même manière, "les métiers de la vente ne s'enseignent pas, on a les qualités de vendeur ou on ne les a pas".

Les considérations tenant à l'âge font apparaître que le fait d'être jeune ne minimise pas les chances du candidat: "on préfère prendre un jeune et le former à l'esprit maison". Par contre, les salariés âgés de plus de 45 ans sont nettement défavorisés dans leur recherche d'emploi. Sont invoqués l'absence de formation à l'esprit maison, la moindre résistance au travail, la moindre performance et les problèmes d'inadaptation aux nouvelles technologies.

En ce qui concerne les femmes, elles sont exclues d'un certain nombre d'emplois à caractère exclusivement masculin. Mais, elles ne sont pas globalement défavorisées pour les emplois qu'elles sont susceptibles d'occuper.

**La proximité du lieu de travail et du lieu de résidence ne constitue qu'un critère marginal de sélection des candidats.**

Par contre, le chômage peut constituer un handicap important lors du recrutement, en particulier lorsque cette situation dure depuis plus d'un an. *"Ces candidats ont perdu les habitudes et surtout les exigences du travail salarié"*.

Au niveau des qualités recherchées, c'est la disponibilité qui prime avant tout dans les petites entreprises. Dans quelques firmes, il existe une recherche de correspondance entre le profil défini et le candidat. C'est ensuite la volonté, l'ardeur au travail qui sont recherchées.

Si on observe une relative stabilité des pratiques de recrutement, il existe une tendance à l'élévation du niveau de diplôme exigé à l'embauche. Elle est d'autant plus marquée que sont introduites de nouvelles technologies. Mais, dans les faits, *"on ne peut pas toujours se payer ce type de candidats"* indiquent les responsables des petites unités.

Enfin, la procédure de recrutement conduit l'entreprise à engager certaines dépenses. En ce qui concerne le coût du recrutement proprement dit, on observe une absence massive d'évaluation monétaire qui se comprend par les difficultés d'imputation de ces dépenses. *"On est incapable d'évaluer le temps passé à la recherche des candidats et à leur sélection"*. Cependant, il existe des évaluations ponctuelles lorsque l'opération est sous traitée (le recours à un cabinet de recrutement a coûté 80 000 francs environ à une des entreprises enquêtées). Mais, cette absence d'évaluation précise n'en réduit pas pour autant la perception de l'existence de ce coût et de ses déterminants. *"On sait que ça va nous coûter mais on ne se livre pas à des estimations"*. En ce sens, le choix des canaux et des critères de recrutement pourrait relever d'un calcul rationnel.

Lorsque le candidat est sélectionné, l'entreprise doit organiser son adaptation au poste de travail. Dans la plupart des firmes visitées, elle s'apparente à une formation sur le tas. La possession d'un diplôme ou d'une qualification ne conduit pas nécessairement à une baisse de la durée de l'adaptation. Le coût supporté par l'entreprise peut se révéler onéreux: il tient à l'absence ou à l'inefficacité de l'adaptation mais aussi aux insuffisances du système de formation qui contraignent l'entreprise à l'assurer elle-même. Dans ce cadre, les dispositions prises par les pouvoirs publics ont largement contribué à abaisser le coût supporté par l'entreprise au cours de l'adaptation.

#### IV - EN PROLONGEMENT DE L'ETUDE : DES PERSPECTIVES OUVERTES ...

L'observation des pratiques de recrutement permet de mettre en évidence les particularités du processus de rencontre entre demande de travail par les firmes et offre de travail émanant des individus.

Elles tiennent, en premier lieu, à l'origine et aux modalités de médiation entre offreurs et demandeurs de travail, qui conduisent à remettre en cause certaines représentations du fonctionnement du marché du travail.

Ainsi, le comportement de l'offreur de travail tendrait à réfuter l'hypothèse d'une indépendance entre offre et demande, voire à relativiser les analyses qui mettent l'accent sur le caractère structurant de la demande de travail.

Le phénomène des candidatures spontanées témoigne du rôle actif que peut jouer l'offre de travail dans la rencontre de la demande. Les potentialités d'emploi, perçues ex-ante par l'offreur de travail, le conduisent à déposer sa candidature avant même que la demande se soit exprimée. Ces anticipations sont d'autant plus déterminantes que l'entreprise adopte principalement ce mode de recrutement.

La sphère d'investigation des réseaux de parenté fait également apparaître certaines particularités. La rencontre entre offreurs et demandeurs de travail est ici soumise à l'intervention d'un troisième acteur, à savoir le ou les travailleurs de la firme de laquelle émane la demande. La main d'oeuvre en place dissimulerait des candidats potentiels et constituerait un catalyseur de la rencontre.

Par ailleurs, ce mode de recours au marché externe conduit à relativiser la représentation en terme de dualité du marché du travail. Dans ce cadre, le marché externe, par opposition au marché interne, est très proche de la représentation traditionnelle du marché: il fonctionne en situation de concurrence et il est entièrement soumis aux variables économiques. Or, les offreurs de travail qui ont un lien de parenté avec les salariés de l'entreprise possèderaient un avantage dans la concurrence pour l'emploi.

Il en va de même lorsque l'entreprise joue de ses connaissances et de ses relations professionnelles pour trouver les candidats.

En second lieu, il apparaît que le processus de rencontre entre offre et demande de travail se construit dans le temps .

Il dépasserait la vision d'un ajustement instantané. La relation d'emploi se construirait sur la base de liens entretenus avec l'entreprise, en particulier sous la forme de séquences d'emploi effectuées en son sein . On peut le penser en ce qui concerne le recrutement d'étudiants en vue du remplacement des salariés en congés. Il s'interpréterait comme une séquence d'emploi qui constitue un premier contact avec le travail salarié et qui peut conditionner l'entrée définitive dans l'entreprise à la sortie du système scolaire .On peut penser que ce mécanisme joue également au niveau des SIVP . Il permet à l'offreur de travail de se faire connaître et apprécier par l'entreprise. S'ils ne bénéficient pas tous d'une prolongation immédiate de leur stage, ils ont une chance supplémentaire d'être contactés lorsque des opportunités d'emploi se présenteront .Ce serait également le cas pour un certain nombre de CDD.

Par ailleurs, ce processus de construction de la relation d'emploi ne se limite pas au seul personnel qualifié, il intervient également pour le personnel peu qualifié.

Finalement, il apparaît que le processus de rencontre entre offre et demande de travail est construit par les acteurs eux-mêmes et qu'il appelle une observation dans le temps, voire des études longitudinales. Il ouvrirait la voie à l'élaboration d'un nouveau paradigme tenant compte des relations entre les agents et du caractère temporel de construction de la relation d'emploi.

## LISTE DES ILLUSTRATIONS

**CHAPITRE I**

<b>GRAPHIQUE I-1</b> - Répartition des entreprises selon les modes de recrutement utilisés (en %)	35
<b>TABLEAU I-1</b> - Emploi salarié et emploi salarié traditionnel, CDD, intérim et stage: évolution de 1982 à 1989	46
<b>GRAPHIQUE I-2</b> - CDD, intérim et stage: évolution des effectifs de 1982 à 1988 (en milliers)	46

**CHAPITRE II**

<b>TABLEAU II-1</b> - Taux d'entrée, taux d'entrée sur CDD de 1985 à 1988 et taux de variation 1988/1985 selon le secteur (en %)	60
<b>GRAPHIQUE II-1</b> - Taux d'entrée et taux d'entrée sur CDD de 1985 à 1988 (en %)	60
<b>TABLEAU II-2</b> - Part des entrées sur CDD dans l'ensemble des embauches de 1985 à 1988 et taux de variation 1988/1985 selon le secteur (en %)	61
<b>TABLEAU II-3</b> - Taux d'entrée sur CDD en 1985 et en 1988 dans les secteurs traditionnellement et peu utilisateurs en 1985 et taux de variation 1988/1985 (en %)	62
<b>TABLEAU II-4</b> - Taux d'entrée sur CDD de 1985 à 1988 et taux de variation 1988/1985 selon le secteur et selon la taille de l'établissement (en %)	62
<b>GRAPHIQUE II-2</b> - Taux d'entrée sur CDD selon la taille de l'établissement de 1985 à 1988 (en %)	63
<b>TABLEAU II-5</b> - Le recours au CDD selon la taille des établissements au 15 avril 1977 et 1987: proportion d'établissements utilisateurs et part des salariés sous CDD (en %)	63
<b>GRAPHIQUE II-3</b> - Proportion d'établissements utilisateurs du CDD au 15 avril 1977 et 1987 (en %)	64
<b>TABLEAU II-6</b> - Durée moyenne des CDD en semaine en 1982 et en 1986 et taux de variation 1986/1982 (en %)	66
<b>TABLEAU II-7</b> - Répartition des entrées sur CDD selon le secteur et selon le sexe de 1985 à 1988 (en %)	67
<b>TABLEAU II-8</b> - Part des entrées sur CDD selon le secteur et selon le sexe de 1985 à 1988 (en %)	68
<b>TABLEAU II-9</b> - Part des entrées sur CDD et des sorties pour fin de CDD selon l'âge de 1985 à 1988 (en %)	68



<b>TABLEAU II-10 et GRAPHIQUE II-4</b> – Répartition des entrées sur CDD et des sorties pour fin de CDD selon l'âge de 1985 à 1988 (en %)	69
<b>TABLEAU II-11</b> – Part des entrées sur CDD selon la qualification de 1985 à 1988 (en %)	70
<b>TABLEAU II-12 et GRAPHIQUE II-5</b> – Répartition des entrées sur CDD selon la qualification de 1985 à 1988 (en %)	70
<b>GRAPHIQUE II-6</b> – Répartition des entreprises de travail temporaire, du chiffre d'affaires et des intérimaires selon la taille des entreprises en 1987 (en %)	76
<b>TABLEAU II-13</b> – Le secteur du travail temporaire selon la taille des entreprises en 1987	77
<b>TABLEAU II-14</b> – Le recours au travail temporaire selon la taille des établissements au 15 avril 1977 et 1987: proportion d'établissements utilisateurs, part des intérimaires dans l'effectif respectif des seuls utilisateurs et de l'ensemble des établissements (en %)	78
<b>TABLEAU II-15 et GRAPHIQUE II-7</b> – Répartition des intérimaires selon le secteur d'activité (NAP15) en 1975 et en 1987 et taux de variation 1987/1975 (en %)	79
<b>TABLEAU II-16</b> – Evolution de l'intérim de 1975 à 1990	81
<b>TABLEAU II-17</b> – Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés et part des intérimaires dans l'ensemble des salariés selon la qualification en 1983 et en 1987 et taux de variation 1987/1983 (en %)	82
<b>GRAPHIQUE II-9</b> – Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés selon la qualification en 1987 (en %)	83
<b>TABLEAU II-18</b> – Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés selon la catégorie professionnelle et selon l'activité économique au 15 avril 1987	84
<b>TABLEAU II-19</b> – Répartition des intérimaires et de l'ensemble des salariés selon le sexe au 15 avril 1980, 1983 et 1987 (en %)	85
<b>TABLEAU II-20</b> – Répartition des intérimaires selon la catégorie professionnelle, selon le sexe et selon l'activité économique (NAP15) au 15 avril 1987 (en %)	86
<b>TABLEAU II-21</b> – Répartition du volume de travail des intérimaires selon l'âge (en %) et âge moyen (en années) des intérimaires en 1982 et en 1986	86
<b>TABLEAU II-22</b> – Répartition des entreprises selon les motifs de recours à l'intérim et aux CDD selon les secteurs d'activité en 1987 (en %)	91
<b>TABLEAU II-23</b> – Répartition des entreprises selon le type de recours aux différentes formes d'emploi (en %)	92
<b>TABLEAU II-24</b> – Répartition des entreprises selon les avantages respectifs de l'intérim et du CDD (en %)	93
<b>TABLEAU II-25</b> – Evaluations du coût du CDD (CD') et de l'intérim (CI') selon la durée (en francs)	101
<b>TABLEAU II-26</b> – Chronologie des mesures en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes dans les années 80	103

<b>TABLEAU II-27 et GRAPHIQUE II-10</b> - Les dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes dans les années 80 (flux d'entrée annuel)	106
<b>TABLEAU II-28</b> - Mesures en faveur de l'emploi des jeunes qui prennent la forme du CDD	110
<b>GRAPHIQUE II-11</b> - Proportion des CDD aidés dans l'ensemble des CDD de 1985 à 1990 (données trimestrielles) hors apprentissage et CES	111
<b>GRAPHIQUE II-12</b> - Evolution de l'ensemble des CDD et des CDD aidés de 1985 à 1990 hors apprentissage et CES (données trimestrielles en milliers)	112
<b>TABLEAU II-29</b> - L'allègement du coût d'entrée de la main d'oeuvre dans le cadre de quelques dispositifs récents en faveur de l'insertion des jeunes	113
<b>TABLEAU II-30</b> - Comparaisons internationales sur l'emploi temporaire et spécificités nationales	130

### **CHAPITRE III**

<b>TABLEAU III-1</b> - Probabilité conditionnelle de réussite (Q*) ou d'échec (NQ*) au test selon que le candidat est qualifié (Q) ou non qualifié (NQ)	148
<b>GRAPHIQUE III-1</b> - Structure par niveau de diplôme de la population active occupée (en %) (hors apprentis)	150
<b>GRAPHIQUE III-2</b> - Structure par niveau de diplôme de la population sans emploi (en %) (hors apprentis)	151
<b>GRAPHIQUE III-3</b> - Informational Feed-back in the Job Market	152
<b>GRAPHIQUE III-4</b> - Payoffs to individuals as a function of r	154
<b>TABLEAU III-2</b> - Taux d'entrée sur CDD, taux de sortie pour fin de CDD et taux de transformation présumée de 1985 à 1988 selon le secteur (en %)	165
<b>TABLEAU III-3</b> - Taux de transformation présumée du CDD (1) de 1985 à 1988 selon le secteur et selon la taille (en %)	166
<b>GRAPHIQUE III-5</b> - Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée du CDD en 1985	167
<b>GRAPHIQUE III-6</b> - Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée du CDD en 1986	168
<b>GRAPHIQUE III-7</b> - Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée du CDD en 1987	169
<b>GRAPHIQUE III-8</b> - Les secteurs d'activité (NAP40) selon le taux d'entrée sur CDD et selon le taux de transformation présumée du CDD en 1988	170
<b>TABLEAU III-4</b> - Synthèse du processus de rencontre entre offre et demande de travail via l'emploi temporaire	182

**CHAPITRE IV**

<b>GRAPHIQUE IV-1</b> – Répartition de la PSERE selon les circonstances de recherche d'un emploi en 1980 et en 1988 (en %)	188
<b>TABLEAU IV-1</b> – Répartition de la PSERE selon les circonstances de recherche d'un emploi de 1980 à 1988 (en %)	188
<b>TABLEAU IV-2</b> – Part des fins de séquence d'emploi dans les circonstances de recherche d'un emploi de la PSERE selon le sexe en 1982 et en 1988 (en %)	190
<b>TABLEAU IV-3</b> – Part des fins de séquences d'emploi dans les circonstances de recherche d'un emploi de la PSERE selon l'âge en 1982 et en 1988 (en %)	190
<b>TABLEAU IV-4</b> – Répartition des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE selon le motif de 1980 à 1988 (en %)	191
<b>TABLEAU IV-5</b> – Les demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE (A) et la PSERE (B) selon les circonstances de la recherche d'un emploi en 1988 (en milliers)	192
<b>TABLEAU IV-6</b> – Répartition de la population mère et du sous-échantillon dont le suivi est possible selon la forme d'emploi (CDD, intérim, stage) de 1984 à 1989	203
<b>TABLEAU IV-7</b> – Les séquences d'emploi de 1984 à 1988: population mère et sous population dont le suivi est possible	204
<b>TABLEAU IV-8</b> – Les séquence d'emploi: provenance et destinée au sein des cohortes de 1984 à 1988	206
<b>TABLEAU IV-9</b> – Probabilités conditionnelles de la destinée en t+1 sachant la provenance en t-1	209
<b>GRAPHIQUE IV-2</b> – Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1984	212
<b>GRAPHIQUE IV-3</b> – Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1985	213
<b>GRAPHIQUE IV-4</b> – Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1986	214
<b>GRAPHIQUE IV-5</b> – Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1987	215
<b>GRAPHIQUE IV-6</b> – Analyse factorielle de la provenance et de la destinée des individus ayant effectué une séquence d'emploi en 1988	216
<b>TABLEAU IV-10</b> – Les CDD: provenance et destinée au sein des cohortes de 1984 à 1988	219
<b>TABLEAU IV-11</b> – Les intérimaires: provenance et destinée au sein des cohortes de 1984 à 1988	221
<b>TABLEAU IV-12</b> – Les stagiaires: provenance et destinée au sein des cohortes de 1984 à 1988	223
<b>GRAPHIQUE IV-7</b> – Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1984	228

<b>GRAPHIQUE IV-8</b> – Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1985	229
<b>GRAPHIQUE IV-9</b> – Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1986	230
<b>GRAPHIQUE IV-10</b> – Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1987	231
<b>GRAPHIQUE IV-11</b> – Analyse factorielle de la situation en t et de la destinée des individus en t+1 ayant effectué une séquence d'emploi en 1988	232
<b>TABLEAU IV-13</b> – Répartition de la population ayant effectué une séquence d'emploi en t selon le sexe (en %)	233
<b>TABLEAU IV-14</b> – Répartition de la population ayant effectué une séquence d'emploi en t selon la destinée et selon le sexe (en %)	234
<b>TABLEAU IV-15</b> – Répartition de la population ayant effectué une séquence d'emploi en t selon les destinées les plus significatives et selon l'âge (en %)	236
<b>TABLEAU IV-16</b> – Part des individus qui sont sur un emploi stable un an après avoir effectué une séquence d'emploi selon le niveau de formation au sein des cinq cohortes étudiées (en %)	239
<b>TABLEAU IV-17</b> – Part des individus qui sont entrés en chômage un an après avoir effectué une séquence d'emploi selon le niveau de formation au sein des cinq cohortes étudiées (en %)	240
<b>TABLEAU IV-18</b> – Part des individus qui sont sur un CDD ou intérimaire un an après avoir effectué une séquence d'emploi selon le niveau de formation au sein des cinq cohortes étudiées (en %)	241
<b>TABLEAU IV-19</b> – Part des individus insérés dans l'emploi stable en t+1 selon la durée de la séquence d'emploi effectuée en t (en %)	243
<b>TABLEAU IV-20</b> – Répartition des actifs en t+1 selon le type d'activité et selon la mobilité inter-entreprises (en %)	246
<b>TABLEAU IV-21</b> – Répartition des individus insérés dans l'emploi stable en t+1 selon le secteur (en %)	248
<b>TABLEAU IV-22</b> – Répartition des individus en séquence d'emploi en t et des individus en emploi stable en t+1 selon la taille de l'établissement (en %)	249
<b>TABLEAU IV-23</b> – Répartition des individus en séquence d'emploi en t et en emploi stable en t+1 selon la taille de l'entreprise (en %)	249
<b>GRAPHIQUE IV-12</b> – Le fonctionnement de l'économie dualiste selon A. PERROT et A. ZYLBERBERG (1989)	258
<b>GRAPHIQUE IV-13</b> – Répartition des flux du marché secondaire vers le chômage et vers les marchés primaire et secondaire	262
<b>GRAPHIQUE IV-14</b> – Répartition des flux du marché secondaire vers le chômage et vers les marchés primaire et secondaire selon les formes d'emploi temporaires (CDD, intérim, stage)	264

## BIBLIOGRAPHIE

**AFFICHARD J.** (1981) – "Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973" – Economie et Statistique, n°134, juin, pp. 7–26.

**AFFICHARD J.** (1987a) – "Constance et variations de l'entrée des jeunes dans la vie active" – Formation Emploi, n°18, avril–juin, pp. 5–12.

**AFFICHARD J.** (1987b) – "L'enquête sur l'emploi" – dans "Pour une histoire de la statistique", INSEE, Paris, Economica, pp. 87–115.

**AFFICHARD J., AMAT F.** (1984) – "L'entrée des jeunes dans la vie active" – Données Sociales, INSEE, pp. 69–80.

**AFFICHARD J., GENSBITTEL M.-H.** (1984) – "Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active" – Formation Emploi, n°8, octobre–décembre, pp. 61–71.

**AGNES M., CART B., DELMAS B., STANKIEWICZ F.** (1988) – "Schémas de flexibilité et coûts d'ajustement: le cas des entreprises soumises à de fortes variations d'activité" – dans STANKIEWICZ F. (sous la direction de) "Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines" – Paris, Economica, pp. 139–148.

**AKERLOF G.** (1984) – "Gift exchange and efficiency wage theory: four views" – American Economic Review, may, vol 74, pp. 79–83.

**ALCHIAN A.-A.** (1970) – "Information costs, pricing and resource unemployment" – in PHELPS E.-S. (ed) "Microeconomic foundations of employment and inflation theory", W.W. Norton, New York, pp. 27–52.

**AMAT F.** (1985) – "Les mesures en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes de 1977 à 1985" – Formation Emploi, n°9, janvier–mars, pp. 75–92.

**ARROW K.** (1972) – "Models of job discrimination" – Racial discrimination in economic life, Editeur A.-H. Pascal, Lexington Books, D. C. Heath.

**ARROW K.** (1973) – "Higher education as a filter" – Journal of Public Economics, vol. 2, n°3, july, pp. 193–216.

**AUDIBERT -P.** (1980) – "247 employeurs face à l'embauche" – Economie et Statistique, n°124, août, pp. 47–57.

**AUDIER F.** (1983) – "Les emplois précaires" – Formation Emploi, n°4, octobre–décembre, pp. 63–73.

**AUDIER F.** (1985) – "La place du travail précaire dans l'évolution de l'emploi (1977–1980)" – Formation Emploi, n°10, avril–juin, pp. 33–41.

**AUDIER F.** (1986) – "Secteurs d'activité économique et emploi des jeunes à la sortie du système éducatif" – Formation Emploi, n°31, juillet–septembre 1986, pp. 46–60.

**AUDIER F.** (1988) – "Les recrutements des entreprises depuis quinze ans" – Economie et Statistique, n°216, décembre, pp. 43–49.

**AUER P., BUCHTEMANN C. F.** (1990) – "La dérégulation du droit du travail: le cas de la libéralisation du recours aux contrats de travail à durée déterminée – L'expérience de l'Allemagne et de la France" – dans "Chroniques internationales du marché du travail et des politiques d'emploi: 1986–1989" – La Documentation Française, Paris, pp. 179–190.

**AUER P., MAIER F., MOSLEY H. (1990)** - "Les programmes de lutte contre le chômage des jeunes"- dans "Chroniques internationales du marché du travail et des politiques d'emploi:1986-1989"- La Documentation Française, Paris, pp. 27-36.

**AUER P. (1990)** - "Emploi, marché du travail et stratégies de lutte contre le chômage"- dans AUER P., MARUANI M, REYNAUD E. (sous la direction de) - "Chroniques internationales du marché du travail et des politiques d'emploi 1986-1989", MIRE, La Documentation Française, Paris, pp. 47-58.

**AUTRAND A., HARFF Y. (1989)** - "Le travail intermittent: transition vers le plein emploi ou stabilisation dans la précarité économique"- dans - "L'évolution des formes d'emploi"- Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 422-433.

**AVENTUR F., BOUQUILLARD O., GUASCO G., JANSOLIN X. (1986)** - "Les contrats et stages de formation en alternance"- Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°23-24, décembre, pp. 141-197.

**AVENTUR F., BOUQUILLARD O., TRIMOUILLE F. (1987)** - "L'insertion des jeunes"- Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°34-35, octobre, pp. 67-68.

**AZARIADIS C. (1975)** - "Implicit contracts and underemployment equilibria"- Journal of Political Economy, vol 83, n°6, december, pp. 1183-1202.

**BACQUET B. (1989)** - "Vers un statut de la mobilité: les voies ouvertes par l'intérim"- dans - "L'évolution des formes d'emploi"- Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 530-540.

**BAILY M. N. (1974)** - "Wages and employment under uncertain demand"- Review of Economic Studies, vol 41 (1), n°125, janvier, pp. 37-50.

**BALAZS G. (1980)** - "Recherche d'emploi et chômage en début de vie active"- Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°20, PUF, Paris, pp. 13-50.

**BALLOT G. (1980)** - "Marché du travail et dynamique de la répartition des revenus salariaux"- Thèse pour le Doctorat d'Etat, Paris X-Nanterre, Paris, 763p.

**BANGOURA S., BESANCON Y., CHOFFEL P., DEPREZ M., LE PLUART A., MARIONI P., SALSBERG L. (1990)** - "1989: création d'emplois stables et poursuite de la baisse du chômage"- Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°63-64, octobre, pp. 5-12.

**BANGOURA S., LEROY C., MARIONI P. (1988)** - "1987 : mieux sur l'emploi, le lancement d'un important programme de stages amorce une baisse du chômage"- Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°43-44, octobre, pp. 5-15.

**BANGOURA S., MARIONI P. (1989)** - "1988 : reprise de l'emploi et maintien des dispositifs de lutte contre le chômage"- Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°51, août, pp. 5-13.

**BARRON J.-M., GILEY O.-W. (1981)** - "Job search and vacancy contact"- American Economic Review, vol 71, n°4, septembre, pp. 747-752.

**BARTHELEMY N., LE PLUART A., PIETRI A. (1990)** - "Les mouvements de main d'oeuvre en 1989"- Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°63-64, octobre, pp. 31-36.

- BEAL P.** (1990) – "La place du travail intérimaire dans l'économie française" – Problèmes Economiques, n°2162, 14 février, pp. 25–28.
- BEAUVILLE C.** (1980) – "Diversification croissante du statut des salariés et précarité de l'emploi : un point de vue" – Problèmes Economiques, n°1655, 9 janvier, pp. 13–18.
- BECKER G. S.** (1971) – "The economics of discrimination" – The University of Chicago Press, Chicago et Londres.
- BEDIN J.-M.** (1986) – "Les entreprises face aux fluctuations de la demande" – Rapport au Commissariat Général du Plan, Centre d'Etudes et de l'Emploi, novembre, 43p.
- BELLACE J.R.** (1989) – "Les formes d'emploi: problèmes et tendance aux Etats-Unis" – dans – "L'évolution des formes d'emploi" – Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 73–79.
- BELLOC B.** (1992) – "Place de l'Agence dans les recrutements: quels indicateurs pour quelle mesure?" – Variations, La Lettre de la Direction des Statistiques de l'Evaluation et de la Recherche, n°3, septembre, 4p.
- BELLOC B., LACROIX T.** (1989) – "L'emploi industriel cesse de décliner en 1988" – Economie et Statistique, n°220, avril, pp. 11–21.
- BELLOC B., LACROIX T.** (1990) – "Création d'emplois stables et nouveau recul du chômage en 1989" – Economie et Statistique, n°231, avril, pp. 105–114.
- BENAROCH F., ESPINASSE J.-M.** (1982) – "Les salariés recrutés en 1980: caractéristiques et modes d'embauche" – Travail et Emploi, n°11, janvier–mars, pp. 71–81.
- BENNABIB J., BULL C.** (1983) – "Job search: the choice of intensity" – Journal of Political Economy, vol 91, n°5, octobre, pp. 747–764.
- BERNARD P. Y., LEFRESNE F.** (1992) – "Les contrats emploi–solidarité: modes d'emploi" – Lettre d'information du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°23, mars, 8p.
- BERTON F.** (1992) – "Les contrats de qualification: une réussite ambiguë" – CEREO Bref, n°73, février, 4p.
- BIALES C.** (1988) – "L'analyse statistique des données" – Paris, Chotard et associés, 300p.
- BIENVENU G.** (1987) – "Politiques de l'emploi en Europe en 1986" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°34–35, octobre, pp. 25–31.
- BIENVENU G.** (1988) – "Les politiques de l'emploi en Europe en 1987" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°43–44, octobre, pp. 29–35.
- BLANCHOT M.** (1990) – "Le travail temporaire dans la CEE" – Problèmes Economiques, n°2185, 25 juillet, pp. 6–10.
- BLONDET D., THIESSET C.** (1991) – "Le bac et l'emploi" – CEREO Bref, n°65, mai, 4p.
- BOISLANDELLE (De) H.-M.** (1991) – "Gestion des ressources humaines par l'exemple" – Paris, Chotard Editeurs, 317p.
- BOISSARD D., PLASSART P., VIALCANET F.** (1986) – "Préretraites, tucistes, stagiaires... : les rescapés du chômage" – Problèmes Economiques, n°1968, avril, pp. 8–13.

- BOIVIN J., DEOM E., DESCHENES J.-P., MERCIER J., POULIN-SIMON L.** (1990) – "le défi de la gestion des emplois" – Québec, Presses de l'Université Laval, 159p.
- BOMMEL S., BORCIER M., FAUCONNIER D., MEILHAUD J., PERUCCA B.** (1985) – "Europe: la course à la flexibilité" – L'Usine Nouvelle, n°40, 3 octobre, pp. 52–58.
- BONNEAU M.** (1991) – "Le niveau de diplôme dans les secteurs d'activité" – Formation Emploi, n°33, janvier-mars, pp. 54–63.
- BONNEAU M., LACOURREGE A.** (1989) – "La substitution des non diplômés par les diplômés dans les secteurs : 1983–1987" – CEREQ, Documents de travail, n°47, juin, 50p.
- BONNET A., BORE C.** (1987) – "Le chômage en 1986" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°34–35, octobre, pp. 33–60.
- BORCIER M.** (1983) – "Les nouvelles tendances de la négociation salariale aux Etats-Unis: la défense de l'emploi avant tout" – Problèmes Economiques, n°1833, 20 juillet, pp. 25–30.
- BORE C., GUERGOAT J.-C.** (1989) – "Les mouvements de main d'oeuvre et l'intérim" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, Bilan de l'emploi 1988, n°51, août, pp. 37–39.
- BORE C., PERREAUX P., PIETRI A.** (1988) – "Les mouvements de main d'oeuvre en 1987" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°43–44, octobre, pp. 41–55.
- BORET P.** (1988) – "Rigidités et flexibilité du marché du travail: le cas américain dans la récession de 1982" – dans "Structures du marché du travail et politiques d'emploi" – Syros Alternatives, Paris, pp. 176–193.
- BOUILLAGUET P.** (1988) – "Les politiques de l'emploi en 1987" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°43–44, octobre, pp. 16–27.
- BOUILLAGUET-BERNARD P.** (1988) – "L'évolution des politiques de l'emploi en France de 1975 à 1987" – Problèmes Economiques, n°2068, mars, pp. 2–10.
- BOUQUILLARD O.** (1990) (sous la direction de) – "La formation en alternance et l'accès des jeunes à l'emploi" – Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Document Travail et Emploi, 135p.
- BOUQUILLARD O., TRIMOUILLE F.** (1988) – "Les mesures en faveur de l'insertion des jeunes" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°43–44, octobre, pp. 111–115.
- BOYER R.** (1986) – "Des flexibilités défensives ... ou offensives?" dans BOYER R. (sous la direction) – "La flexibilité du travail en Europe" – La Découverte, Paris, pp. 235–264.
- BRAMOUILLE G., GIRAN J.-P.** (1981) – "Analyse du déséquilibre" – Paris, Economica, 304p.
- BROUCKER (de) P.** (1988) – "Stabilité de l'emploi et flexibilité du marché du travail: aperçu de l'expérience de quelques pays de l'OCDE" – dans "Structures du marché du travail et politiques d'emploi" – Syros Alternatives, Paris, pp. 151–163.
- BRUNHES B.** (1989) – "La flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens" – Droit social, n°3, mars, pp. 251–255.
- BUCHTEMANN C. F., BURIAN K.** (1990) – "Les contrats à durée déterminée" dans "Chroniques internationales du marché du travail et des politiques d'emploi: 1986–1989" – La Documentation Française, Paris, pp. 17–26.



**BUCHTEMANN C. F., QUACK S.** (1990) - "Passerelles ou pièges? Les emplois atypiques en République Fédérale d'Allemagne"- dans RODGERS G. ET J. (sous la direction de) "Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail", OIT, pp. 121-164.

**BURDETT K.** (1978) - "A theory of employee search and quit rates"- American Economic Review, vol 78, n°1, march, pp. 212-220.

**BURDETT K.** (1979) - "Search, leisure and individual labor supply"- in LIPPMAN S.- A., Mc CALL J.-J. (eds) "Studies in the economics of job search", North-Holland, Amsterdam, pp. 157-170.

**CAIRE G.** (1973) - "Les nouveaux marchands d'hommes?"- Les Editions Ouvrières, collection Relations Sociales, Paris, 255p.

**CAIRE G.** (1982) - "Précarisation des emplois et régulation du marché du travail"- Sociologie du travail, n°2, pp. 135-157.

**CAIRE G.** (1988) - "Chômage, marchés du travail, inégalités devant l'emploi : comportements d'activité, affectation et sélection de la main d'oeuvre"- Communication aux journées Travail et Emploi, 16-17-18 novembre, Paris, pp. 1-42.

**CAIRE G.** (1991) - "The intervention of private firms in the functioning of labour markets in the twelve EEC countries"- Commission of the European Communities, Brussels, International Labor Office - Labour Administration Branch, Geneva, Document n°25, 117p.

**CAMERLYNCK G.-M.** (1962) - "Le contrat de travail en droit français"- dans "Le contrat de travail dans les pays membres de la CECA", Dalloz-Sirey, Collection Eurolibri.

**CARIF** - "Dispositifs de formation et mesures pour l'emploi des jeunes et des adultes"- Les dossiers du CARIF, Lille, n°13 (1989), n°15 (1990), n°18 (1991).

**CASAUX L.** (1988) - "Le travail saisonnier non précaire ?"- Droit Social, n°2, février, pp. 175-184.

**CASSASSUCE P.** (1986) - "La flexibilité de l'emploi et du travail: synthèse d'une enquête portant sur 53 entreprises industrielles"- IREP-D, Grenoble, 69p.

**CAVORZIN (Le) L.** (1990) - "Créer une entreprise de travail temporaire spécialisée"- Paris, Dossier Défis, 249p.

**CAYATTE J.-L.** (1983) - "Qualifications et hiérarchie des salaires- L'hétérogénéité du travail dans l'analyse économique"- Economica, Paris, 249p.

**CENTI C., De GAUDEMAR J.P., PILLEMONT J., STOECKEL F.** (1982) - "Réseaux de mobilisation et marchés du travail en milieu urbain"- CERS, Aix, Février, 278p.

**CEREQ** (1989) - "L'enseignement technique et professionnel: repères dans l'histoire (1830-1960)"- Formation Emploi, n°27-28, juillet-décembre, 197p.

**CEZARD M.** (1979) - "Progression du chômage"- Economie et Statistique, n°112, juin, pp. 21-31.

**CEZARD M.** (1990) - "Famille, marché et statut: les trois pôles de l'emploi"- INSEE, Données Sociales, pp. 132-134.

- CEZARD M., COEFFIC N., LAULHE P.** (1983) - "Emploi et chômage en avril-mai 1982" - Economie et Statistique, n°151, janvier, pp. 29-40.
- CEZARD M., HELLER J.-C.** (1988) - "Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent" - Economie et Statistique, n°215, novembre, pp. 15-23.
- CEZARD M., RAULT D.** (1986) - "La crise a freiné la mobilité sectorielle" - Economie et statistique, n°184, janvier, pp. 41-62.
- CHALMEIGNE M.-C., MICHEL B.** (1990) - "Bilan du dispositif TUC" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°65, décembre, pp. 37-41.
- CHARLOT A., POTTIER F.** (1989) - "Dix ans d'insertion des diplômés universitaires" - Formation Emploi, n°25, janvier-mars, pp. 3-18.
- CHARLOT A., POTTIER F., CHEVALIER L., DUBOIS M.** (1988) - "L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur" - CEREO Bref, n°36, octobre, 4p.
- CHEVALIER L., ZILBERMAN S.** (1988) - "Peut-on encore parler d'insertion pour les jeunes sans formation" - Formation Emploi, n°23, juillet-septembre, pp. 74-78.
- CHIRINKO R.-S.** (1982) - "An empirical investigation of the returns of the search" - American Economic Review, vol 72, n°3, juin, pp. 498-501.
- CIBOIS P.** (1987) - "L'analyse factorielle" - Paris, PUF, Collection Que sais-je? 2ème édition, 128p.
- CLAVEAU E.** (1988) - "Le chômage des jeunes en France de 1980 à 1987" - Problèmes Economiques, n°2096, octobre, pp. 3-7.
- COEFFIC N.** (1980) - "Chômeurs: embauche difficile mais situations variées" - Economie et Statistique, n°121, avril-mai, pp. 3-13.
- COEFFIC N.** (1982) - "L'ampleur des emplois précaires" - Economie et Statistique, n°147, septembre, pp. 33-41.
- COEFFIC N.** (1984) - "Chômage et famille" - Données Sociales, INSEE, pp. 81-86.
- COMBES M.-C.** (1986) - "La loi de 1971 sur l'apprentissage: une institutionnalisation de la formation professionnelle" - Formation Emploi, n°5, juillet-septembre, pp. 18-32.
- COMBES M.-C.** (1988) - "La loi de 1987 sur l'apprentissage" - Formation Emploi, n°22, avril-juin, pp. 83-100.
- COMBES M.-C., VINEY X.** (1992) - "Les premières années de vie active des élèves sortis de lycées professionnels (1979-1984)" - CEREO, Documents de Travail, n°74, mars, 89p.
- COMBES M.-C., ZILBERMAN S.** (1988) - "Les sorties de l'enseignement secondaire en juin 1986, deux ans après où en sont-ils?" - CEREO Bref, n°37, novembre, 4p.
- CORBEL P., GUERGOAT J.-C., LAULHE M.-C.** (1987) - "Les mouvements de main d'oeuvre en 1985" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°30, avril, pp. 5-40.
- CORNILLEAU G., MARIONI P., ROGUET B.** (1990) - "Quinze ans de politique de l'emploi" - Revue de l'OFCE, Observations et Diagnostics Economiques, n°31, avril, pp. 91-120.

- COULAURES J., FREMEAUX P.** (1985) - "Le débat sur la flexibilité du travail : modernité ou rentabilité?" - Problèmes Economiques, n°1920, avril, pp. 14-16.
- DAUTY F., MORIN M.-L.** (1991) - "Entre le travail et l'emploi: la polyvalence des contrats à durée déterminée" - Note du CEJEE, n°112, novembre, 40p.
- DAVIES P. L., FREEDLAND M. R.** (1989) - "Les formes d'emploi: problèmes et tendances au Royaume-Uni" - dans - "L'évolution des formes d'emploi" - Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 34-46.
- DEGENNE A., FOURNIER I., MARRY C., MOUNIER L.** (1991) - "Les relations sociales au coeur du marché du travail" - Sociétés Contemporaines, n°5, pp. 75-97.
- DELARUE J.-M.** (1987) - "Temps partiel, intérim, contrats à durée déterminée: la progression du travail atypique" - Regards sur l'Actualité, n°129, mars, pp. 19-33.
- DENANTES J.** (1989) - "La société malade du chômage" - L'Harmattan, Paris, 149p.
- DEPARDIEU D., LAULHE M.-C.** (1985) - "1983-1984 : des changements dans la nature des embauches" - Economie et statistique, n°178, juin, pp. 47-56.
- DOERINGER P. B., PIORE M. J.** (1971) - "Internal labor markets and manpower analysis" - Heath Lexington Books, Lexington, Massachussets, 214p. (3EP5688)
- DROIT SOCIAL** (1981) - "Le travail atypique" - Droit Social, numéro spécial, n°7-8, juillet-août, pp. 486-497.
- DUBAR C. et alii** (1987) - "L'autre jeunesse" - Presses Universitaires de Lille, Lille, 240p.
- DUMAR C.** (1979) - "Les formes particulières d'emploi" - Bulletin d'Information du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°40, octobre.
- DUSSERT F.** (1990) - "Les emplois temporaires en avril 1987" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°60, juin, pp. 5-37.
- DUTAILLY J.-C.** (1989) - "La diffusion des diplômes dans la population active" - CEREO Bref, n°42, avril, 4p.
- DUVAL E.** (1979) - "Les formes particulières d'emploi" - Bulletin d'Information du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°40, octobre, pp. 1-8.
- DUVERNET C.** (1987) - "Les formes particulières d'emploi" - Problèmes Economiques, n°2047, 4 novembre, pp. 16-20.
- ELBAUM M.** (1988a) - "Petits boulots, stages, emplois précaires: quelle "flexibilité" pour quelle insertion...?" - Droit Social, n°4, avril, pp. 311-316.
- ELBAUM M.** (1988b) - "Les petits boulots: plus d'un million d'actifs en 1987" - Problèmes Economiques, n°2078, juin, pp. 2-9.
- EME B., LAVILLE J.-L.** (1988) - "Les petits boulots en question" - Syros alternatives, Paris, 232p.
- ERBES-SEGUIN S., GILAIN C., KIEFER A.** (1990) - "Les interventions de l'état en matière d'emploi: l'exemple de la formation professionnelle en France et en République Fédérale d'Allemagne" - Sociétés Contemporaines, n°4, pp. 1-18.

**EYMARD-DUVERNAY F.** (1981) - "Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers" - Economie et Statistique, n°138, novembre, pp. 49-68.

**FLANAGAN R.-J.** (1988) - "Le chômage, un problème d'embauche" - Revue Economique de l'OCDE, n° 11, automne, pp. 135-165.

**FOUDI R., STANKIEWICZ F.** (1988) - "La lutte contre le chômage de longue durée ou l'émergence d'une politique autonome" - Problèmes Economiques, n°2058, janvier, pp. 7-12.

**FOUGERE D.** (1989) - "Recherche d'emploi en présence de contrats de travail de courte durée: modélisation et estimation sur données individuelles" - Annales d'Economie et de Statistiques, n°14, pp. 225-257.

**FOUGERE D., KAMIONKA T.** (1991) - "Mobilité et précarisation sur le marché français du travail: une analyse longitudinale pour les années 1986 à 1988" - Note du CEJEE, n°103, janvier, 32p.

**FOURCADE B.** (1991) - "L'évolution des situations d'emploi particulières en France de 1945 à 1990" - Note du CEJEE, n°115, novembre, 40p.

**FRAYSSINET D.** (1986) - "1984-1985 : le contrat à durée déterminée devient la règle" - Repères pour l'Economie Languedoc-Roussillon, n°3, pp. 23-29.

**FREYSSINET J.** (1980) - "Les lieux de gestion de la force de travail dans la stratégie des groupes industriels" - Travail et Emploi, n°4, avril, pp. 7-15.

**GAMBIER D., VERNIERES M.** (1985) - "Le marché du travail" - Economica, Paris, 217p.

**GARONNA P.** (1989) - "La CIG: instrument de politique industrielle ou sociale?" - dans **MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C.** "La flexibilité en Italie", Syros/Alternatives, Paris, pp. 131-142.

**GATEAU G.** (1990) - "Les politiques de l'emploi: principales orientations" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°63-64, octobre, pp. 21-29.

**GAUDEMAR (de) J.-P.** (1979) - "La mobilisation générale" - Champ Urbain, Paris, 285p.

**GAUDEMAR (de) J.-P. et alii** (1984) - "Réseaux de mobilisation et marchés locaux du travail en situation de crise" - CERS, Aix en Provence, février, 517p.

**GAUDU F.** (1987) - "La notion juridique d'emploi en droit privé" - Droit Social, n°5, mai, pp. 414-425.

**GAUVIN A., BOUQUILLARD O.** (1990) - "1989, année charnière pour les politiques d'emploi: plus d'aides à l'emploi dans le secteur marchand, moins de TUC et de préretraites" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°63-64, octobre, pp. 13-20.

**GAZIER B.** (1991) - "Economie du travail et de l'emploi" - Dalloz, Paris, 435p.

**GENNARD J.** (1979) - "La sécurité de l'emploi et les relations professionnelles" - OCDE, Paris.

**GERME J.-F.** (1981) - "Instabilité, précarité et transformation de l'emploi" - Critique de l'Economie Politique, n°15-16, avril-juin, pp. 53-90.

**GLAUDE M., JAROUSSE J.-P.** (1988) - "L'horizon des jeunes salariés dans leur entreprise" - Economie et Statistique, n°211, juin, pp. 23-41.

**GORDON D. F.** (1974) - "A neoclassical theory of keynesian unemployment" - Economic Inquiry, vol 12, pp.431-459.

**GOSSELIN F., REBOUL J.-L.** (1986) - "Analyser les gestions de main d'oeuvre pour mieux adapter la formation à l'emploi" - Echange Travail, n°31, octobre-novembre-décembre, pp. 3-6.

**GOTTSCHALK P., MALONEY T.** (1985) - "Involuntary terminations, unemployment and job matching: a test of job search theory" - Journal of Labor Economics, vol 3, n°2, pp. 109-123.

**GRANDO J.-M.** (1983) - "Industrie et gestion de la main d'oeuvre" - Formation Emploi, n°1, janvier-mars, pp. 19-36.

**GRANOVETTER M.-S.** (1973) - "The strength of weak ties" - American Journal of Sociology, vol. 78, n°6, pp. 1361-1380.

**GRELET Y., VINEY X.** (1991) - "L'insertion professionnelle à l'issue de l'enseignement technique court" - Formation Emploi, n°33, janvier-mars, pp. 64-77.

**GUASCO G.** (1990a) - "L'apprentissage de 1985 à 1988" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°59, avril, pp. 39-59.

**GUASCO G.** (1990b) - "Les formations en alternance des jeunes" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°59, avril, pp. 5-38.

**GUASCO G., GREZARD C.** (1992) - "Les actions d'insertion et de formation en 1990" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°78, mars, pp. 53-75.

**GUERGOAT J.-C., HENRY R.** (1987) - "Le salaire des travailleurs intérimaires en octobre 1984" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n° 33, juillet, pp. 47-54.

**GUERGOAT J.-C., HOCQUAUX C.** (1991) - "L'utilisation du contrat à durée déterminée et de l'intérim par les entreprises" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°75-76, Bilan de l'Emploi 1990, décembre, pp 47-54.

**HAMERMERSCH D.-S.** (1985) - "La substitution entre les différentes catégories de travail, salaires relatifs et chômage des jeunes" - Revue Economique de l'OCDE, n°5, automne, pp. 63-96.

**HELLER J.-C., JOIN-LAMBERT E.** (1990) - "Les jeunes: entre l'école et l'emploi" - Données Sociales, INSEE, pp. 63-68.

**HENGUELLE V.** (1988) - "Les pratiques de recrutement des entreprises: étude appliquée à la zone d'emploi de Saint-Omer de la Région Nord-Pas-de-Calais", LAST, Lille, 150p.

**HENRIET B.** (1981) - "les emplois précaires: évaluations, interprétations et implications" - CRESST, Paris, 203p.

**HENRIET B.** (1982) - "Précarisation de l'emploi et souplesse de l'entreprise" - Revue Française des Affaires Sociales, janvier-mars, 36ème année, pp. 123-141.

**HENRIET B.** (1988) - "Travail, mode d'emploi" - PUF, Paris, 163p.

**HENRY R., GUERGOAT J.-C.** (1987) - "Le salaire des travailleurs intérimaires en octobre 1984" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°33, juillet, pp. 47-54.

**HENRY R., GUERGOAT J.-C.** (1989) - "L'intérim en 1985 et 1986" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°49, avril, pp. 5-37.

**HERPIN N.** (1990) - "L'insertion professionnelle, le chômeur et ses deux familles" - Données sociales, INSEE, pp. 76-79.

**HEY J.-D., Mc KENNA C.-J.** (1979) - "To move or not to move?" - Economica, vol 46, n°182, may, pp. 175-185.

**HUBBARD G.** (1985) - "Une critique des méthodes de recrutement" - Problèmes Economiques, n°1911, 13 février, pp. 5-9.

**HUET M., SCHMITZ N.** (1984) - "Les nouvelles formes d'emploi" - Données Sociales, INSEE, pp. 45-55.

**INSEE** (1986a) - "Enquête sur l'emploi de 1986: résultats détaillés" - Collection de l'INSEE, Série D 114/1986, Démographie et Emploi.

**INSEE** (1986b) - "Emploi et chômage: l'éclatement" - Economie et Statistique, n°193-194, novembre-décembre, 151p.

**IWAMURA M.** (1989) - "Les nouvelles formes d'emploi au Japon" - dans "L'évolution des formes d'emploi", Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 104-110.

**JACQUIER J.** (1990) - "La diversification des formes d'emploi en France" - Données Sociales, INSEE, pp. 58-60.

**JACQUIER M.-H.** (1991) - "Canaliser les stages" - Liaisons Sociales Mensuel, n°55, janvier, pp. 57-59.

**JAVILLIER J.-C., CIAVATTI G.** (1991) - "Recruter" - Editions Liaisons, Paris, 257p.

**JOIN-LAMBERT E., VINEY X.** (1988) - "L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987" - Economie et Statistique, n°216, décembre, pp. 51-59.

**JOVANOVIC B.** (1979a) - "Job matching and the theory of turnover" - Journal of Political Economy, vol 87, n°5, part1, octobre, pp. 972-990.

**JOVANOVIC B.** (1979b) - "Firm specific capital and turnover" - Journal of Political Economy, vol 87, n°6, décembre, pp. 1246-1260.

**KEELEY M.-C., ROBINS P.-K.** (1985) - "Government programs, job search requirements and the duration of unemployment" - Journal of Labor Economics, vol 3, n°3, pp. 337-362.

**KERLEAU M., LEVAILLANT M.** (1985) - "Gestion de l'emploi et recours aux contrats à durée déterminée" - LES, CIA CEREQ de Paris, Document ronéoté, septembre, 21p.

**KERR C.** (1954) - "The balkanization of labor markets" - dans BAKKE E. W. et alii "Labor mobility and economic opportunity", MIT Press, Wiley, pp. 92-110.

**KOEPP P., PERREAUX P.** (1984) - "Les mouvements de main d'oeuvre" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°11, avril, pp. 83-99.

- LACHAISE G.** (1989) - "Les contrats à durée déterminée successifs" - Droit Social, n°9-10, septembre-octobre, pp. 652-663.
- LACROIX T.** (1990a) - "La politique de l'emploi s'oriente vers les jeunes et les chômeurs de longue durée" - Données sociales, INSEE, pp. 50-53.
- LACROIX T.** (1990b) - "Le marché du travail dans les années 80" - Données sociales, INSEE, pp. 36-49.
- LAGREE J.-C.** (1988) - "Entrées en activité, entrées en précarité : cohortes et société duale" - Communication au XIIIème Congrès de l'AISLE, août, Genève, 20p.
- LAGREE J.C., LEW FAI P.** (coordonné par) (1989) - "Jeunes et chômeurs" - Presses du CNRS, 225p.
- LAULHE P.** (1988) - "1980-1985: les difficultés de l'insertion" - Economie et Statistique, n°216, décembre, pp. 27-33.
- LAULHE P.** (1990) - "La mobilité de la main d'oeuvre: l'empreinte de la crise" - Données sociales, INSEE, pp. 83-84.
- LAUTIER G.** (1986) - "Le coût réel du CDD" - Liaisons Sociales Mensuel, n°11, septembre, pp. 30-31.
- LEBAUDE A.** (1990) - "Près de la moitié des embauches vont aux emplois non qualifiés" - Le Monde, 14 mars, p48.
- LEIBENSTEIN H.** (1957) - "Economic backwardness and economic growth" - Wiley J. ed., New York.
- LEITHAUSER G.** (1986) - "Des flexibilités...et pourtant une crise: la République Fédérale d'Allemagne" dans BOYER R. (sous la direction de), "La Flexibilité du travail en Europe", La Découverte, Paris, pp. 184-189.
- LEJEUNE R.** (1988) - "Revenu minimum : réussir l'insertion" - Syros Alternatives, Paris, 185p.
- LEVY-BRUHL R.** (1977) - "Souvenirs de la période 1945-1960" - dans "Pour une histoire de la statistique" Tome I/ contributions, INSEE, pp. 559-564.
- LIAISONS SOCIALES** (1990) - "Contrats à durée déterminée, travail temporaire: projet de loi" - Liaisons Sociales, supplément au n°10719, document n°67/90 du mardi 5 juin 1990.
- LIPPMAN S. A., Mc CALL J. J.** (1976) - "The economics of job search: a survey - PartI: Optimal job search policies" - Economic Inquiry, vol 14, juin, pp. 155-189.
- LOCHET J.-F., GRELET Y.** (1989) - "En sortant de l'école qu'ont-ils rencontré ? (bilan 1976-1988)" - CEREO Bref, n°47, octobre, 4p.
- LUCIANI J.** (1990) - "Logiques de placement ouvrier au XIXème siècle et construction du marché du travail" - Sociétés Contemporaines, n°3, septembre, pp. 5-18.
- MALLET L.** (1980) - "Le marché local du travail" - CNRS, Paris, 298p.
- MARCHAL E.** (1981) - "Les exonérations, une incitation à l'embauche de quels jeunes" - Bulletin d'Information du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°50, juin, pp. 5-7.

**MARCHAND O.** (1984) -"Les mesures pour l'emploi et leur impact"- Economie et Statistique, n°166, mai, pp. 35-38.

**MARCHAND O.** (1988) -"L'entrée des jeunes dans la vie active : plus tard, plus difficilement"- Economie et Statistique, n°216, décembre, pp. 23-25.

**MARCHAND O., MARTIN-LE GOFF E.** (1985) -"200 000 emplois à nouveau perdus en 1984"- Economie et Statistique, n°176, avril, pp. 3-14.

**MARCHAND O., MARTIN-LE GOFF E.** (1988) -"Avec le développement des stages, la France ne perd plus d'emplois depuis 1985"- Economie et Statistique, n°209, avril, pp. 3-13.

**MARCHAND O., REVOIL J.-P.** (1988) -"Emploi et chômage : bilan fin 1980"- Economie et Statistique, n°129, juin, pp. 23-44.

**MARRY C.** (1983) -"Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers"- Formation Emploi, n°4, Octobre-Décembre, pp. 3-5.

**MARSDEN D.** (1989) -"Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories"- Economica, Paris, 267p.

**MARSHALL A.** (1971) -"Principes d'économie politique"- Ed. Gordon et Breach, Publications Gramma, Paris, Tome 2, traduit par F. SAUVAIRE-JOURDAN et F. SAVINIEN-BOUSSY, 661p.

**MARTINEZ-RANDE J., LE ROUX D.** (1990) -"Travail précaire: loi du 12 juillet 1990"-Semaine LAMY, supplément n°516, 3 septembre, pp. 3-35.

**MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C.** (1989) -"La flexibilité en Italie"- Syros/Alternatives, Paris, 317p.

**MEHAUT P. et alii** (1987) -"La transition professionnelle"- L'Harmattan, Collection Logiques Sociales, Paris, 198p.

**MENU D.** (1983) -"La population active selon les diplômes et les secteurs d'activité"- Formation Emploi, n°4, octobre-décembre, pp. 16-28.

**MERIAUX B.** (1978) -"Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail"- Revue Économique, n°1, janvier, pp. 120-140.

**MERLE V.** (1985) -"Difficultés de placement et pratiques de gestion de la main d'oeuvre"- ANPE, Grand Angle sur l'Emploi, n°1, juin, pp. 5-13.

**MERLE V.** (1987) -"L'analyse des pratiques de recrutement des entreprises: quelques remarques méthodologiques"- Communication aux IXèmes journées CNRS d'Économie du Travail, Lille, 10 et 11 mars, pp. 89-98.

**MERSENNE M.** (1988) -"Indemnisation du chômage, réinsertion et nouvelles formes d'emploi : le régime d'assurance-chômage doit s'adapter à son temps !" - Droit Social, n°6, juin, pp. 505-510.

**MEULDERS D., TYTGAT B.** (1990) -"L'émergence d'emplois atypiques dans les pays de la CEE: analyse quantitative et qualitative"-dans RODGERS G. ET J. (sous la direction de), "Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail", OIT, pp. 165-185.

**MEULDERS D., PLASMAN R.** (1989) -"Pouvoirs publics et nouvelles formes d'emploi"- Revue Française des Affaires Sociales, hors série "Europe: la dimension sociale", 43ème année, novembre, pp. 143-166.



**MICHEL B., RAMARE A.** (1990) – "Les tucistes en 1989 six mois après la fin de leur stage" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°65, décembre, pp. 57–67.

**MICHON F.** (1983) – "Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail" – Economies et Sociétés, Cahiers de l'ISMEA, Série AB, n°13, pp. 579–627.

**MICHON F.** (1987) – "La segmentation quinze ans après : les tendances récentes de l'analyse économique du marché du travail en France" – Table ronde "Politiques d'emploi et recherches sur l'emploi en France et en Allemagne Fédérale", 18–19 juin, Paris, 26p.

**Ministère du Travail** (1982) – "Le mode de recrutement et le turn over en 1978" – Supplément au Bulletin mensuel des statistiques du travail, n°98, pp. 41–63

**Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi: n°34–35, octobre 1987, Bilan de l'emploi 1986, 148p; n°62, septembre 1990, "Quinze ans de politiques d'emploi: 1974–1988"; n°71–72, juin 1991, numéro spécial, "Enquête auprès des établissements ayant licencié", 196p; n°75–76, décembre 1991, "Bilan de l'emploi 1990".

**Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** (1988) – "Rapport structures du marché du travail et politiques d'emploi" – dans "Structures du marché du travail et politiques d'emploi" – Syros Alternatives, Paris, pp. 13–122.

**Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** (1989) – "L'évolution des formes d'emploi" – Actes du colloque de la Revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, 585p.

**MITOUARD (Le) W.-E.** (1990) – "Intérim : des hommes au service des hommes" – Le Figaro Grandes Ecoles Universités, lundi 28 mai, pp. 149–155.

**MOBUS M., GRANDO J.-M.** (1988) – "RFA: le monopole du système dual" – Formation Emploi, n°22, avril–juin, pp. 30–43.

**MONTALVILLO-REBOUR A.** (1988) – "Créations d'emplois et précarité aux Etats-Unis" – La Note de l'IREES, n°17, troisième trimestre, pp. 26–43.

**MONTECH B., MORGENSZTERN F.** (1990) – "Quinze ans de politique pour l'emploi des jeunes en France" – Problèmes Economiques, n°2182, 4 juillet, pp. 1–8.

**MORTENSEN** (1977) – "Unemployment insurance and job search decisions" – Industrial and Labor Relations Review, vol 30, n°4, pp. 505–517.

**MULLER M.** (1991) – "Le pointage ou le placement: histoire de l'ANPE" – L'harmattan, Collection Logiques Sociales, Paris, 186p.

**NOHARA H.** (1983) – "Dualité et unité du marché du travail industriel: le cas du Japon" – Revue Economique, n°6, novembre, pp. 1188–1212.

**NOHARA H.** (1988) – "Formes d'insertion professionnelle des jeunes. Le cas du Japon" – dans "Structures du marché du travail et politiques d'emploi", Syros Alternatives, Paris, pp. 341–354.

**OCDE** (1986a) – "Flexibilité et marché du travail: le débat aujourd'hui" – OCDE, Paris, 160p.

**OCDE** (1986b) – "La flexibilité du marché du travail" – Rapport d'un groupe d'experts de haut niveau au Secrétariat Général, Paris, 25p.

**OI W.-Y.** (1962) - "Labor as a quasi-fixed factor" - Journal of Political Economy, vol 70, n°6, décembre, pp. 538-555.

**OSTERMAN P.** (1989) - "Les systèmes d'emploi aux Etats-Unis: modèles en concurrence et travail précaire" - dans "L'évolution des formes d'emploi", Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 80-103.

**PADOVANI M.** (1986) - "Maudite Cassa Integrazione" - Problèmes Economiques, n°1958, 22 janvier, pp. 27-28.

**PEDRAZZOLI M.** (1989) - "Nouvelles formes d'emploi et révisions du droit du travail" - dans "L'évolution des formes d'emploi", Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 13-22.

**PELLISSIER J.** (1987) - "Le travail intermittent" - Droit Social, n°2, février, pp. 93-100.

**PERREAUX P.** (1987) - "Les mouvements de main d'oeuvre en 1986" - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°34-35, octobre, pp. 137-148.

**PERROT A.** (1992) - "Les nouvelles théories du marché du travail" - La Découverte, Paris, 126p.

**PERROT A., ZYLBERBERG A.** (1989) - "Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail" - Revue Economique, vol 40, n°1, janvier, pp. 5-20.

**PERUCCA B.** (1987a) - "Les cadres candidats à l'intérim" - L'Usine Nouvelle, n°24, 11 juin, p. 83.

**PERUCCA B.** (1987b) - "Formation alternée: un encouragement à l'embauche" - L'Usine Nouvelle, n°33-34-35, août, pp. 29-30.

**PERUCCA B.** (1988) - "Intérim: les entreprises en veulent" - L'Usine Nouvelle, n°29-30, 21 juillet, pp. 40-41.

**PHELPS E. S.** (1970) (eds) - "Microeconomic foundations of employment and inflation theory" - W. W. Norton, New York.

**PIGELET J.-L.** (1988) - "L'insertion professionnelle des jeunes après le bac" - Formation Emploi, n°24, octobre-décembre, pp. 3-10.

**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.

**PLASSARD J.-M.** (1987) - "Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite" - CNRS, Paris, 366p.

**PODEVIN G.** (1984) - "Autour de l'utilisation des déclarations des mouvements de main d'oeuvre" - Formation Emploi, n°5, mars, pp. 49-56.

**PORET P.** (1988) - "Rigidités et flexibilités du marché du travail: le cas américain dans la récession de 1982" - dans "Structures du marché du travail et politiques d'emploi" - Syros Alternatives, Paris, pp. 176-193.

**POTTIER F.** (1991) - "Quelles contributions des enquêtes de l'observatoire EVA à l'analyse de la mobilité ?" - Note de travail, Séminaire CEREQ - LASMAS: "Mobilité professionnelle et cheminement de longue durée", 26p.

**POTTIER F., VINEY X.** (1991) – "Le chômage de longue durée et les risques d'exclusion de l'emploi" – Note CEREO, Contribution au Colloque "Agir contre le chômage de longue durée", Paris, 18-19 novembre, 16p.

**POTTIER F., ZILBERMAN S.** (1990) – "La difficile insertion professionnelle des jeunes" – CEREO Bref, n°58, octobre, 4p.

**PUEL H.** (1979) – "Le paradigme de l'emploi" – Analyse, Epistémologie, Histoire Economique, Presses Universitaires de Lyon, n°18, novembre.

**PUEL H.** (1981) – "Emploi typique et représentation du travail" – Droit Social, n°7-8, juillet-août, pp. 489-493.

**PUEL H.** (1988) – "Emploi typique et transformations du système d'emploi" – dans "L'évolution des formes d'emploi", Colloque de la Revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre, pp. 150-157.

**PUGLIESE E.** (1989) – "Jeunes et marchés du travail" – dans **MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C.**, "La flexibilité en Italie", Syros/Alternatives, Paris, pp. 87-95.

**RAMARE A.** (1988) – "Le stage T.U.C. : parenthèse ou facteur d'insertion" – Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, n°43-44, octobre, pp. 121-127.

**RAMAUX C.** (1991) – "Le recours à l'emploi temporaire: bilan d'une décennie" – SET, Université de Paris I, juillet-août, 90p.

**RAPPORT AU PARLEMENT** (1989) – "Le recours au travail temporaire et à durée déterminée" – Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Paris, 108p.

**RAVILLY A.** (1990) – "Le marché de l'intérim euphorique" – L'Usine Nouvelle, n°2252, 25 janvier, p. 31.

**RECRUTER** (1992) – "Le coût du recrutement" – Recruter, n°2, printemps, pp. 10-39.

**REICH M., GORDON D.-M., EDWARDS R.-C.** (1973) – "A theory of labor market segmentation" – American Economic Review, vol 63, n°2, may, pp. 359-365.

**RERAT F.** (1979) – "Rôles de l'intérim dans l'industrie" – Economie et Statistique, n°110, avril, pp. 3-14.

**RETTENBACH B.** (1978) – "Droit du travail et restructuration des entreprises" – C.E.R.M.S.C.A., La Documentation Française, Paris, 321p.

**REYNAUD B.** (1992) – "Le salaire, la règle, le marché" – Bourgois, Paris, 1992, 215p.

**RIOUX O.** (1990) – "La guerre des prix" – Liaisons Sociales Mensuel, n°50, juin, pp. 59-61.

**ROCHE J.** (1989) – "Une nouvelle réglementation de l'emploi temporaire" – Droit Social, n°11, novembre, pp. 719-724.

**ROMANI C.** (1989) – "La flexibilité en Italie: les termes du débat" – dans **MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C.**, "La flexibilité en Italie", Syros/Alternatives, Paris, pp. 17-29.

**ROSE J.** (1984) – "En quête d'emploi" – Economica, Paris, 196p.

- ROUDIL A.** (1985) - "Flexibilité de l'emploi et droit du travail: la beauté du diable"- Droit Social, n°2, février, pp. 84-103.
- RUBERY J.** (1990) - "Le travail précaire au Royaume-Uni"- dans **RODGERS G. ET J.** (sous la direction de), "Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail", OIT, pp. 57-85.
- SALAIS R.** (1980) - "Le chômage: un phénomène de file d'attente"- Economie et Statistique, n°123, juillet, pp. 67-78.
- SALAIS R., BAVEREZ N., REYNAUD B.** (1986) - "L'invention du chômage"- PUF, Paris, 271p.
- SALOP J., SALOP S.** (1976) - "Self selection and turnover on the labor market"- Quarterly journal of Economics, vol. 90, n°4, novembre, pp. 619-627.
- SALOP S. C.** (1973) - "Systematic job search and unemployment"- Review of Economic Studies, vol 40, n°2, avril, pp. 191-202.
- SAUVAGE P.** (1988) - "Insertion des jeunes et modernisation"- Economica, Paris, 204p.
- SAUVIAT C.** (1985) - "L'emploi, la Cassa Integrazione Guadagni et le système de placement italien"- La Note de l'IRES, n°6, octobre, pp. 80-84.
- SCHENKEL M.** (1989) - "La CIG: instrument de réduction du temps de travail?"- dans **MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C.**, "La flexibilité en Italie", Syros/Alternatives, Paris, pp. 143-152.
- SCHMIDT E., MARCHAL E.** (1988) - "Les travaux d'utilité collective"- Lettre d'information du CEE, n°8, juin, 8p.
- SEATER J. J.** (1979) - "Job search and vacancy contacts"- American Economic Review, vol 69, june, pp. 411-419.
- SELLIER F.** (1979) - "Les nouvelles analyses de l'offre d'emploi"- Revue d'Economie Politique, n°1, pp. 94-120.
- SELLIER F.** (1984) - "La confrontation sociale en France: 1936-1981"- Paris, PUF, 240p.
- SIMON H. A.** (1951) - "A formal theory of the employment relationship"- Econometrica, july, pp. 293-305.
- SPENCE M.** (1973) - "Job market signaling"- Quarterly Journal of Economics, vol 87, n°3, august, pp. 355-374.
- SPENCE M.** (1974) - "Competitive and optimal responses to signals: an analysis of efficiency and distribution"- Journal of Economic Theory, vol 7, pp. 296-332.
- STANKIEWICZ F.** (1984) - "Economie du chômage et de l'emploi"- Cujas, Paris, 277p.
- STANKIEWICZ F.** (1985) - "Flexibilité et modalités du rationnement de l'emploi"- Communication aux Journées d'Economie du Travail, CNRS, Grenoble, 24 et 25 octobre, pp. 461-482.
- STANKIEWICZ F.** (1988) (sous la direction de) - "Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines: l'après taylorisme"- Economica, Paris, 264p.

- STANKIEWICZ F.** (1990) - "Surcoût, quasi-fixité et fixité du travail"- Revue d'Economie Politique, n°1, pp. 43-57.
- STIGLER J. G.** (1961) - "The economics of information"- Journal of Political Economy, vol 69, june, pp. 213-225.
- STIGLER J. G.** (1983) - "Naissance et développement de la pensée économique moderne selon G. J. Stigler"- Problèmes Economiques, n°1848, 17 novembre, pp. 3-10.
- STIGLITZ J. E.** (1975) - "The theory of screening, education, and the distribution of income"- American Economic Review, vol. 65, n°3, june, pp. 283-300.
- STIGLITZ J. E.** (1974) - "Wage determination and unemployment in L.D.C.'s: the labor turn over model"- Quarterly Journal of Economics, vol 88, pp. 194-227.
- TAJAN M.** (1989) - "Les entreprises de travail temporaire en 1987"- INSEE Résultats, n°11, Système Productif n°4, Paris, 60p.
- TANGUY L.** (1989) - "Les conventions Etat-patronat 1949-1961: un régime de transition"- Formation Emploi, n°27-28, juillet-décembre, pp. 163-187.
- TREMBLAY D. G.** (1990) - "L'emploi en devenir"-, IQRC, Collection Diagnostic, 119p.
- VANEECLOO N.** (1982) - "Théorie de la transformation de main d'oeuvre"- Economica, 304p.
- VERNIERES M.** (1985) - "Qualifications et flexibilité: quelques réflexions"- Communication aux VIIIèmes journées d'Economie du Travail, Grenoble, 24 et 25 octobre, 9p.
- VINCENS J.** (1979) - "Les nouveaux aspects du problème de l'emploi"- Revue d'Economie Politique, n°1, janvier-février, pp. 7-41.
- VINCENS J.** (1989) - "Trajectoires individuelles et formes d'emploi"- Texte introductif à la quatrième séance, dans -"L'évolution des formes d'emploi"- Actes du colloque de la revue Travail et Emploi, 3 et 4 novembre 1988, La Documentation Française, Paris, pp. 340-341.
- VOISIN M.-J.** (1987) - "La situation des demandeurs d'emploi"- INSEE, Premiers Résultats, n°103, octobre, 4p.
- WOLLEB B.** (1986) - "D'une institution tardive au contournement: l'Italie" dans **BOYER R.** (sous la direction de), "La Flexibilité du travail en Europe", La Découverte, Paris, pp. 153-180.
- WUHL S.** (1991) - "Du chômage à l'exclusion ?"- Syros Alternatives, Paris, 207p.
- YELLEN J.-L.** (1984) - "Efficiency wage models of unemployment"- American Economic Review, vol 74, n°2, may, pp. 200-205.
- ZILBERMAN S.** (1990) - "Les trois premières années de vie active d'une cohorte de jeunes sortis en 1986 de l'enseignement secondaire (emploi, chômage, stages)"-CEREQ, Documents de travail, n°55, mai, 69p.
- ZYLBERBERG A.** (1981) - "Flexibilité, incertain et théorie de la demande de travail"- Annales de l'INSEE, n°42, avril-juin, pp. 31-51.

**TABLE DES MATIERES DETAILLEE**

Introduction générale	5
<b>PREMIERE PARTIE - EVOLUTION DES FORMES ET DES MODES DE RENCONTRE ENTRE OFFRE ET DEMANDE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL AU COURS DES ANNEES 80</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE I - L'INTERVENTION MARQUANTE DES POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR DES JEUNES ET LA CROISSANCE DES EMPLOIS TEMPORAIRES AU COURS DES ANNEES 80</b>	<b>15</b>
<b>I1 - LA RENCONTRE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE TRAVAIL: DU MARCHE DU TRAVAIL AUX MARCHES INTERNE ET EXTERNE</b>	<b>18</b>
I11 - Le modèle standard	18
I12 - La théorie de la segmentation du marché du travail	20
<b>I2 - LES MODES ET LES FORMES DE RENCONTRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DES ANNEES 80</b>	<b>27</b>
I21 - Pratiques et interventions sur le marché externe: modes de rencontre entre l'offre et la demande et interventions des pouvoirs publics au cours des années 80	27
I22 - L'évolution des formes de la rencontre entre l'offre et la demande au cours des années 80: la part croissante des emplois temporaires et la remise en cause des analyses en termes de dualisme	40
I221 - Un effort de repérage statistique	40
I222 - Les emplois temporaires: une importance croissante	44
I223 - Les emplois temporaires: une gestion de l'emploi à court terme qui instabilise certains emplois sur lesquels seraient confinées certaines catégories de la main d'oeuvre...	47
<b>CHAPITRE II - L'EMPLOI TEMPORAIRE AU COURS DES ANNEES 80: EVOLUTION, CARACTERISTIQUES, DETERMINANTS DE COUT ET COMPARAISONS INTERNATIONALES</b>	<b>52</b>
<b>II1 - LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD)</b>	<b>55</b>
II11 - La mise en place d'un cadre législatif et son évolution	55
II12 - L'évolution du recours au CDD	59
II121 - Un recours croissant au CDD	59
II122 - Conditions d'emploi et caractéristiques des salariés recrutés sur CDD	66

II2 - L'INTERIM	71
II21 - Evolution du cadre législatif et conventionnel	72
II22 - L'intérim: une activité en forte croissance	75
II221 - Les entreprises de travail temporaire: un secteur en expansion	75
II222 - Les entreprises et les secteurs utilisateurs	78
II223 - Les caractéristiques des intérimaires et leurs conditions d'emploi	80
II3 - CDD ET INTERIM: DEUX MARCHES DISTINCTS	87
II31 - Des caractéristiques différenciées	87
II32 - Des motifs de recours et des coûts différents	90
II321 - Des motifs de recours apparemment traditionnels	90
II322 - Des coûts différents compte tenu des temporalités de l'entreprise	94
II4 - LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR LES POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES	102
II41 - Les différents dispositifs mis en place en faveur des jeunes au cours des années 80: évolution et importance quantitative	102
II411 - L'apprentissage et le contrat emploi formation: des formules antérieures à 1980	104
II412 - La priorité des politiques en faveur de l'emploi des jeunes se poursuit jusqu'en 1986 mais elles s'intègrent désormais dans des mesures qui ont un caractère plus conjoncturel	105
II413 - La fin des années 80 est marquée par une amélioration de la qualité des actions menées par les pouvoirs publics	109
II42 - Effets de substitution et économie sur le coût d'entrée de la main d'oeuvre	110
II5 - L'EMPLOI TEMPORAIRE: COMPARAISONS INTERNATIONALES	114
II51 - Les Etats-Unis	115
II52 - Le Japon	119
II53 - La République Fédérale d'Allemagne	121
II54 - La Grande-Bretagne	124
II55 - L'Italie	126

<b>DEUXIEME PARTIE – EMPLOI TEMPORAIRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES: VERS UNE ANALYSE EN TERMES DE SEQUENCE D'EMPLOI</b>	<b>136</b>
<b>CHAPITRE III – EMPLOI TEMPORAIRE ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES</b>	<b>139</b>
<b>III<sub>1</sub> – LE COMPORTEMENT DES ENTREPRISES FACE A L'INCERTITUDE SUR LES QUALITES DE LA MAIN D'OEUVRE</b>	<b>142</b>
III <sub>11</sub> – Le recrutement d'un candidat qui ne possède pas les qualités attendues est coûteux	143
III <sub>12</sub> – Les solutions proposées: tests, filtres à l'embauche comme substituts à l'épreuve de la relation d'emploi...	146
III <sub>13</sub> – Le rôle informationnel des indices et des signaux peut se trouver réduit	149
III <sub>14</sub> – L'épreuve de la relation d'emploi: le Job Matching	156
<b>III<sub>2</sub> – L'EMPLOI TEMPORAIRE: UN MOYEN DE REDUIRE L'INCERTITUDE SUR LA QUALITE DE LA MAIN D'OEUVRE</b>	<b>159</b>
III <sub>21</sub> – L'emploi temporaire et les emplois de moyen-long terme	160
III <sub>22</sub> – Besoins de court terme et sélection de la main d'oeuvre	173
III <sub>221</sub> – Besoins de court terme et emploi temporaire: un vivier de recrutement	174
III <sub>222</sub> – Emploi temporaire et besoin de court terme: le cas des fluctuations d'activité	177
<b>CHAPITRE IV – LES SEQUENCES D'EMPLOI ET LEURS LIENS AVEC LE MARCHE DU TRAVAIL</b>	<b>184</b>
<b>IV<sub>1</sub> – LES SEQUENCES D'EMPLOI ET LEURS LIENS AVEC LE CHOMAGE ET AVEC L'INSERTION DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE</b>	<b>187</b>
IV <sub>11</sub> – Des liens différents avec le chômage	187
IV <sub>12</sub> – Les séquences d'emploi et la première entrée sur le marché du travail	193



<b>IV2 - LES SEQUENCES D'EMPLOI SELON L'ENQUETE SUR L'EMPLOI (INSEE)</b>	<b>199</b>
IV21 - La méthode et la population étudiée	199
IV211 - La méthode: intérêts et limites	199
IV212 - La population étudiée	202
IV2121 - La population mère	202
IV2122 - La sous-population dont le suivi est possible	204
IV22 - Les séquences d'emploi: provenance et destinée	205
IV221 - La séquence d'emploi: un moment dans un itinéraire	205
IV222 - Des itinéraires différents selon la nature de la séquence d'emploi	217
IV23 - La destinée des individus selon leurs caractéristiques individuelles et selon les conditions d'utilisation des séquences d'emploi par les entreprises	233
IV231 - Les séquences d'emploi et la destinée selon les caractéristiques individuelles	233
IV2311 - La destinée selon le sexe	233
IV2312 - La destinée selon l'âge	235
IV2313 - La destinée selon le niveau de formation	238
IV232 - Les conditions d'utilisation des séquences d'emploi par les firmes	242
IV2321 - La relation entre la durée de la séquence d'emploi effectuée en t et la destinée en t+1	242
IV2322 - La mobilité inter-entreprises	244
IV2323 - L'insertion dans l'emploi stable et les caractéristiques des entreprises	247
<b>IV3 - REMISE EN CAUSE DES ANALYSES DUALISTES ET APPROCHE ALTERNATIVE EN TERMES DE SEQUENCE D'EMPLOI</b>	<b>250</b>
IV31 - La théorie de la segmentation du marché du travail et ses développements récents	251
IV311 - Des marchés interne et externe au dualisme du marché du travail: le cloisonnement des segments.	251
IV312 - Les développements récents de la théorie dualiste d'inspiration néoclassique	253
IV32 - Les enseignements tirés de l'analyse des séquences d'emploi	261
IV33 - Une conceptualisation de l'emploi temporaire en termes de séquence d'emploi	267
Conclusion générale	275
Annexes	284
Sommaire des annexes	285
Liste des illustrations	297
Bibliographie	302
Table des matières détaillée	319

