

DOCUMENT DE TRAVAIL

HÉTÉROGÉNÉITÉ DES CONTRATS
DE TRAVAIL ET PERFORMANCE
DES ENTREPRISES EN FRANCE
Une étude empirique entre 1996 et 2001

RICHARD DUHAUTOIS
LUCIE GONZALEZ

N° 79
janvier 2007

**CENTRE
D'ETUDES
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Hétérogénéité des contrats de travail et performance des entreprises en France

Une étude empirique entre 1996 et 2001

RICHARD DUHAUTOIS

richard.duhautois@mail.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi, UMLV, Crest

LUCIE GONZALEZ

lucie.gonzalez@dares.travail.gouv.fr

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 79

Janvier 2007

ISSN 1776-3096
ISBN 978-2-11-096786-2

HÉTÉROGÉNÉITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL ET PERFORMANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE

UNE ÉTUDE EMPIRIQUE ENTRE 1996 ET 2001

Richard Duhautois, Lucie Gonzalez

RESUME

Les entreprises embauchent les salariés majoritairement avec des contrats à durée limitée, soit en contrats à durée déterminée (CDD), soit en intérim. Le stock de ces contrats reste cependant minoritaire. Cet article vise à comprendre l'utilisation des différents types de contrats dans les entreprises françaises entre 1996 et 2001.

Nous construisons un fichier original qui nous permet d'identifier trois types de contrats de travail : les CDD, le travail temporaire (intérim) et les CDI (contrats à durée indéterminée). La principale originalité de notre base concerne le fait que les intérimaires apparaissent dans l'entreprise dans laquelle ils sont en mission. La base de données finale est le résultat de l'appariement de fichiers provenant de trois sources différentes : une source « entreprises », une enquête sur la répartition des contrats de travail et une source sur le travail temporaire.

Le principal résultat est le suivant : il ne semble pas y avoir de lien entre performance des entreprises et utilisation des contrats courts. En effet, les indicateurs de performance économique des entreprises ne semblent pas jouer de rôle significatif dans le recours au travail flexible. Si on s'intéresse, dans un second temps, à la relation inverse, la modélisation de l'impact des types de contrats utilisés sur la performance l'année suivante tendrait à montrer que le recours au travail flexible (CDD ou intérim) jouerait assez peu sur la performance, voire négativement pour l'intérim.

Mots-clefs : contrat de travail, travail temporaire, performance des entreprises, données appariées.

Contract Heterogeneity of Labour Force and Firm Performance: Empirical Evidence for France

Abstract

French firms mainly hire employees with short-term contracts (fixed-term or temporary contracts), but they only represent about 10% of the workforce. This article aims at understanding why and how firms use these contracts and what are the links between contracts and firm performance. We build a data set which enables us to identify three types of contracts: fixed-term contracts (CDD), temporary contracts and long-term contracts (CDI). In our data, temporary workers are re-integrated into the firm in which they work.

We do not find empirical evidence between short-term contracts and firm performance: on one hand, performance indicators do not seem to play any role on the fact that firms use short-term contracts; on the other hand, the use of short-term contracts do not imply better performance.

Key words: *labour contracts, temporary workers, firm performance, matched data.*

INTRODUCTION¹

Depuis les années 1970, on peut recenser trois faits – liés les uns aux autres – qui ont bouleversé les conditions économiques : une « nouvelle » mondialisation² qui a accru la concurrence et, peut-être de ce fait, l'incertitude pour les grandes entreprises industrielles des pays occidentaux ; le premier choc pétrolier³ ; le développement de la part des services dans la production. La question principale de tous les travaux sur le recours aux différents contrats de travail (CDI, CDD et intérim) par les entreprises est la suivante : « Ces trois phénomènes ont-ils créé les conditions pour que les entreprises recherchent plus de flexibilité ? ».

Dans un premier temps, on peut arguer que, dans le secteur industriel, pour survivre, les entreprises ont été obligées d'effectuer pour survivre des améliorations technologiques fréquentes et rapides de sorte qu'elles ont eu besoin d'un volant de main-d'œuvre plus flexible. Dans une situation de forte concurrence sur les prix, le recours au travail « flexible » peut en effet leur permettre de réduire leurs coûts de production en ajustant le volume de main-d'œuvre employé aux variations de la demande. Mais une main-d'œuvre flexible permet-elle de faire face aux innovations technologiques qui demandent plus de qualifications, de formations et de stabilité⁴ ?

Dans un second temps, malgré la croissance du chômage, le déclin de l'emploi industriel a été compensé par les créations d'emplois dans le secteur tertiaire. Dans ce secteur, les entreprises sont plus petites et ont des caractéristiques de marché différentes : leur marché est local et leur probabilité de faillite est plus élevée. Ces deux caractéristiques ont-elles un impact sur leur façon de recruter et notamment sur les types de contrats de travail utilisés ? Les petites entreprises du secteur tertiaire recourent-elles plus aux CDD ? Pfeffer et Baron (1988) montrent que les changements dans la composition de la main-d'œuvre en termes de genre – liés à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail – impliquent un changement dans la façon de recruter.

Même si les contrats de travail courts ne sont pas nouveaux, la durée des contrats n'est pas une variable clé de l'analyse économique traditionnelle, en dehors, peut-être, de l'analyse des contrats implicites chez les néo-keynésiens. D'une façon générale, ni l'analyse néo-classique, ni l'analyse keynésienne n'intègrent l'existence d'un contrat à durée limitée entre le salarié et son employeur. Il y a pourtant toujours eu des contrats de travail qui ne sont ni des contrats à durée indéterminée ni des contrats à temps complet. Au contraire, l'histoire est remplie d'exemples dans lesquels le travail est temporaire ou instable (Gazier, 2003 ; Fridenson, 2004). La période des Trente Glorieuses est une période particulière qui donne l'impression que la relation d'emploi a toujours été une relation stable et plutôt industrielle.

¹ Ce travail est aussi le fruit d'une convention CEE-Dares. Nous remercions Corinne Perraudin et Sébastien Roux pour leurs remarques et commentaires stimulants.

² « Nouvelle » mondialisation, en référence à la première mondialisation des échanges qui a eu lieu au XIX^e siècle avec la colonisation.

³ Pour les économistes « libéraux », c'est l'indexation des salaires sur les prix qui, en provoquant une spirale inflationniste (entretenu par des politiques budgétaires laxistes) aurait causé la récession ; pour les économistes keynésiens, c'est la hausse des prix de l'énergie qui ponctionne le revenu des ménages et qui les oblige à réduire leur demande d'autres produits.

⁴ Une main-d'œuvre flexible n'est pas forcément une main-d'œuvre non qualifiée ou qui ne se forme pas.

Les études économiques sur les contrats de travail de court terme sont devenues nombreuses depuis vingt-cinq ans. Bunel (2006) fait une recension des analyses théoriques : Gray (1978) fut l'un des premiers économistes à prendre en compte la durée de la relation d'emploi entre un salarié et un employeur dans un modèle. Il crée un modèle qui endogénéise la détermination *ex ante* de la durée des contrats de travail. Après lui, certains économistes comme Harris et Holmstrom (1987) proposent un modèle général où l'employeur est en situation d'information imparfaite sur les caractéristiques des salariés. Ce modèle explique la coexistence de contrats à durée déterminée et de contrats à durée indéterminée et établit pour les premiers leur durée optimale. Danziger (1988) constate qu'il existe un nombre non négligeable de contrats de travail qui ont une durée fixe et que la durée des contrats est restée relativement stable aux États-Unis après les chocs pétroliers. Il définit différents chocs économiques et montre que, selon la nature de ces chocs, la durée des contrats n'est pas affectée de la même manière.

En France, au cours des quinze années de la période 1983-1998, le nombre de travailleurs intérimaires a été multiplié par 3,6 et celui des salariés à contrats à durée déterminée (CDD) par 3,4. Pourtant, le nombre de salariés à durée indéterminée (CDI) est resté à peu près stable (Insee, Liaisons Sociales, Dares, 2001) : 13 % des salariés avaient soit un CDD soit un contrat de travail temporaire. Dans l'Union européenne, ce chiffre était de 11,5 % (Kalleberg, 2000). Évidemment, il existe de fortes disparités au sein de l'Union européenne, les contrats de court terme étant particulièrement importants en France et en Espagne⁵ (Fagan et O'Reilly, 1998 ; OCDE, 2004). L'utilisation relativement forte des contrats courts peut ainsi refléter le fait que les entreprises de ces pays ont cherché un moyen de plus grande flexibilité, mais cela traduit surtout qu'il existe une distinction entre CDD et CDI. Pour les intérimaires, la politique d'offre active menée par les établissements de travail temporaire (ETT) a contribué à intensifier l'utilisation de ce type de contrat. La caractéristique principale du secteur des établissements de travail temporaire est cette relation à trois (dite « triangulaire ») dans laquelle l'ETT est l'employeur, l'entreprise est le client qui supervise le salarié. L'ETT recrute, forme, paie les charges sur les salaires (Carey & Hazelbaker, 1986).

Dans cet article, nous analysons la pratique des entreprises en matière de composition de la main-d'œuvre du point de vue des contrats de travail. Pour examiner les besoins et les choix des entreprises pour du travail flexible (CDD ou intérim), nous nous positionnons donc d'un point de vue « flexibilité externe ». L'analyse de la flexibilité externe se concentre sur le comportement des entreprises et leurs adaptations à la conjoncture : quel type de contrats de travail permet aux entreprises de s'adapter à l'environnement incertain ? Notre analyse – la demande de travail flexible – est purement consacrée aux trois grands contrats de travail : les CDD et le travail temporaire - ces deux types de contrats étant considérés comme le travail « flexible », s'opposant ainsi aux CDI⁶. La distinction faite entre travail flexible et travail non flexible ne signifie pas que les salariés en CDD sont toujours plus flexibles que les salariés en CDI. En outre, notre analyse ne couvre ni l'ensemble des moyens de flexibilité externe ni même les possibilités de flexibilité interne offertes, par exemple, par le temps partiel et les heures supplémentaires.

⁵ L'Espagne a changé sa législation sur les CDD en avril 2006. Jusqu'à cette date, il n'existait pas de limite au renouvellement.

⁶ La période d'étude 1996-2001 est antérieure à l'introduction du contrat Nouvelles Embauches, dont l'entrée en vigueur remonte à l'été 2005.

L'originalité de l'étude repose sur la présence de la répartition de la main-d'œuvre des entreprises entre CDI, CDD et intérimaires. En effet, rares sont les bases de données françaises dans lesquelles figurent simultanément des informations sur ces trois types de contrat de travail.

Dans la première section, nous nous interrogeons sur les déterminants de l'utilisation du travail flexible par les entreprises. Dans la deuxième section, nous présentons les données utilisées. La troisième section est consacrée aux statistiques descriptives. La quatrième section se concentre sur l'arbitrage entre coût et stabilité lorsque les entreprises composent la structure de leur main-d'œuvre. La cinquième section analyse le lien entre utilisation des différents contrats et performances des entreprises.

1. CADRE THÉORIQUE : POURQUOI LES ENTREPRISES UTILISENT-ELLES DU TRAVAIL FLEXIBLE ?

1.1. Les contrats « flexibles » en forte proportion dans les embauches

Depuis la fin des années 1970, le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée (CDD) occupe une place importante pour l'entrée dans l'entreprise : en France, en 2005, 70 % des salariés sont embauchés avec ce type de contrats. Toutefois, la norme, si on se réfère au stock de salariés, reste le contrat à durée indéterminée (CDI) : environ 88 % des salariés en France sont en CDI en 2003 (Ires, 2005). La plupart des entreprises ont besoin de flexibilité interne et/ou externe pour s'adapter aux fluctuations économiques afin de garder ou d'accroître leurs parts de marché. Par exemple, en 1997, près des deux-tiers des entreprises utilisent des heures supplémentaires (Favre, François et Greenan, 1998), une forme de flexibilité interne.

L'utilisation par les entreprises du travail temporaire, du travail à temps partiel et des CDD augmente continûment depuis le premier choc pétrolier (Houseman et Polivka, 1998 et Dares pour la France). De nombreux sociologues ou économistes observent cette montée en charge comme un fait particulièrement néfaste, arguant que les entreprises qui utilisent ce type de contrats pour plus de flexibilité menaceraient la sécurité et la stabilité de l'emploi des salariés et tenteraient de contourner le droit du travail. Toutefois, les interactions entre l'évolution de l'utilisation du travail flexible et les modifications du droit du travail rendent le diagnostic d'autant plus délicat : les changements dans le droit du travail s'opèrent à la fois pour favoriser le recours à un nouveau type de contrat mais aussi pour limiter les situations dans lesquelles ce nouveau contrat est utilisé. La nature de ces contrats n'implique pas forcément de la sécurité ou de l'insécurité de l'emploi. D'ailleurs, une grande partie de salariés en CDI connaissent des conditions de travail pénibles et il existe dans certains secteurs une rotation de la main-d'œuvre (*turnover*) tellement importante que le CDI est la norme d'embauche (Cerc, 2005). Une partie de la littérature s'est concentrée sur l'offre de travail, en particulier sur l'analyse de l'impact des réformes du marché du travail sur les transitions entre emploi court et emploi long. D'un côté, les contrats flexibles permettent aux jeunes salariés inexpérimentés de rentrer sur le marché du travail et de trouver ensuite un travail stable (rôle de « sas vers l'emploi ») ; de l'autre, le fait d'accepter un contrat court peut conduire à une stigmatisation du salarié et de fait réduire ses chances d'obtenir un travail plus stable. Par exemple, Canziani et Petrongolo (2001) montrent que l'effet positif domine, alors que Blanchard et Landier (2001) montrent que l'effet « stigmatisation » est plus important. Cela

peut dépendre de la nature des différents marchés du travail : la dimension « culturelle » semble ici jouer un rôle important.

1.2. Les contrats « flexibles » permettent-ils de réduire les coûts ?

Ils permettent l'ajustement aux variations de court terme de l'activité

Les entreprises cherchant à minimiser les coûts peuvent vouloir utiliser des contrats flexibles pour plusieurs raisons. Les entreprises utilisent le travail temporaire et les CDD pour réduire le nombre de salariés permanents (en CDI). En utilisant des emplois flexibles, elles peuvent adapter leur main-d'œuvre rapidement aux fluctuations conjoncturelles. Toutefois, Hunt (2000) montre que la vitesse d'ajustement dans l'industrie allemande ne s'est pas modifiée depuis 1985, date à laquelle une loi introduisant le recours aux contrats de court terme a été instaurée. Les restrictions sur le renouvellement de ce type de contrat font partie des causes de ce résultat. Le fait que les contrats à durée déterminée aient par définition une durée limitée et qu'à un moment l'entreprise doive, soit embaucher en CDI les salariés, soit s'en défaire, réduit leur utilité en tant qu'instrument de flexibilité (Bunel, 2006). Paradoxalement, les clauses de non renouvellement des contrats à durée déterminée créent une raison d'utiliser d'autres salariés en CDD. Si à la fin du contrat, l'entreprise décide de garder le salarié, elle est obligée de l'embaucher en CDI et à nouveau sujette aux coûts de licenciement. Pour éviter de le faire, l'entreprise est incitée à prendre un autre salarié sur lequel règne une incertitude quant à sa qualité. Si de telles pratiques sont monnaie courante, les salariés – et particulièrement ceux qui rentrent sur le marché du travail – connaîtront des successions de périodes d'emploi instable et de chômage avant de trouver un emploi stable.

Le rôle des contrats courts en termes de flexibilité du marché du travail a alimenté le débat sur la qualité de l'emploi et sur la carrière des salariés concernés (Cerc, 2005). Les salariés en CDD ou en intérim sont supposés être utilisés par les entreprises comme « tampon » aux fluctuations de la demande. Ainsi, ils occupent des postes de moins bonne qualité sans perspective de carrière.

Il faut cependant garder à l'esprit que les entreprises peuvent également faire appel au travail temporaire lorsque leurs salariés sont malades ou en congé longue maladie ou maternité (les agences de travail temporaire ont été créées pour cela [Glaymann, 2005]), plutôt que de payer un ensemble supplémentaire de salariés au cas où il manquerait quelqu'un. Freeman (1996) montre que les entreprises réagissent de cette façon face à la pression grandissante sur les coûts du travail, ce qui n'était peut-être pas le cas pendant les Trente Glorieuses.

Les coûts d'ajustement associés sont plus réduits

On peut supposer que les contrats de court terme sont une option utile lorsque les coûts de licenciement sont élevés. Les CDD permettent, *a priori*, aux entreprises de licencier les salariés à un moindre coût et avec moins de contraintes que pour un salarié en contrat à durée indéterminée. Goux, Maurin et Pauchet (2001) montrent que les coûts d'ajustement liés aux CDD sont quasi nuls, alors qu'ils sont élevés en cas de séparation pour les CDI. Abowd et Kramarz (2003) et Kramarz et Michaud (2004) trouvent des résultats similaires. En tant que tels, les CDD et le travail temporaire font partie des composantes de la flexibilité du marché du travail et peuvent être appropriés pour faire face aux fluctuations de la demande et de l'offre de travail, anticipées ou non. Ainsi, de nombreux pays européens ont tenté de réfor-

mer le marché du travail en faisant coexister les contrats « traditionnels » et des contrats plus flexibles, pour lesquels les coûts de licenciement sont réduits.

Période de sélection avant embauche

Les contrats à durée limitée ont un troisième rôle important. Dans les économies où les coûts de licenciement sont élevés, la période en CDD sert de période de sélection avant l'embauche en CDI (Pinoli, 2006). Le niveau des coûts de licenciement change la façon dont les entreprises sélectionnent leurs salariés. En effet, l'existence simultanée de coûts de licenciement et de contrats à durée déterminée incite les entreprises à généraliser l'utilisation de ce mode de sélection. Elles les embauchent, les observent et glanent de l'information sur les salariés, gardant une option sur le coût de licenciement. En outre, dans le cas où le salarié ne ferait pas l'affaire, cela permet aux employeurs d'éviter d'avoir à licencier. En effet, ils sont plus enclins à ne pas embaucher un salarié qui ne convient pas après une période d'essai à partir d'un contrat court plutôt que de licencier un salarié qui ne convient pas en CDI. Cela peut avoir un impact positif sur la productivité de l'entreprise.

Si les contrats à durée limitée sont utilisés comme présélection pour les entreprises, ils sont aussi un marche-pied vers un emploi stable. Par définition, toutes les nouvelles embauches ne sont pas durables : certaines se terminent et sont remplacées par des nouvelles, que ce soit l'entreprise ou le salarié qui n'y trouve pas son compte. D'autres, au contraire, survivent et se transforment en contrat à durée indéterminée. La conséquence est que ces embauches réussies augmentent la productivité des entreprises du fait d'une relation stable qui a pour conséquence l'embauche de nouveaux salariés. Ainsi, l'utilisation optimale des contrats à durée déterminée est leur utilisation dans le cadre de présélection de candidats dans le but de leur offrir un emploi stable (Varejao et Portugal, 2004).

Les entreprises peuvent également utiliser des contrats courts pour éviter de payer des salaires plus élevés que le salaire de marché. De nombreuses études ont montré que les salariés des grandes entreprises ont des salaires plus élevés que dans les PME (Brown et medof, 1989; Groshen, 1991 ; Troske, 1994). Une des raisons mise en avant est la présence des syndicats qui peuvent négocier à la hausse les salaires⁷. Les grandes entreprises – principales utilisatrices de travail temporaire – dans lesquelles les syndicats sont présents seraient incitées à utiliser des contrats courts pour éviter de payer ce salaire plus élevé. La plus grande difficulté à obtenir des informations sur la qualité des salariés dans les grandes entreprises est une autre raison à des salaires plus élevés (théorie du salaire d'efficience). Ainsi, elles sélectionnent les candidats avec moins de précision et choisissent un salaire différent des petites pour éviter les problèmes d'anti-sélection et d'aléa moral. Dans ce cas, l'utilisation de travail temporaire permet de payer des salaires plus faibles tout en évitant les risques d'aléa moral (Abraham, 1990).

Les hypothèses

Dans la suite, nous voulons nous attacher à montrer :

H1) d'une part, que les entreprises, une fois l'arbitrage effectué entre le salaire à verser aux salariés et leur stabilité dans l'entreprise, ne dépendent pas de leurs caractéristiques financières,

⁷ Di Nardo et Lee (2004) montrent que l'impact n'est pas aussi grand que les travaux antérieurs l'avaient montré.

H2) d'autre part, que, dans le sens inverse, l'utilisation plus ou moins importante des différents contrats ne joue pas sur la performance des entreprises.

2. LES DONNÉES

Dans cette section, nous présentons les différentes sources de données à partir desquelles nous effectuons notre analyse.

Nous constituons une base de données d'entreprises qui rassemble des informations sur :

- 1) les caractéristiques de l'entreprise (taille, secteur, appartenance à un groupe...);
- 2) les performances de l'entreprise (chiffre d'affaires, valeur ajoutée...);
- 3) la répartition de la main-d'œuvre dans l'entreprise selon le contrat de travail : CDI, CDD, intérim ;
- 4) les modes de flexibilité mobilisés (CDD, intérim, sous-traitance, crédit-bail, temps partiel⁸).

2.1. Présentation des sources de données

Pour étudier le recours à différentes formes d'emplois des entreprises françaises, nous construisons un fichier original qui nous permet d'identifier trois types de contrats de travail : les CDD, le travail temporaire et les CDI. Un des aspects les plus novateurs de notre base concerne le fait que les intérimaires apparaissent dans l'entreprise dans laquelle ils sont en mission. En effet, de nombreuses études analysent l'utilisation des CDD et des CDI sans prendre en compte le travail temporaire car, dans de nombreuses enquêtes ou fichiers en France, les intérimaires sont enregistrés dans les entreprises de travail temporaire, qui sont leurs véritables employeurs. La base de données finale que nous utilisons est le résultat de l'appariement de fichiers provenant de trois sources différentes : une source « entreprises », une enquête sur la structure des contrats de travail et une source sur le travail temporaire.

La source principale utilisée dans cet article est le fichier FUTE (*Fichiers Unifiés Total Entreprises*). Ce fichier fournit des informations sur les 100 000 plus grandes entreprises en France chaque année⁹. Il contient des variables comptables et financières (du compte de résultat et du bilan des entreprises) et des variables sur les effectifs de l'entreprise. Le fichier FUTE est lui-même le résultat de la compilation de trois sources annuelles : les fichiers fiscaux, les enquêtes annuelles d'entreprises (EAE) et l'enquête *Liaisons financières* (LIFI) qui permet d'identifier les groupes d'entreprises. L'information concernant la nature des contrats de travail – CDD ou CDI – n'est pas disponible dans les fichiers FUTE. Toutefois, les données concernant les intérimaires ou les salariés prêtés par d'autres entreprises sont disponibles. Ces derniers, lorsqu'ils ne sont pas intérimaires, sont souvent des salariés du même groupe et sont prêtés entre filiales (ou de la tête de groupe à ses filiales). Dans le fichier, la plupart du temps, cette variable représente les salariés intérimaires. Toutefois, les entreprises ne remplissent pas toujours bien les volets d'enquête concernant les intérimaires (la question est même tout simplement absente de l'enquête pour certains secteurs d'activité). C'est pourquoi nous complétons l'information par deux autres sources statistiques.

⁸ Les informations sur le crédit-bail, la sous-traitance et le temps partiel ne sont pas utilisées dans les modélisations.

⁹ La plupart des entreprises de FUTE ont au moins 20 salariés.

L'enquête trimestrielle *Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre)* fournit des informations sur la structure de la main-d'œuvre et les salaires pour les établissements de 10 salariés et plus. Chaque trimestre, 25 000 établissements sont recensés et les fichiers sont exhaustifs pour les établissements de 100 salariés et plus. L'enquête nous sert simplement à calculer des taux de recours aux CDD (moyens sur l'année).

L'information sur les intérimaires est issue des déclarations remplies par les établissements de travail temporaire (ETT). Chaque mois, les ETT doivent déclarer à l'Unedic toutes les missions d'intérim faites par leurs salariés. Ainsi, cette source est exhaustive et chaque mission est caractérisée par un salarié, une période d'intérim, un ETT et une entreprise utilisatrice. Pour obtenir le nombre annuel de travailleurs intérimaires, on agrège les missions par année et par entreprise utilisatrice. On suppose que cette information améliore la qualité de l'information dont nous disposons dans notre table finale, bien que le numéro Siren qui identifie l'entreprise soit particulièrement mal renseigné, puisqu'environ la moitié des identifiants est manquante.

2.2. L'appariement

L'étude se concentre sur les entreprises des secteurs marchands non agricoles (secteurs EB à EP, hors activités financières et immobilières) entre 1996 et 2001. Les entreprises pour lesquelles au moins deux années consécutives sont manquantes sur la période sont supprimées pour privilégier l'aspect panel. Si une seule année fait défaut, on impute les données manquantes soit en prenant la valeur de l'année précédente, soit en prenant la valeur dans les fichiers des bénéficiaires réels normaux (BRN) pour traiter les cas de franchissement de seuils. Pour les grands groupes du secteur automobile (Renault, Peugeot), il existe des doubles comptes du personnel mis à disposition (intérimaires et prêt de personnel intra-groupe), liés à un double circuit de gestion des intérimaires : au niveau du groupe et au niveau de chacune des filiales. Ces données ont été redressées au cas par cas à partir de notes de l'Insee et du Sessi qui précisent le nombre d'intérimaires travaillant effectivement dans chacune des entreprises de ces groupes. Évidemment, cela n'est pas sans poser de problème de ventilation des effectifs intérimaires et dépenses d'intérim dans les groupes automobiles où le prêt de personnel (y compris intérimaire) intra-groupe est fréquent. En outre, la restructuration de Peugeot en 1999 a introduit des erreurs de mesure des effectifs salariés de chaque unité.

Dans les fichiers de l'Unedic, on se heurte à deux difficultés : premièrement, la moitié des identifiants des entreprises sont manquants¹⁰ – sans que l'on puisse les récupérer par ailleurs – et deuxièmement, les informations sont mensuelles. Comme nous l'avons souligné, nous agrégeons les fichiers mensuels pour obtenir une estimation en équivalent temps plein (ETP) et nous apparions avec les données d'entreprises. Pour le calcul de l'estimation du volume d'intérim en ETP, nous reprenons les conventions de calcul dans les fichiers Unedic à partir des dates de début et fin de mission. La conversion de ces journées en ETP annuel s'effectue en prenant comme référence pour un temps plein 45 semaines de 5 jours de travail par an. Du fait du nombre important d'identifiants d'entreprises manquants, cette variable sous-estime le volume d'intérim utilisé par les entreprises.

Nous obtenons ainsi trois variables représentant les intérimaires : la première et la deuxième sont directement issues de FUTE (respectivement les variables « intérimaire » et « prêt de personnel ») et la troisième est obtenue par l'agrégation que nous avons effectuée à partir des

¹⁰ Ce sont en fait des données au niveau de l'établissement que l'on a agrégées par entreprise.

fichiers mensuels de l'Unedic. Il n'y a aucun cas où la variable « prêt de personnel » est strictement supérieure à zéro alors que la variable « intérim » calculée à partir des fichiers de l'Unedic est nulle. Lorsque ces deux variables sont simultanément présentes (supérieures à 0), on calcule le premier quartile sectoriel (au niveau de la nomenclature d'activités en 36 postes) du rapport Interim Unedic/prêt de personnels¹¹ que nous appelons R. Ainsi, si les trois variables sont disponibles, on utilise la première (la donnée « intérim » de FUTE) ; si seules la deuxième et la troisième sont disponibles, on garde la deuxième (donnée « prêt de personnel ») ; enfin, s'il n'y a que la troisième (l'intérim « Unedic » en ETP), on la garde en la pondérant par le ratio sectoriel R.

Afin de tester la validité des chiffres d'intérim par entreprise que nous avons construits, nous examinons si les chiffres agrégés par secteur obtenus sont en ligne avec ceux publiés par la Dares, à la différence près que les chiffres Dares sont agrégés par secteur d'établissements et que nos chiffres sont agrégés en secteur d'entreprises (voir Annexe)¹².

On dispose dans les fichiers FUTE d'une variable correspondant à l'ensemble des effectifs permanents, CDI et CDD non distingués. Pour faire le partage entre les deux, on complète les fichiers FUTE avec les taux de recours aux CDD issus des enquêtes *Acemo* trimestrielles. On mobilise l'information sur les *taux de recours* aux CDD, plutôt que celle sur les *effectifs en CDD*, car les concepts d'effectifs ne sont pas forcément homogènes entre les deux sources (ne serait-ce que parce que les dates de référence sont différentes). L'enquête *Acemo* n'étant exhaustive que pour les établissements d'au moins 100 salariés, le partage CDD-CDI n'est fiable qu'au dessus de ce seuil. Le taux de recours annuel aux CDD est approché par la moyenne des taux de recours trimestriels renseignés dans les enquêtes trimestrielles. On utilise cette enquête *Acemo* car les enquêtes DMMO/EMMO fournissent des informations sur les *flux* : il faudrait reconstituer des stocks (*via* un modèle flux-stocks), ce qui représente un travail important, pour des données finales pas nécessairement beaucoup plus précises, même si on y gagnait un champ d'exhaustivité plus large (la tranche d'établissements 50-99 salariés). De même, utiliser l'enquête *Emploi* ne serait pas plus satisfaisant : d'une part, on ne peut pas reconstituer des taux par entreprise à partir de données « salariés » et d'autre part, il est difficile en pratique d'avoir accès à l'identifiant entreprise.

On cherche à appliquer un taux de CDD aux effectifs des entreprises et non à reconstituer un stock de CDD. Ainsi, on calcule des taux de CDD et on fait la moyenne des données existantes sur l'année, pour récupérer le maximum d'information et lisser les erreurs de mesure.

3. STATISTIQUES DESCRIPTIVES : LA BASE DE DONNÉES FINALE

Dans cette section, nous présentons quelques statistiques descriptives concernant l'utilisation des contrats « flexibles » (CDD et intérim) par les entreprises à partir de l'appariement des trois sources présentées dans la section précédente.

Le tableau 1 décrit la part de salariés à temps partiel, de salariés en CDD et d'intérimaires dans les entreprises de plus de 100 salariés (hors agriculture et activités financières et im-

¹¹ La question sur le « prêt de personnel » n'est pas présente dans l'enquête annuelle d'entreprise des secteurs de la construction (H0) et de la Recherche et développement (N4). On prend alors les ETP annuels d'intérim (source Unedic) auxquels on affecte la médiane du rapport entre ETP Unedic et « prêt de personnel » sur l'ensemble du champ. Cette médiane vaut autour de 1,3 en 2000.

¹² Par exemple, le taux de recours à l'intérim dans l'énergie semble élevé en 1995, 1996, 1997 et 1998 ; il apparaît surestimé dans la construction (H0) car on n'a pas toutes les petites entreprises.

mobilières) entre 1996 et 2001. La première colonne donne le nombre d'entreprises et la deuxième le nombre total de salariés de l'étude. Les quatre premiers tableaux ont ce format.

En moyenne, pour chaque année, le fichier contient 23 000 entreprises dans lesquelles 4,8 millions de salariés travaillent¹³. La moitié des entreprises opère dans le secteur tertiaire et l'autre moitié dans l'industrie et la construction. En termes de salariés, les chiffres sont équivalents, mais il y a une légère sous-représentation du secteur tertiaire du fait de la sélection opérée sur la taille des entreprises : 70 % ont plus de 50 salariés et seulement 30 % moins de 50 salariés. Les biais se retrouvent au niveau de l'âge des entreprises – il y a beaucoup plus de vieilles entreprises – puisqu'une grande minorité a été créée depuis au moins 10 ans, en 1996.

Tableau 1
Statistiques descriptives par année

Année	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés (en milliers)	Salariés à		Salariés en CDD
			temps partiel	Intérimaires	
1996	20418	4058,5	8,2	4,5	5,4
1997	19623	3894,1	9,4	5,6	5,7
1998	20611	4225,1	9,6	7,6	5,5
1999	24837	5115,5	10,6	8,0	4,7
2000	29480	5625,2	10,4	8,0	4,8
2001	24204	5639,1	10,2	7,7	5,3
moyenne	23196	4760	9,7	6,9	5,2

Sources : Fute, Unedic et Acemo. Entreprises de 100 salariés et plus.

Le tableau 1 montre qu'environ 10 % des salariés travaillent à temps partiel. Ces chiffres sont légèrement sous-évalués car ils ne sont pas toujours disponibles pour certains secteurs de l'industrie. Dans l'économie française, il y a 17 % de salariés à temps partiel (chiffres Dares). On peut noter que la part des salariés à temps partiel augmente de deux points entre 1998 et 1999. Cela s'explique par l'amélioration de la collecte des données. Les travailleurs intérimaires et les salariés en CDD représentent respectivement 7 % et 5 % du nombre total de salariés. Le nombre total d'intérimaires a fortement augmenté dans la seconde moitié des années 90 en France – du fait de la croissance très forte. En revanche, le nombre de salariés en CDD est relativement stable.

Si on s'intéresse maintenant aux grands secteurs d'activité (tableau 2), on note, sans surprise, que les intérimaires sont essentiellement utilisés par les entreprises de l'industrie et de la construction (respectivement 8,6 % et 16,2 %). En revanche, les salariés en CDD sont légèrement surreprésentés dans le commerce et les services. Comme nous l'avons déjà souligné, l'information sur les salariés à temps partiel n'est disponible que dans le secteur tertiaire : plus d'un cinquième des salariés le sont dans ce secteur.

¹³ Cela représente environ 1/3 des salariés du secteur privé.

Tableau 2
Statistiques descriptives par secteur (Ensemble entre 1996 et 2001)

Secteurs	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Salariés à		Salariés en CDD
			temps partiel	Intérimaires	
Industrie	41,2%	48,8%	-	8,6	4,2
dont					
Biens de consommation	21,0%	17,4%	-	4,3	7,2
Biens d'équipement	19,6%	20,7%	-	2,9	8,7
Biens intermédiaires	43,1%	39,6%	-	3,4	9,0
Construction	10,2%	6,5%	-	16,2	2,5
Tertiaire	48,6%	44,7%	21,1	4,0	6,7

Sources : Fute, Unedic et Acemo. Entreprises de 100 salariés et plus.

Le tableau 3 présente les mêmes statistiques par taille d'entreprises. Les entreprises de plus de 500 salariés sont plus enclines à utiliser des salariés à temps partiel et des intérimaires, même si pour ces derniers, la part n'est pas plus élevée que pour les entreprises de taille moyenne. Pour les salariés en CDD, la taille de l'entreprise ne semble pas jouer de rôle discriminant : environ 5 % des salariés ont ce type de contrat dans chaque catégorie.

Tableau 3
Statistiques descriptives par taille d'entreprises (%)

Taille	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Salariés à		Salariés en CDD
			temps partiel	Intérimaires	
moins de 50	34,0%	5,3%	9,1	6,1	5,1
50-499	59,0%	42,7%	7,1	7,1	5,0
500 et plus	6,9%	52,0%	12,1	7,1	5,3

Sources : Fute, Unedic et Acemo. Entreprises de 100 salariés et plus.

Dans le tableau 4, on présente les résultats par âge de l'entreprise. Nous avons défini quatre classes : les entreprises créées depuis 1996, celles créées entre 1991 et 1995, celles créées entre 1986 et 1990 et celles créées avant 1986. Les entreprises les plus récentes sont celles qui utilisent le plus les contrats courts ainsi que le travail à temps partiel¹⁴. En dehors de ces entreprises, comme pour la taille, il ne semble pas s'établir de relation nette entre l'âge et l'utilisation des différents types de contrats.

¹⁴ Pour le travail à temps partiel, le résultat est un peu biaisé du fait que les entreprises les plus récentes sont créées dans le secteur tertiaire.

Tableau 4
Statistiques descriptives par âge d'entreprises (%)

Année de naissance	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Salariés à		Salariés en CDD
			temps partiel	Intérimaires	
1996 et après	11,4%	11,2%	13,1	8,5	6,1
1991-1995	17,9%	14,4%	7,9	6,8	4,9
1986-1990	23,0%	17,9%	11,7	6,5	5,7
1985 et avant	47,6%	56,5%	8,7	7,5	4,7

Sources : Fute, Unedic et Acemo. Entreprises de 100 salariés et plus.

Enfin, le tableau 5 donne la répartition des entreprises selon le portefeuille de contrats utilisés : 19 % des entreprises n'ont que des CDI et 40 % ont les trois types de contrats ; environ 40 % (=18,6 % + 22,7 %) des entreprises ont soit des travailleurs temporaires, soit des salariés en CDD en plus des CDI. En outre, près de la moitié (45 %) des entreprises font appel à la sous-traitance (autre forme de flexibilité externe). La sous-traitance est légèrement plus utilisée par les entreprises où tous les contrats sont représentés mais elle l'est également par les entreprises qui n'utilisent que des CDI.

Tableau 5
Part des entreprises en fonction des différents contrats

	CDI	CDI et CDD	CDI et travail temporaire	Tous les contrats	Total
	18,7	18,6	22,7	40	100
Part des entreprises utilisant également de la sous-traitance	39,0	40,9	47,5	48,0	44,9

Sources : Fute, Unedic et Acemo. Entreprises de 100 salariés et plus.

4. L'UTILISATION DES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

On estime un modèle Logit emboîté pour décrire le « choix » de répartition de la main-d'œuvre de l'entreprise entre CDI, CDD et intérim. Dans cette section, on teste les deux hypothèses suivantes :

- (H1) Une fois l'arbitrage effectué entre les salaires versés aux différents salariés (*Coût salarial*) et les possibilités d'ajustement de l'emploi aux variations de court terme de l'activité offertes par le recours aux contrats « flexibles », CDD et/ou intérim, (*Ajustement*), les entreprises choisissent leur portefeuille de contrats indépendamment de leurs caractéristiques financières.
- (H2) Cette répartition dépendrait, en outre, d'un ensemble de caractéristiques de l'entreprise (autres que financières) et de son environnement.

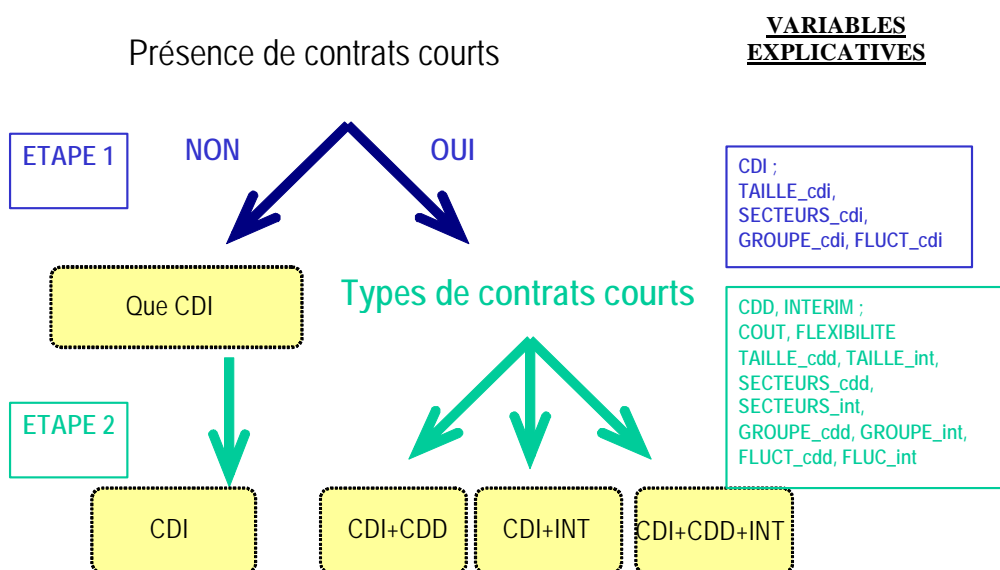
Le point de départ est que chaque entreprise a au moins un salarié en CDI. Il existe de fait quatre cas possibles :

1. L'entreprise n'a que des salariés en CDI ;
2. L'entreprise a deux types de salariés : CDI et CDD ;
3. L'entreprise a deux types de salariés : CDI et intérim ;
4. L'entreprise utilise des salariés en CDI, en CDD et en intérim.

À partir de ces quatre possibilités, on crée deux groupes : un premier groupe n'incluant que le cas 1 : dans ce groupe, les entreprises n'utilisent que des CDI. Dans le second groupe, il y a les cas 2 à 4 : il est caractérisé par le fait que les entreprises utilisent, en plus des CDI, des contrats « flexibles ». Ainsi, le Logit emboîté permet de modéliser le fait que l'entreprise choisisse d'utiliser une partie de contrats à durée limitée mais aussi de choisir le(s) type(s) de contrat parmi un ensemble. Le graphique 1 présente les choix possibles des entreprises tels que nous les modélisons. La séquence supposée par l'arborescence est fictive car les choix se font simultanément. Pour bien comprendre, les entreprises choisissent un groupe dans un premier temps (que des CDI ou non) et font ensuite leur choix au sein de chaque groupe. Deux types de variables explicatives interviennent :

- des variables de *caractéristiques individuelles* : elles peuvent varier entre les entreprises et sont les mêmes pour une entreprise donnée. Exemple : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise...
- des variables de *caractéristiques des choix* : pour une entreprise donnée, elles varient en fonction du choix de l'entreprise de son portefeuille de contrats. Dans cette étude, deux variables de ce type sont introduites : le *Coût salarial* et les possibilités d'*Ajustement* associés à chaque portefeuille de contrats possibles. Elles n'interviennent que dans la deuxième étape.

Graphique 1
Description des choix d'utilisation des différents types de contrats par une entreprise



Pour estimer le Logit emboîté, on se place dans le cadre de modèle de choix discret (Mac Fadden, 1978), connu sous le nom de *Generalized Extreme Value (GEV) model*. La probabilité des choix alternatifs des employeurs est donnée par une fonction d'utilité indirecte. L'utilité est décomposée en une partie observable et une partie inobservable. La partie observable de l'utilité est une fonction regroupant un ensemble de variables explicatives (X).

$$U_i = V_i(X, \beta) + \varepsilon_i, \quad i=1, \dots, 4.$$

Soit le paramètre λ représentant les corrélations au sein des différents groupes, on définit la probabilité

$$P(1/X, \lambda, \beta) = \frac{e^{V_1}}{e^{V_1} + \left(\sum_{j=2}^4 e^{V_j/\lambda} \right)^\lambda}, \text{ pour le premier choix}$$

Et

$$P(i/X, \lambda, \beta) = \frac{e^{V_i/\lambda} \left(\sum_{j=2}^4 e^{V_j/\lambda} \right)^{\lambda-1}}{e^{V_1} + \left(\sum_{j=2}^4 e^{V_j/\lambda} \right)^\lambda}, \text{ pour } i=2, \dots, 4.$$

La probabilité d'une alternative dans le Logit emboîté peut être exprimée par le produit de deux Logits simples : la probabilité que l'individu soit dans un groupe (première étape du schéma) et la probabilité que l'individu choisisse une alternative sachant le groupe (seconde étape du schéma). On peut réécrire le modèle ainsi :

$$P_i = P_n \cdot P_{i/n}$$

$$P_{i/n} = \frac{e^{Y_i}}{\sum_{j \in n} Y_j}$$

$$P_n = \frac{e^{Z_n + \lambda VI_n}}{\sum_m e^{Z_m + \lambda VI_m}}$$

$$\text{Avec } VI_n = \log \left(\sum_{j \in n} e^{Y_j} \right)$$

Les Y_i sont les variables qui varient entre groupes et les Z_n sont les variables qui varient au sein des groupes. Les VI sont des variables d'inclusion qui permettent l'identification du modèle.

Pour expliquer la composition de la main-d'œuvre dans les entreprises, nous introduisons quatre types de variables. Des variables qui caractérisent *l'environnement de l'entreprise* : le secteur d'activité, la taille, l'âge de l'entreprise, l'appartenance à un groupe, l'année (notamment afin de neutraliser l'impact de la conjoncture macro-économique, plus ou moins favo-

nable) ; des variables qui caractérisent le *degré de flexibilité* autrement que par le facteur travail : part dans la production de sous-traitance et de crédit-bail ; des variables de « *choix* » – que nous devons imputer – qui caractérisent le coût et le degré de stabilité des options non choisies par l'entreprise ; et enfin, des variables de *performances économiques et financières* qui sont nos variables d'intérêt : la variation de la valeur ajoutée, le taux d'accumulation, le taux de rentabilité, le taux d'endettement, le coefficient de variation de la valeur ajoutée du secteur.

4.1. Le principe d'imputation des variables de coût salarial et d'ajustement

Si on raisonne en termes d'utilité indirecte, on fait l'hypothèse que l'utilité de l'entreprise dépend négativement du *Coût salarial* et positivement des possibilités d'*Ajustement* de court terme. On se pose la question suivante : comment les entreprises choisissent-elles leur portefeuille de contrats, en arbitrant entre le coût salarial total et les possibilités d'ajustement ?

Le cas classique du modèle Logit emboîté (Afsa, 2003 ; Thomas, 2000) est le choix d'un mode de transport par les individus. Chaque individu choisit un mode de transport connaissant le prix (pour nous, c'est le coût salarial) des modes qu'il n'utilise pas (par exemple, il connaît le prix de l'essence, le prix du ticket de métro, etc.) et le temps de trajet (pour nous, ce sont les possibilités d'ajustement) des modes qu'il n'utilise pas (il sait s'il met moins de temps en métro ou en vélo). Dans cette optique, notre objectif est d'imputer un prix (le coût salarial) et un temps de trajet (les possibilités d'ajustement) pour chaque option que l'entreprise n'a pas choisie. Pour l'imputation de ces deux variables, il nous faut faire un ensemble d'hypothèses car nous n'avons pas *a priori* l'information exacte sur le coût salarial qu'auraient subi les entreprises et les possibilités d'ajustement offertes, si l'entreprise avait réparti différemment sa main-d'œuvre.

4.1.1. La méthode

Le *Coût salarial* considéré comprend les intérimaires. Pour ces derniers, on retient les « dépenses d'intérim » qui incluent les salaires versés aux intérimaires et la « marge » des entreprises de travail temporaire, qui rémunère ses services. Il faut garder à l'esprit le fait que le coût salarial reflète aussi le niveau de qualification de la main-d'œuvre, ce que nous n'avons pas les moyens de contrôler dans cette étude.

Pour construire ces variables, on définit, dans un premier temps, des classes par le croisement de différentes variables : du secteur à deux chiffres (NES 36), de la taille en quatre tranches et de l'année. Ensuite, pour chaque classe, on calcule le coût salarial moyen d'un CDI, d'un CDD et d'un travailleur temporaire.

Le coût salarial moyen d'un CDI est calculé comme le rapport entre la masse salariale des entreprises qui n'utilisent que des CDI dans chaque classe et leur nombre de salariés. Le coût moyen du CDD est calculé avec l'ensemble des entreprises qui ne détiennent que des CDD et des CDI : on calcule le coût moyen dans chaque classe comme le rapport entre la masse salariale des entreprises qui n'utilisent que des CDI dans chaque classe et leur nombre de salariés. On compare ensuite ces résultats à ceux du coût moyen d'un CDI dans chaque classe pour obtenir le coût moyen du CDD par déduction. Le coût moyen des travailleurs temporaires est simplement le ratio des dépenses d'intérim sur les effectifs d'intérimaires.

Ensuite, pour chaque classe, on calcule la part respective des salariés en CDI, des salariés en CDD et des travailleurs intérimaires, qu'on appelle les « poids ». Dans un second temps, pour chaque entreprise et pour les trois options qu'elle n'a pas choisies, on calcule :

- 1) le coût salarial moyen par salarié, en utilisant les coûts salariaux moyens et les « poids » calculés au niveau de chaque classe ;
- 2) un indicateur d'ajustement, égal à la part du total des contrats courts (CDD et intérimaires) dans l'ensemble des contrats, en utilisant les « poids » calculés au niveau de la classe.

L'idée d'implémenter ces deux variables permet de modéliser l'arbitrage des entreprises entre coût salarial total et possibilités d'ajustement de la main-d'œuvre.

Malheureusement, ces variables présentent un certain nombre de limites. La première concerne le fait que les variables imputées ne sont pas des variables individuelles mais de classe. Ceci repose sur une hypothèse forte, celle d'homogénéité de la fonction de production (coût moyen par salarié et répartition des différents types de contrats) au sein des classes retenues. Ensuite, la variable *Ajustement* ne capte évidemment qu'une partie des possibilités d'ajustement de l'entreprise, puisqu'il existe d'autres outils de flexibilité interne et externe : il peut y avoir, par exemple, plus ou moins de temps partiel parmi les CDI. Il peut y avoir également un continuum différent d'utilisation du travail temporaire au sein d'entreprises du même secteur. Enfin, pour reprendre l'exemple des transports, s'il existe toujours un lien entre le prix et le temps de trajet (plus c'est cher plus c'est rapide), les deux variables imputées ne présentent pas forcément un lien évident, d'une part, d'un point de vue théorique et d'autre part, d'un point de vue empirique. Autrement dit, la relation entre l'utilité de l'entreprise et le coût salarial n'est pas forcément toujours négative, du fait notamment des liens complexes entre qualification, salaire et productivité (voir par exemple, la théorie du salaire d'efficience), et entre utilité de l'entreprise et ajustement.

4.2. Les résultats

Le premier résultat important concerne les variables financières : lorsqu'on introduit les variables de performances (retardées pour éviter la simultanéité), aucune ne ressort. Pour prendre en compte les fluctuations conjoncturelles, on construit une variable qui représente le coefficient de variation de la valeur ajoutée (VA) du secteur au niveau 36 de la nomenclature (variable « FLUC »). C'est la seule qui semble jouer un rôle pour le choix du portefeuille de contrats de travail. Malheureusement, elle identifie mal la performance et l'environnement de l'entreprise.

Dans le cadre du modèle Logit emboîté, comme on l'a souligné, nous devons introduire des variables explicatives des choix non retenus : ce sont les variables d'*Ajustement* et de *Coût salarial* imputées, décrites dans la section précédente.

Les estimations sont faites sur l'ensemble du fichier pour les années 1996 et 2001. Pour tester la robustesse des variables d'*Ajustement* et de *Coût salarial*, nous utilisons trois classes différentes pour les calculer : un croisement année*taille*secteur, un croisement taille*secteur et une classe identifiée seulement par le secteur. Les résultats sont identiques, quelle que soit la classe utilisée. Nous ne donnons pas les coefficients – tous significatifs – car ils ne s'expriment qu'en comparaison de la référence¹⁵. Dans le tableau 6, les signes « + » ou « - »

¹⁵ On peut les consulter en annexe.

s'expriment directement par rapport à la référence : ainsi un « + » signifie que la modalité d'une variable joue un rôle significativement positif par rapport à la modalité de référence.

Tableau 6
Estimation du Logit emboîté

(Première étape)

		Classes utilisées pour calculer les variables "Coût salarial" et "Ajustement"		
		Année	secteur	
		taille	secteur	taille
			taille	secteur
Choisir le CDI	Appartenance à un groupe	--	--	--
(relativement à choisir des contrats courts)	Fluctuations conjoncturelles	+	+	+
	Taille de l'entreprise	--	--	--

(Seconde étape)

	Année		secteur		taille	
	Choix des contrats (Ref :Tout)		Choix des contrats (Ref :Tout)		Choix des contrats (Ref :Tout)	
	CDD	INTERIM	CDD	INTERIM	CDD	INTERIM
Constante	-	--	-	--	-	--
Appartenance à un groupe	--	-	--	-	--	-
Fluctuations conjoncturelles	--	-	--	-	--	-
Coût salarial	-		-		-	
Ajustement	++		++		+	

Sources : Fute, Unedic and Acemo.

Champ : entreprises de 100 salariés et plus.

4.2.1. Résultats de la première étape

La première étape détermine le choix d'utiliser du travail flexible ou non pour l'entreprise. Le signe négatif devant la variable « Appartenance à un groupe » signifie par exemple que, toutes choses égales par ailleurs, les entreprises appartenant à un groupe ont une probabilité plus faible que les autres entreprises de n'utiliser que des CDI. De la même façon, les grandes entreprises ont une probabilité plus faible de n'utiliser que des CDI. La variable FLUC représente le coefficient de variation de la VA par secteur : les entreprises qui utilisent l'ensemble des contrats de travail connaissent des variations conjoncturelles plus importantes. En revanche, l'arbitrage entre CDI et travail flexible (première étape du graphique) ne se ferait pas en fonction de la volatilité de la valeur ajoutée. Au contraire, les entreprises qui n'utilisent que des CDI semblent connaître des fluctuations plus fortes. Certains secteurs du tertiaire, comme le commerce de détail ou les hôtels-café-restaurants – souvent des petites entreprises où le *turnover* des salariés est fort – embauchent directement des salariés en CDI.

4.2.2. Résultats de la seconde étape¹⁶

Dans la seconde étape, on se situe dans le groupe des entreprises qui utilisent au moins un salarié en contrat flexible. C'est dans cette étape que sont introduites les variables d'Ajuste-

¹⁶ Cette seconde étape est « dégénérée » pour les entreprises du groupe qui n'a que des CDI.

ment et de *Coût salarial* : les entreprises arbitrent, toutes choses égales par ailleurs, pour un coût salarial faible (signe négatif) et pour des possibilités d'ajustement importantes (signe positif). Toutes choses égales par ailleurs, et une fois prises en compte les dimensions de *Coût salarial* et d'*Ajustement*, on obtient deux résultats : d'une part, les entreprises marquent une préférence pour l'utilisation de l'ensemble des contrats par rapport à l'utilisation de seulement deux contrats (soit CDI et CDD, soit CDI et Intérim) ; d'autre part, le travail intérimaire est largement moins bien préféré (les signes « moins » devant la constante).

Le recours aux contrats flexibles ne peut être illimité (ce qui explique le faible nombre des contrats temporaires dans les stocks d'emplois) : il existe en effet des limites institutionnelles (la législation, qui empêche par exemple les entreprises de renouveler sans cesse les mêmes salariés en CDD) ; d'autre part, il existerait aussi des limites « naturelles » au recours aux contrats flexibles, les entreprises ayant besoin de salariés qualifiés et permanents. Par ailleurs, il existe un biais dans le recours à un portefeuille de contrats diversifié : les entreprises les plus grandes emploient plus souvent que les autres entreprises tous les types de contrat car, mécaniquement, la possibilité d'employer des salariés sous des contrats différents augmente avec le nombre de salariés. Une autre limite de la modélisation adoptée vient du fait que les variables construites ne prennent en compte que la présence ou non des différents contrats et pas la répartition (avec un « effet de seuil » lorsque l'entreprise passe de zéro à un salarié en contrat « flexible »).

5. HÉTÉROGÉNÉITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL ET PERFORMANCE DES ENTREPRISES

Dans la section précédente, un résultat étonnant était apparu : l'absence de lien entre les indicateurs de performance de l'entreprise et le type de contrats de travail présents dans l'entreprise. Dans cette section, on se propose d'approfondir ce point, en étudiant l'impact de l'utilisation des différents contrats de travail sur la performance des entreprises.

5.1. Indicateurs de performance

On se concentre sur deux indicateurs de performance : la variation de la valeur ajoutée (ΔVA) et le taux de rentabilité économique (R).

$$\Delta VA = (VA_t - VA_{t-1}) / VA_{t-1} \text{ et } R_t = EBE_t / K_t$$

avec VA la valeur ajoutée, EBE l'excédent brut d'exploitation et K les immobilisations de l'entreprise.

Le premier indicateur représente la variation de la demande adressée à l'entreprise, alors que le second est un indicateur de profit.

Les évolutions de la valeur ajoutée (VA) et de l'excédent brut d'exploitation (EBE) peuvent être affectées par la variation des dépenses de travail temporaire. En effet, le coût du travail intérimaire est une consommation intermédiaire pour l'entreprise utilisatrice. Les dépenses de travail temporaire viennent donc amputer la valeur ajoutée (et l'EBE, qui est obtenu par solde à partir de la valeur ajoutée), ce qui n'est pas le cas pour les dépenses relatives au personnel permanent (CDI ou CDD). Les évolutions du recours au travail temporaire peuvent ainsi perturber les évolutions des indicateurs de performance reposant sur la VA ou l'EBE. Par conséquent, on corrige les valeurs ajoutées et l'EBE du coût du travail temporaire. Ces

