

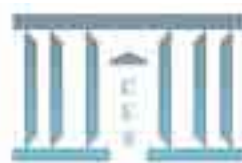


Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne

C
E
S

W
o
r
k
i
n
g

P
a
p
e
r
s



Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux

Cathel KORNIG, François MICHON

2010.82



Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux

Survey on Non-Regular Employment in France: A Profile

Cathel KORNIG (LEST-CNRS)¹,

François MICHON (CES Université de Paris 1)²

Résumé :

Ce document est la contribution française à une enquête comparative internationale dirigée par le *Japan Institute for Labour Policy and Training* (Tokyo). Il dresse un bilan des connaissances, des analyses et des débats sur la question des formes particulières d'emploi. Il obéit à l'architecture du questionnaire d'enquête : définitions, mesures usuelles et principales caractéristiques des diverses formes d'emploi non standard ; tableau rapide des raisons qui rendent compte de la diffusion de ces formes d'emploi ; thèmes clés, objets de controverses au plan international (nature volontaire du choix d'un emploi non standard, possibilités d'accès à un emploi permanent, équivalence de traitement, maintien de la stabilité d'emploi ou montée de l'insécurité, etc.).

Mots clés : emploi temporaire, emploi à temps partiel, politiques de l'emploi, négociation sociale

Abstract:

This paper is the French contribution for an international comparative survey directed by the Japan Institute for Labour Policy and Training (Tokyo). It assesses available empirical data, analyses and debates. It obeys to the standard architecture of the international questionnaire: definitions, usual evaluations and main characteristics of the various non standard employment relationships; brief outline of reasons for use that are invoked; a few key topics that are discussed in the international scene (willingness of non regular employment, opportunities for transitions towards permanent positions; equivalence of treatment; resistance of employment stability, etc.).

Keywords: temporary employment, part time employment, employment policies

Code JEL : J5, J6, J8

¹ courriel : cathel.kornig@free.fr

² courriel : fmichon@univ-paris1.fr

1. Definition of “non-regular employment,” their industrial and occupational characteristics, etc. ³

1-1. How is each of these non-regular employment types defined according to the law? And how do these types of non-regular employment overlap with each other?

Les expressions « emplois atypiques » et « formes particulières d'emploi » (FPE) ⁴ peuvent être considérées comme l'équivalent français de l'expression anglaise « non-regular employment »⁵. Elles servent en France à souligner que certaines relations d'emploi s'écartent de ce que le Code du Travail français érige en norme contractuelle, à savoir l'emploi salarié à plein temps et sur contrat à durée indéterminée.

Cela ne signifie en aucun cas que ces FPE ne sont pas réglementées par la loi française. Ce ne sont (pour l'essentiel) que des dérogations au droit commun du travail, dérogations elles-mêmes réglementées par la loi, relevant de dispositifs réglementaires spécifiques. Ce que l'on appelle en France FPE renvoie donc pour l'essentiel à des relations d'emploi encadrées par la loi, relevant de dispositifs dérogatoires au droit commun du travail, à cette norme du temps plein sur contrat à durée indéterminée.

Emplois stables, emplois précaires. Quelques repères historiques

Historiquement, en France, le contrat à durée indéterminée, n'a pas toujours constitué l'emploi de référence, constitutif du droit commun du travail.

Ce que l'on appelle aujourd'hui précarité de l'emploi a longtemps été prédominant et constituait à ce titre la norme sur le marché du travail (Beau, 2001). Au long du 19^{ème} siècle en effet, sur un territoire français resté très rural et concernant des populations toujours enracinées dans les activités agricoles, le souci permanent du patronat industriel était d'abord de stabiliser, de fixer une main-d'œuvre dans les activités industrielles, pour qu'elle ne reparte pas dans ses campagnes. En ce sens, la demande de stabilité était plus celle de l'employeur que du salarié (Germe, 1978). Les premières revendications de stabilité des salariés n'émergent qu'à la fin du 19^{ème} siècle (Castel, 1995). Le contrat de louage qui entre dans le Code Civil en 1890, peut être considéré comme l'ancêtre du contrat à durée indéterminée. C'était en effet un contrat à durée indéterminée mais avec toutefois la liberté des deux parties d'arrêter le contrat à tout moment pour quelque motif que ce soit. Mais jusqu'en 1930, la forme d'emploi dominante dominant restait le travail indépendant (IRES, 2005).

Ce n'est que pendant la période des Trente Glorieuses que le contrat à durée indéterminée s'est développé dans tous les secteurs d'activité pour devenir la matrice de l'emploi. Mais à la fin de

³ Rédigé en Français, ce document conserve néanmoins la version originale anglaise des rubriques du questionnaire du *Japan Institute for Labour Policy and Training*.

⁴ Cf. Germe et Michon (1979 – 1980).

⁵ L'expression française « forme particulière d'emploi » a d'abord été traduite en anglais par « non standard job form » (Michon, 1981)

cette longue période de croissance stable et soutenue, on a assisté à un retour de la précarité, à l'affirmation de plus en plus forte d'un besoin de flexibiliser la main-d'œuvre. Dans les années 1970, la réglementation fait apparaître de nouveaux statuts d'emploi, clairement identifiés comme dérogeant au droit commun : ainsi, le contrat à durée déterminée et l'intérim ne peuvent pas être contractés pour des activités habituelles de l'entreprise, puisque seul le CDI peut répondre à ce besoin.

Notons pourtant que la loi « *de modernisation du marché du travail* » a créé en 2008 un nouveau contrat de travail atypique, appelé « *contrat de projet* », destiné aux cadres et ingénieurs. Ce contrat est d'une durée indéterminée au départ (entre 18 et 36 mois, non renouvelable) peut être rompu chaque année à la date anniversaire de signature du contrat, par l'un ou l'autre des protagonistes. Il instaure également une rupture conventionnelle du contrat, à la demande du salarié, qui lui garantit néanmoins des indemnités chômage. Ainsi disparaît, pour un public dont les embauches se faisaient davantage qu'ailleurs en contrat à durée indéterminée, l'avantage principal de ce contrat pour le salarié (l'employeur ne pouvant le rompre qu'en cas de faute grave du salarié) (Fabre, Lefresne, Tuchsirer, 2008). Surtout, la frontière entre contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée qui restait juridiquement claire, commence à se brouiller.

Comme formes particulières d'emploi, les données disponibles en France⁶ distinguent généralement :

- l'intérim
- les contrats d'apprentissage
- les emplois ou contrats temporaires (sur contrat à durée déterminée), y compris les emplois aidés
- on y ajoute le plus souvent les emplois à temps partiel, qu'ils soient sur contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée.⁷

On notera ici que contrairement aux données européennes, les chiffres publiés en France distinguent souvent l'intérim des autres emplois temporaires [*cf. tableaux n°1 et 2, in annexe 2*]

L'intérim

Les emplois sur contrat d'intérim sont généralement soumis à des règles spécifiques, en particulier parce que la relation d'emploi sur intérim est tripartite. En France, ils sont régulés par un statut qui ventile les droits et les devoirs de l'employeur entre l'agence privée d'emploi et l'entreprise utilisatrice et s'efforce de protéger les intérimaires des risques propres à l'intérim.

L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour but la formation de l'apprenti, sanctionnée par un diplôme. Il concerne les jeunes âgés de 16 à 25 ans et leur donne un statut de

⁶ Elle sont élaborées en particulier par l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) ou la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche et des Études Statistiques du Ministère de l'emploi), principaux organismes publics producteurs de données statistiques.

⁷ Cf. <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/forme-particuliere-emploi.htm>.

salarié. Il garantit la qualité de la formation dispensée, il fixe les principes de la rémunération de l'apprenti. C'est un contrat à durée limitée qui aujourd'hui est susceptible d'aides à l'embauche d'apprentis au bénéfice de l'employeur. Il est cependant distingué des contrats à durée déterminée et en particulier des contrats « aidés ».

Les contrats à durée déterminée

L'évaluation des contrats à durée déterminée inclut plus de 1 200 000 emplois dits « aidés ». *[cf. tableau n° 3, in annexe 2]*

Ces emplois dits aidés renvoient à de multiples dispositifs, apparaissant et disparaissant au gré des orientations de la politique de l'emploi. Il s'agit en effet de formes contractuelles créées dans le cadre de la lutte contre le chômage et le plus souvent dans l'objectif de faciliter l'insertion des jeunes actifs.

L'évaluation des contrats à durée déterminée inclut plusieurs autres types de contrats temporaires, eux aussi à durée déterminée, mais qui se distinguent du contrat classique à durée déterminée sur des aspects précis et limités. En particulier ils peuvent n'être autorisés (par la loi ou par accord collectif) et/ou utilisés chacun que dans certaines branches d'activité et relever de systèmes d'assurance chômage qui leur sont propres : les industries agricoles et alimentaires par exemple utilisent des contrats « de saisonnier » ; l'hôtellerie et la restauration des contrats « d'extra » ; les professions du spectacle des contrats d'intermittents, etc.).

Le temps partiel

La loi française admet que tout salarié dont la durée du travail est inférieure aux durées légales (ou conventionnelles lorsque celles-ci sont inférieures à la durée légale) doit être considéré comme temps partiel. On l'a dit le temps partiel peut relever d'un contrat temporaire aussi bien que des contrats permanents. Le temps partiel est même plus fréquent pour les contrats temporaires que pour les contrats permanents (28,1% des contrats à durée déterminée sont sur temps partiel, 46,1% des contrats aidés et seulement 15,4% des contrats à durée indéterminée). Seul l'intérim est dans une large majorité sur temps complet *[cf. tableau n° 2, in annexe 2]*.

Il existe donc des recoupements formels entre nature temporaire ou permanente du contrat de travail et travail à temps complet ou à temps partiel. Par conséquent,

l'importance quantitative des FPE n'est pas évaluée par la somme des contrats temporaires et des effectifs à temps partiel : les contrats temporaires à temps partiel seraient comptés deux fois.

Par ailleurs, au sein des contrats temporaires, une distinction forte paraît séparer les contrats à durée déterminée à temps complet et les contrats à durée déterminée à temps partiel. Les premiers paraissent moins souffrir par exemple de temps de travail flexibles que les seconds. Malgré leurs contrats temporaires, ils restent assez proches des temps complets permanents quant aux caractéristiques des temps de travail, même s'ils s'adressent à des groupes démographiques particuliers. Les seconds en revanche, temporaires à temps partiel, s'éloignent assez peu des permanents à temps partiel. Le clivage le plus discriminant séparerait donc les temps partiels des temps complets. La nature permanente ou temporaire de l'emploi génèrerait un clivage moins profond (Cottrell et alii, 2003).

Les droits des salariées à temps partiels sont formellement garantis par des dispositions statutaires spécifiques qui encadrent en particulier leurs temps de travail et leur couverture sociale. Il n'empêche qu'en France, le temps partiel est une forme d'emploi pratiquement destinée aux seules femmes. Le temps partiel représente en effet, en 2005, 17,9% de l'emploi salarié, mais 31,4% pour les femmes et 5,8% pour les hommes. On peut donc comprendre pourquoi le temps partiel discrimine peut-être plus que l'emploi temporaire. D'autant qu'il est de nature le plus souvent involontaire. En 2005, plus de 30% des personnes à temps partiel déclarent qu'elles sont à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver un emploi à temps plein⁸. C'est dire que le temps partiel subit des inégalités de fait, en termes de salaire, de carrière et de droits sociaux (Maruani, 2005).

C'est pour cet ensemble de raisons que le temps partiel est le plus souvent traité en France – en tout ou partie – comme une forme particulière d'emploi (Maruani, Michon, 1998), voire même comme une forme de sous emploi⁹.

⁸ Ibid.

⁹ Cf. infra. Historiquement en effet, les premières mobilisations des femmes au sein de l'activité professionnelle marchande se sont faites à temps plein (en particulier pendant les deux guerres mondiales du 20^e siècle, en remplacement des hommes partis au front). Dans les après guerres, le temps partiel est apparu comme une forme de démobilisation et de sous emploi des femmes (cf. Bouillaguet-Bernard et Michon, 1981). Cela perdure aujourd'hui. Le temps partiel est perçu en France beaucoup moins qu'ailleurs comme un chemin d'accès à l'emploi des femmes leur permettant de concilier charges professionnelles et charges familiales, et cela d'autant mieux que les modes de garde collective des enfants en bas âge sont plus développés en France.

Les formes particulières d'emploi non encadrées

Les formes particulières d'emploi ne se limitent évidemment pas à ces formes en quelque sorte recensées, encadrées par des réglementations le plus souvent à visée protectrice du salarié. Les données statistiques n'offrent qu'un tableau très simplifié du maquis de statuts que cherche à englober l'expression formes particulières d'emploi.

On ne peut évidemment exclure l'existence de relations d'emploi, soit non légales, c'est à dire situées en marge de la loi, non positionnées au sein du dispositif du Code du Travail ; soit carrément illégales, interdites par la loi. Il existe également un ensemble de situations assez peu claires du point de vue de la réglementation de l'emploi et du travail, que l'on hésite en particulier à considérer soit comme emploi permanent (sur contrat à durée indéterminée) soit comme emploi temporaire (sur contrat à durée déterminée). C'est le cas en général lorsqu'apparaissent des pratiques nouvelles, qui échappent aux cadres réglementaires en instaurant des modalités originales et jusqu'ici peu pratiquées de relation d'emploi (cf. ci après).

Par ailleurs, les dites « formes particulières d'emploi » n'impliquent pas toutes l'existence d'une forte précarité, tout comme les emplois dits « permanents » ne sont pas à l'abri de la précarité. Des travaux récents rappellent que les emplois dits permanents n'échappent pas à la précarité. Rouxel (2009) évalue qu'un quart des salariés sont en situation d'emploi précaire ou instable, dès lors que l'on tient compte des travailleurs en contrat à durée indéterminée qui soit souhaiteraient travailler davantage – les temps partiels involontaires sur contrat à durée indéterminée – soit ont peur pour leur emploi dans les 12 mois à venir. D'autres travaux observent qu'une forte précarité pèse sur les travailleurs à temps partiel (cf. par exemple Askenazy et alii, 2009). A l'opposé on l'a rappelé ci dessus, les formes particulières d'emploi ne subissent pas toujours des contraintes de temps de travail systématiquement plus lourdes que celles des emplois permanents (Cottrell et alii, 2002). En d'autres termes, en France, la stabilité ou la précarité ne sont pas strictement associées pour l'une aux emplois « permanents », pour l'autre aux formes particulières d'emploi.

Les nouvelles formes particulières de non salariat.

Dernière question enfin, et non des moindres, l'emploi non salarié représente aujourd'hui (2008) 10,5% du total des emplois. On le sait, les évolutions des années

1990 en Europe et au USA ont montré une reprise de la croissance de l'emploi non salarié, après des décennies de constante réduction. Pour beaucoup de ces nouveaux emplois non salariés, la qualification de non salariat est loin d'être indiscutable, tant il est vrai que à bien des égards, il s'agirait plutôt d'une subordination à l'égard d'un donneur d'ordre largement apparentée à la subordination que subit un salarié. On le sait aujourd'hui, le développement de pratiques à mi chemin entre d'un côté l'externalisation et la sous-traitance *d'activités*, de l'autre côté l'externalisation *d'emplois* et le développement de relations elles mêmes tout aussi ambiguës, de type salarial à certains égards, de type non salarial à d'autres égards, vient compliquer le tableau. Quoi qu'il en soit, les 2,3 millions de travailleurs indépendants (évaluation de 2007¹⁰) ne bénéficient pas de protection d'emploi (puisque leur position est davantage liée à l'activité et aux caractéristiques de son entreprise), pas d'assurance chômage (sauf à en contracter une volontairement), pas d'assurance maladie obligatoire, ils ne sont pas bénéficiaires des principaux droits que la loi donne aux salariés en matière de prévention des risques professionnels.

1-2. In what industries do these non-regular workers work? What are their occupations? How are they distributed in terms of attributes (for example, distribution by gender, age, qualification, ethnicity, etc.)?

On sait qu'existe en France une sorte de partage entre les diverses formes particulières d'emploi, les unes et les autres ne paraissant pas « consacrées » aux mêmes usages, utilisées dans les mêmes secteurs, destinées aux mêmes postes de travail ou aux mêmes catégories de main-d'œuvre¹¹. Ainsi l'intérimaire type est un jeune homme ouvrier sans qualification, utilisé par quelques branches industrielles, l'automobile, le Bâtiment, les industries agricoles et alimentaires (cf. ci-après). Les contrats à durée déterminée sont eux nettement plus orientés sur les femmes employées peu qualifiées, au sein des activités tertiaires, les services aux particuliers par exemple. Enfin le temps partiel est plus encore un emploi tertiaire et quasi exclusivement féminin. Cette sorte de division du travail entre formes particulières d'emploi est ancienne en France, elle perdure toujours même si quelques évolutions récentes peuvent atténuer le phénomène.

¹⁰ Source : INSEE, Enquête sur l'Emploi.

¹¹ On désigne ainsi en France les principaux groupes sociodémographiques : hommes et femmes, jeunes et plus âgés, immigrés, etc/

Les secteurs d'activité utilisateurs, les catégories professionnelles

L'intérim

Contrairement à d'autres pays européens, l'intérim est en France un phénomène toujours industriel. Mieux, son usage est nettement concentré dans quelques branches industrielles que dans le reste de l'industrie : industrie automobile, industries agricoles et alimentaires et construction. *[cf. tableau n° 4, in annexe 2]*

Il n'est donc pas surprenant que la population des intérimaires soit en large majorité ouvrière : 38,4% d'ouvriers non qualifiés, 39,4 % d'ouvriers qualifiés, seulement 13,2% d'employés, 9% de cadres et professions intermédiaires¹².

Les contrats à durée déterminée

Au contraire, les contrats à durée déterminée sont utilisés principalement dans le tertiaire, et dans un petit nombre de branches industrielles. Bunel (2007) rappelle la forte concentration sectorielle des contrats à durée déterminée. Ils constituent 12% de l'emploi salarié dans les secteurs des services aux particuliers (santé, éducation), un peu plus de 5% dans les industries agro-alimentaires et les industries de biens de consommation, 4% environ dans les services aux entreprises. *[cf. graphique n° 1, in annexe 2]*

Mentionnons également que l'emploi atypique se développe au sein de l'emploi public, sous forme de statuts de contractuels (il s'agit de contrats à durée déterminée) ou de personnels dits « vacataires », hors de tout statut. Au sein de ce que l'on appelle en France les 3 fonctions publiques (d'État, des collectivités territoriales, de santé publique) est constitué de personnels recrutés sur concours et bénéficiaires de statuts dits de « fonctionnaires ». Mais les institutions publiques utilisent également des personnels dits « contractuels » ou « vacataires », recrutés par voie ordinaire, non titulaires c'est à dire en quelque sorte sur emploi non permanent (même si de fait, leur présence peut être ancienne). Ils sont ainsi 14 % à ne pas être fonctionnaires en 2007, contre 2 % en 1982 (INSEE, 2008).

Le temps partiel

Le temps partiel est diffusé principalement dans les secteurs du tertiaire, d'une façon générale là où la main-d'œuvre féminine est le plus présente, les services principalement : services aux particuliers, éducation santé et action sociale,

¹² Source : DARES, relevés mensuels des contrats d'intérim.

services administratifs. [cf. tableau n° 5, in annexe 2]

Le temps partiel concerne principalement les employés, surtout au sein des personnels de la fonction publique ou des services aux particuliers. Il est également très présent au sein des catégories professionnelles intermédiaires. [cf. tableau n° 6, in annexe 2]

Les caractéristiques socio-démographiques des personnels sur formes particulières d'emploi¹³

Si les emplois atypiques concernent de plus en plus de travailleurs et de plus en plus de catégories sociales, ils se répartissent de façon inégale dans la population active et touchent davantage les femmes, les jeunes et les moins qualifiés (ouvriers non qualifiés et employés). C'est bien par ces populations cibles que les formes particulières d'emploi ont pu se développer en France et redessiner la segmentation du marché du travail (IRES, 2005). « *Certaines catégories de la population active ont joué un rôle clé dans la diffusion des normes du salariat, car c'est à travers elles que les transformations de l'emploi et du marché du travail se fraient la voie* » (Lefresne, 2006b).

Les emplois temporaires

Par référence à l'emploi permanent, c'est à dire ici aux contrats à durée indéterminée, les choses sont claires : les femmes sont proportionnellement moins représentées chez les non salariés, les intérimaires ou les apprentis, et au contraire proportionnellement plus parmi les contrats à durée déterminée. Cette distribution particulière est évidemment fortement associée aux professions - qualifications et aux secteurs d'activité à forte présence féminine. [cf. tableau n° 7, in annexe 2]

La distribution selon l'âge est elle aussi très spécifique : les plus âgés bénéficient plus fréquemment d'emplois permanents, les formes particulières d'emploi pèsent plus sur les plus jeunes. Ceux-ci constituent bien le principal vecteur de la diffusion de normes nouvelles, par la précarité qui leur est imposée dans les premières années de leur vie active. [cf. tableau n° 8, in annexe 2]

On notera cependant que les jeunes sont peu non salariés. Cela n'infirme sans doute pas la thèse de l'apparition d'un nouveau non salariat proche du salariat par

¹³ En France n'existe aucune donnée statistique sur les origines ethniques, de telles données étant considérées comme potentiellement dangereuses dans la mesure où elles pourraient alimenter des attitudes racistes. Elles sont en conséquence interdites par la loi.

les relations de subordination qui le caractérisent. Mais l'observation laisse croire que ce ne sont pas les jeunes qui constituent le vecteur du développement d'un tel nouveau non salariat « de subordination ». Les jeunes seraient vecteur de développement des seules formes particulières d'emploi salariées.

Dans l'emploi public par contre, les 15-29 ans sont davantage employés sur des emplois de contractuels ou de vacataires que les autres (40 % des 15-29 ans contre 13,6 % de l'ensemble des salariés du secteur public en 2003).

Enfin, les emplois temporaires sont très fortement associés à de faibles niveaux de formation d'une part, à une faible ancienneté de sortie de formation initiale d'autre part. D'une façon générale plus la sortie de formation initiale est récente, plus le niveau de cette formation est faible, et plus le risque d'être sur emploi temporaire est important. Cela implique que la diffusion des emplois temporaires ne se fait pas par transformation des personnels titulaires en personnels temporaires, mais à l'occasion des changements de personnels, du remplacement des plus âgés par de plus jeunes, en début de leur vie professionnelle. *[cf. tableau n° 9, in annexe 2]*

Le temps partiel

Le temps partiel est presque exclusivement un emploi féminin. Sur l'ensemble des activités, les femmes occupent plus de 80% des emplois à temps partiels : presque 85% dans les secteurs du tertiaire, plus de 75% dans l'industrie. Les quelques hommes à temps partiel travaillent essentiellement dans les services aux particuliers (plus de 20% des hommes qui y travaillent sont à temps partiel), dans la santé l'éducation (un peu plus de 10%)¹⁴. C'est très fréquemment pendant le temps de leurs études (pour 24% des hommes à temps partiel) ou encore faute de trouver un emploi à temps plein (30%)¹⁵

Par ailleurs les personnes sur temps partiel sont relativement jeunes, de façon plus marquée encore lorsqu'il s'agit d'un temps partiel à courte durée hebdomadaire du travail. *[cf. tableau n° 10, in annexe 2]*

1-3. How has the number of each type of non-regular worker changed over the past 10 to 15 years?

En 20 ans, de 1985 à 2005, la progression des formes particulières d'emploi est

¹⁴ Source : INSEE, Enquête Emploi 2008.

¹⁵ Enquête Emploi 2005 (in Ulrich et Zilberman, 2007).

relativement rapide. Les niveaux restent tout compte fait assez modérés, concernant les emplois temporaires, les emplois aidés où l'apprentissage. La plus forte progression est celle de l'intérim dont le poids dans l'emploi total a été presque multiplié par 4. Mais c'est sur une base de départ très faible¹⁶. *[cf. tableau n° 11, in annexe 2]*

Mention particulière doit être faite sur les évolutions de long terme de l'intérim. Au delà de la dépendance forte des marchés de l'intérim aux inflexions de la situation économique (sur ce point cf. ci dessous § 2.2), la croissance est rapide. *[cf. graphique n° 2, in annexe 2]*

Le poids des emplois à temps partiel a plus que doublé de 1982 (8,2% des salariés) à 2005 (17,9%). Son développement a cependant été quelque peu chaotique sur la période, alternant années de stagnation, de vive croissance ou même de régression sensible en particulier au moment de la mise en œuvre des 35 heures pour les temps complets¹⁷. *[cf. graphique n° 3, in annexe 2]*

2. Reason for increase or decrease in non-regular employment

Les raisons de la croissance apparemment irrésistible sur le long terme du poids des formes particulières d'emploi sont bien connues. Tout le monde s'accorde à juger qu'aujourd'hui, dans un contexte de compétition internationale très vive, la flexibilité de l'emploi est devenue incontournable. On admet aussi que ses conséquences peuvent être très destructrices de la protection de la main-d'œuvre et cela est presque unanimement dénoncé. Alors pourquoi et comment développer la flexicurité tant prônée par les responsables européens et nationaux, c'est à dire comment concilier flexibilité et protection de la main-d'œuvre ? Le développement des formes particulières d'emploi est-il capable d'assurer cette conciliation entre deux objectifs apparemment opposés, flexibilité et sécurité ? Ces questions en débat depuis les années 1990 encadrent l'analyse des raisons de la croissance des formes particulières d'emploi.

¹⁶ Le poids des formes particulière d'emploi rend mal compte de leur importance dans le fonctionnement du marché du travail français. Il est sans commune mesure avec leur participation aux flux de main-d'œuvre, entrées en emploi et sorties de l'emploi. Cf. ci-dessous

¹⁷ Ulrich et Zilberman (2007)

2-1.What is the reason for the increase/decrease? (Are any questionnaire results available?) Please note the opinions of government, labour, employer experts or other researchers, if available.

Les débats menés en France admettent que les raisons du développement des formes particulières d'emploi tiennent : 1° aux nouvelles conditions de la compétition économique moderne ; 2° aux transformations des équilibres et déséquilibres sur les marchés du travail ; 3° aux rigidités du cadre réglementaire français de l'emploi ; 4° aux effet « pervers » des politiques publiques mises en œuvre pour donner aux entreprises les moyens de faire face à la nécessaire flexibilité. Par ailleurs, 5° la question des concurrences que se font les diverses formes particulières d'emploi et des arbitrages qui conduisent au choix de recruter sur telle forme particulière d'emploi de préférence à une autre, doit également être abordée.

Les conditions de la compétition économique

L'économie française n'échappe pas au lot commun des modes contemporains de concurrence et de leur conséquences sur l'organisation du travail. Pour accroître leur compétitivité, les entreprises développent leur réactivité aux moindres inflexions des marchés, elles mettent en œuvre des procès à flux tendu qui réduisent les coûts en travail mais exigent une adaptation quasi instantanée des ressources en main-d'œuvre aux moindres variations des charges de travail. Les formes particulières d'emploi sont un instrument précieux pour obtenir cette adaptation quasi instantanée.

Les changements des équilibres des marchés du travail

Dans les années 1960, après près de deux décennies de croissance rapide, la situation d'extrêmes pénuries de main-d'œuvre que connaissait l'économie française dans les années 1950 laisse place à une nouvelle situation de forte croissance des ressources en main-d'œuvre. Arrivent sur le marché du travail d'abord les Rapatriés d'Algérie au début des années 1960. Puis à la fin des années 1960 et dans les années 1970, les générations du baby boom de l'après guerre atteignent l'âge de travailler. Simultanément, les comportements d'activité des femmes changent, elles entrent en masse sur le marché du travail, elles cessent de se retirer de l'activité professionnelle aux âges de la maternité. Par contre, presque en parallèle, avec les chocs pétroliers du milieu de la décennie 1970, la croissance économique se ralentit. En 10 ans les équilibres du marché du travail sont

radicalement transformés. On entre dans une très longue période de forts excédents de main-d'œuvre difficiles à résorber et de croissance du chômage.

Cette nouvelle situation change les rapports entre Offreurs et Demandeurs de Travail, réduit la capacité des salariés à défendre les conquêtes sociales qu'ils avaient obtenues (ou maintenues) précédemment, dont le symbole est l'emploi dit « permanent », à temps plein et sur contrat à durée indéterminée. La défense de cette norme de l'emploi permanent s'affaiblit. Ou plus exactement sans doute, elle se concentre là où cette norme garde sa pleine vigueur de référence obligée et délaisse les zones d'emploi ou les catégories de main-d'œuvre moins bénéficiaires de cette norme protectrice. Les formes particulières d'emploi commencent à se développer. Le fossé s'approfondit entre l'emploi permanent des *insiders* et les formes particulières d'emploi des *outsiders*, nouveaux entrants sur le marché du travail et personnes enfermées dans l'insécurité d'emploi.

Aujourd'hui la situation est de nouveau modifiée. Les générations nombreuses entrent en âge de la retraite, la durée du travail s'est considérablement réduite. Des pénuries de main-d'œuvre localisées réapparaissent, sur fond toutefois d'une croissance ralentie, de créations d'emploi presque inexistantes, voire même d'une récession sévère en 2008 et d'un chômage de nouveau très élevé. Les clivages entre *insiders* et *outsiders* se modifient. L'ampleur de la récession est telle que ce ne sont plus les seules formes particulières d'emploi qui supportent la déstabilisation de l'emploi. L'emploi permanent caractéristique des *insiders* est lui même fragilisé (cf. ci dessous).

La rigidité des règles de l'emploi

L'une des questions centrales du débat social et politique actuel met en jeu la nature et l'objet des régulations de l'emploi en France. Les thèmes de la campagne électorale du président Sarkozy en 2007 sont révélateurs. La France serait une société figée dont il faudrait réformer les règles, en particulier, pour ce qui nous concerne ici, parce que les règles du marché du travail entravent l'initiative et jouent contre l'emploi.

L'un des objets dont se saisit aujourd'hui le débat sur la flexibilité est la question des règles de l'emploi, c'est à dire en quelque sorte de la nature du contrat de travail et des dispositions législatives ou conventionnelles propres à chaque forme d'emploi. En particulier les règles du licenciement qui s'appliquent aux contrats à durée indéterminée constituent autant de garanties protégeant les salariés. De ce

fait même, elles réduisent de beaucoup la liberté de licencier des entreprises. Celles-ci préféreraient donc proposer au personnel qu'elles veulent embaucher d'autres types de contrats de travail pour restaurer une plus grande liberté. Elles embaucheraient de préférence des personnels sur formes particulières d'emploi afin de pouvoir s'en séparer plus aisément si besoin est, sans procédure formelle de licenciement. Selon Cahuc et Kramarz (2004) la complexité du dispositif de licenciement et son coût engendreraient une nette désaffection du contrat à durée indéterminée. Les employeurs prendraient moins de risque à embaucher sur contrats à durée déterminée.

Ce type d'argumentation soutient la réorientation des politiques d'emploi entreprise dans les années 2000 et surtout depuis 2005, avec les diverses tentatives de réforme du contrat de travail ou les politiques de temps de travail qui remettent en cause les 35 heures (Michon, 2009-a).

L'effet des politiques de l'emploi

Lorsqu'il s'est emparé du thème de la flexibilité au début des années 1980, le débat académique soulignait que les voies de la flexibilité sont multiformes et ne passent pas nécessairement par l'insécurité d'emploi, ni même par des alternances de créations et de suppressions d'emploi (que facilitent l'usage de formes particulières d'emploi) (Michon, 1987). Certains admettaient alors que la polyvalence, la montée en qualification des opérateurs, la mise en place d'organisation souples et de systèmes de temps de travail flexibles étaient également des solutions efficaces. A la flexibilité dite « *externe* », ils opposaient les chemins de la flexibilité « *interne* »

Dans les années 1980 et 1990 l'orientation dominante des politiques d'emploi était de réduire le temps de travail pour protéger les emplois et/ou créer de nouveaux emplois ; de développer une flexibilité interne (en particulier une flexibilité des temps de travail) pour partager mieux le travail, développer la flexibilité des temps de travail pour faciliter la mise en place d'horaires plus courts. Le discours officiel n'encourageait pas le développement des formes particulières d'emploi, mais prônait au contraire leur strict encadrement pour protéger la main-d'œuvre. L'objectif réel était de flexibiliser le travail des insiders (la durée du travail des personnels sur contrats permanents) tout en maintenant leur sécurité d'emploi. Cela n'a pourtant pas empêché le développement des formes particulières d'emploi, sauf peut-être au moment de la mise en œuvre des 35 heures à la fin des années 1990.

Mais il faut rappeler aussi que pour faciliter l'insertion dans l'emploi des nouveaux arrivants sur le marché du travail, pour encourager la création d'emplois en en réduisant le coût, les politiques françaises ont largement misé sur les emplois dits « aidés »¹⁸. Ces emplois sont réservés à telle ou telle catégorie de main-d'œuvre ou aux bas niveaux de qualification et de rémunération. Ils bénéficient d'encouragement et d'aides de diverses natures qui en allègent le coût pour l'employeur. Depuis pratiquement 30 ans, chaque changement politique s'est accompagné de réorientations des dispositifs proposés. On a multiplié ainsi les statuts d'emplois aidés. Sous couvert de lutte contre le chômage et pour faciliter l'insertion ou la réinsertion des sans emplois (primo demandeurs ou chômeurs de longue durée) les politiques d'emploi mises en œuvre ont ainsi multiplié de nouvelles formes d'emplois plus ou moins précaires (Bevort, Lallement et Nicole-Drancourt, 2006). Au bout du compte l'effet de ces politiques d'emplois a été de maintenir les protections des insiders et de favoriser la diffusion de nouvelles formes particulières d'emploi.

Complémentarités et substituabilités des formes particulières d'emploi

On l'a dit, les données statistiques sectorielles laissent croire à une sorte de division du travail entre les diverses formes d'emploi. Bunel (2004) rappelle les résultats d'une enquête réalisée en 1999 par la DARES sur les pratiques des entreprises en matière de flexibilité. « *Pour faire face aux creux et aux pics d'activité, les employeurs recourent principalement aux heures supplémentaires, aux contrats à durée déterminée et à l'intérim. Les contrats à durée déterminée et l'intérim sont plutôt des modes de flexibilité substituables, alors que l'intérim et les heures supplémentaires sont davantage complémentaires.* »

Réalisée en 2007 pour le compte de l'Observatoire du Travail Temporaire, une enquête du CREDOC observe que parmi les entreprises ayant eu recours à l'intérim (au cours des 12 mois précédents) le remplacement des absences (imprévues ou connues à l'avance) ou les pics d'activité (anticipés ou imprévus) sont les motifs de loin les plus cités (OTT, 2008)¹⁹. En particulier ces motifs sont

¹⁸ Cf. annexe n°1

¹⁹ On le sait, l'appel à l'intérim des entreprises utilisatrices doit en France entrer dans le cadre formel de motifs explicitement dictés par la loi : remplacement d'un personnel absent ; remplacement d'un personnel en fin de contrat ou en voie de quitter l'entreprise, lorsque l'emploi doit être supprimé dans un délai rapproché ; surcroît d'activité temporaire ou saisonnier ; travaux d'urgence, exceptionnels, occasionnels ; délivrance d'une formation professionnelle complémentaire pour une personne sur contrat d'intérim ; pré recrutement de personnes sans emploi en difficulté, avant recrutement sur poste permanent dans l'entreprise utilisatrice.

nettement plus cités que le motif de saisonnalité du poste de travail (pour lequel les secteurs à forte saisonnalité admettent des contrats à durée déterminée particuliers dits « saisonniers »²⁰). Cette même étude identifie quels avantages trouvent les entreprises à faire appel à l'intérim : la réactivité des entreprises de travail temporaire, la compétence du personnel qu'elles proposent, sont les avantages les plus appréciés des utilisateurs.

Les travaux monographiques centrés sur quelques branches donnent des compléments utiles sur les modes d'utilisation des contrats à durée déterminée, de l'intérim et du temps partiel et le choix que font les entreprises à cet égard. Ils donnent un autre regard, portant sur les usages spécifiques de chacune de ces formes d'emploi, sur les concurrences et les complémentarités qui les opposent ou les réunit.

Une étude récente a porté spécialement sur l'emploi à bas salaires dans un petit nombre de secteurs et sur la place qu'y occupe l'intérim²¹. Elle montre que les diverses formes particulières d'emploi cumulent des rémunérations faibles (plus basses que dans l'intérim) et des conditions de travail particulièrement difficiles. Elle observe que dans les faits, les entreprises vont au-delà des marges de flexibilité ouvertes par la réglementation de l'intérim en France, soit en contournant les motifs légaux de recours à l'intérim lorsque celui-ci est utilisé²², soit en utilisant des formes juridiques concurrençant l'intérim²³.

Cette étude montre que dans le secteur tertiaire, l'intérim paraît fortement concurrencé par d'autres formes d'emplois tout aussi capable de satisfaire les besoins de flexibilité des entreprises : des formes d'emplois temporaires (dont néanmoins, dans les faits, la présence peut être quasi permanente) spécifiques à certaines activités (les contrats d'extras de l'hôtellerie) ; ou au contraire offertes à tous les secteurs et largement utilisés (l'apprentissage, les stages, les temps partiels). Dans tous les cas, les rémunérations de ces formes d'emploi sont plus faibles que celles des intérimaires, et leur usage plus souple compte tenu de la législation en vigueur sur l'intérim

²⁰ Cf. ci dessus § 1-1 et 2-1.

²¹ On reprend ici les analyses développées par Erhel, Lefevre et Michon (2009).

²² Cf. ci dessous.

²³ En France en effet, non seulement le statut de l'intérim impose une parité de rémunération (à poste de travail équivalent) et la distribution aux intérimaires d'une prime spécifique dite de « précarité » équivalent à 10% de la rémunération (l'intérim suppose donc un surcoût non négligeable), mais de surcroît l'appel à l'intérim doit obéir aux seuls motifs autorisés par la loi.

Dans l'hôtellerie restauration où les fluctuations d'activité sont importantes, en partie saisonnières, en partie imprévisibles, l'usage de l'intérim croît assez régulièrement, mais essentiellement dans la partie restauration. Dans l'hôtellerie en particulier les « extras » limitent l'appel à l'intérim. Par ailleurs l'apprentissage et les stages constituent une base de main-d'œuvre bon marché et quasi permanente qui joue un rôle indispensable au fonctionnement des établissements de la restauration

Dans le commerce, supermarchés, hypermarchés et grands magasins spécialisés emploient de plus en plus d'intérimaires. La croissance de l'intérim y atteint jusqu'à 10% par an. Le remplacement des salariés absents (le taux d'absence est également élevé dans ce secteur), le pré recrutement en sont les motifs essentiels. Concernant en effet la flexibilité du travail, la profession privilégie incontestablement un usage intensif du temps partiel. Certains établissements disposent d'un véritable « vivier » de personnels à temps partiel (souvent étudiants), prêt à compléter le personnel permanent en cas de besoin, en soirée, le week-end, aux saisons de forte activité.

Les centres d'appel ne font qu'un usage très limité de l'intérim (moins de 1% d'emploi intérimaire selon la CFDT pour l'ensemble du secteur, 2% en ce qui concerne les centres d'appel intégrés) mais en revanche un usage parfois massif du temps partiel (jusqu'à 32% du personnel dans certains centres d'appel).

Au total, on peut croire que les entreprises choisissent les moyens de flexibilité qu'elles jugent appropriés à la nature même de leurs besoins de flexibilité : type de fluctuation des plans de charge de l'entreprise (prévisible ou non prévisible, cyclique ou saisonnier par exemple), type d'absences auxquelles l'entreprise doit faire face, etc.

2-2. Is there a growing trend whereby non-regular employment is replacing permanent employment?

Les résistances de l'emploi permanent

La part des emplois atypiques augmente progressivement et les multiples tentatives du législateur depuis quelques années ne laissent aucun doute sur ses objectifs de développer la flexibilité de l'emploi. Il est clair que sous toutes ses formes, l'emploi atypique est en quelque sorte devenu une norme de recrutement (70 % des embauches se font en emploi atypique). Il risque donc à terme de devenir

norme d'emploi, si l'emploi permanent ne cesse de se rétracter, à force de ne pas recruter de nouveaux titulaires.

On notera toutefois que le poids des formes particulières d'emploi au sein des flux d'embauche est certes supérieur à son importance au sein du stock total d'emploi mais que cela est aussi vrai au sein des flux de sortie d'emploi (cf. ci dessous). Les formes particulières d'emploi dominent les entrées mais aussi les sorties de l'emploi. Elles restent donc minoritaires dans le stock d'emploi, elle sont loin d'y supplanter l'emploi typique qui reste prédominant. Tout se passe comme si l'emploi permanent tenait encore ses bastions, laissant aux formes particulières d'emploi une place quantitativement réduite (en termes de stock), mais essentielle (en termes de flux) pour supporter la charge de la flexibilité.

La vraie question est donc celle des capacités de résistance de l'emploi dit « permanent » et de l'horizon temporel où l'on pourra dire que les mêmes formes d'emploi, de « particulières » seront devenues standard d'emploi. Cette question a été longuement débattue en France dans les premières années 2000. On observait en effet d'étonnantes résistances de l'emploi permanent. Plusieurs études ont alimenté le débat.

Germe (2001)²⁴ soulignait que les marchés internes changent de nature. Il observait en effet que les promotions dans la hiérarchie des qualifications se font plus rares au sein des marchés internes (concernant donc les emplois permanents) et plus fréquentes par passage sur les marchés externes du travail ; que les formes particulières d'emploi sont devenues des portes d'entrées dans le monde des emplois permanents, au sein des marchés dits « internes » ; qu'en revanche les emplois permanents n'assurent plus la même mobilité ascendante qu'auparavant. Auer (2005) montrait que loin de se réduire, la sécurité des emplois permanents reste élevée (l'ancienneté moyenne dans l'emploi ne paraît pas s'affaiblir), et qu'aujourd'hui, la question est plus celle d'une crainte croissante face aux menaces d'insécurité qu'un réel renforcement de cette insécurité. Enfin le CERC (2005) observait que l'instabilité d'emploi se renforce bien en France (les sorties et les entrées d'emploi deviennent plus fréquentes), mais que l'insécurité, qui est depuis longtemps à haut niveau dans ce pays, ne paraît pas se détériorer encore plus (en témoignent les niveaux élevés de chômage et en particulier l'importance du chômage de longue durée).

²⁴ Cf également Germe, Monchatre et Pottier (2003).

Ces débats sont restés inachevés, interrompus par l'évidence de la crise et de la montée du chômage. Au delà des aspects techniques et statistiques de la discussion, portant en particulier sur la nature des indicateurs de diagnostic utilisés, il reste possible de noter que les changements affectant le marché du travail dans les années 2000 d'avant crise semblaient plus développer les passerelles entre emplois permanents et formes particulières d'emploi et changer les clivages séparant les uns des autres, que signifier une généralisation de l'usage des formes particulières d'emploi au détriment des emplois permanents.

Les incertitudes d'aujourd'hui

Il s'agit bien sûr d'un débat et d'un diagnostic d'avant crise. Celle-ci risque de modifier considérablement les choses. Elle doit nécessairement affaiblir l'emploi permanent, puisqu'en 2008-2009, non seulement le recrutement s'est complètement arrêté, mais les suppressions d'emploi affectent aussi l'emploi permanent.

Mais il faut rappeler que dès avant la crise, la progression des formes particulières d'emploi paraissait se tasser quelque peu, qu'il s'agisse des diverses formes d'emploi temporaire ou du temps partiel (cf. tableau n°11 et graphiques n° 2 et 3). Il est vrai que des années de croissance plus faible et moins créatrice d'emplois succédaient aux années de forte croissance de l'emploi de la fin de la décennie 1990 et des premières 2000. La stabilisation des emplois aidés ou de l'intérim y était particulièrement remarquable.

Pour ce qui concerne l'intérim, la crise actuelle renforce le coup d'arrêt donné à son développement de l'intérim. On peut croire pourtant que le phénomène n'est que transitoire.

Sur le long terme en effet, les efforts déployés par les entreprises de travail temporaire pour pénétrer tous les marchés paraissaient couronnés de succès à la fin des années 1990. L'intérim que l'on peut qualifier de « traditionnel » en France (hommes jeunes ouvriers sans qualification de l'industrie) semblait moins dynamique (tout en restant largement majoritaire) que ses nouvelles figures : des seniors, continuant par l'intérim à s'investir dans une activité professionnelle après leur retraite, des professions plus féminisées, des professions plus qualifiées, jusqu'aux cadres eux-mêmes. Dans le tertiaire où l'intérim était (et est toujours) assez peu présent, il était en progression rapide.

Ces tendances de long terme ont été nettement freinées par le regain de vigueur

qu'a connu l'intérim industriel dans les toutes premières années 2000 (correspondant sans doute à de forts besoins de recrutement dans l'industrie, compte tenu d'une croissance économique particulièrement rapide et créatrice d'emploi dans ces années). L'intérim traditionnel (hommes jeunes ouvriers sans qualification de l'industrie) retrouvait plus de dynamisme relativement aux nouvelles figures, plus âgées ou plus féminisées, plus qualifiées, plus tertiaires.

Aujourd'hui, la crise financière et ses effets importants sur l'emploi dans l'ensemble de l'économie, et en particulier sur le marché de l'intérim, qui n'avait pas connu une telle chute de chiffre d'affaires depuis ses origines, ont évidemment stoppé cette sorte de retour au modèle traditionnel de l'intérim industriel. Il reste pourtant que la tendance de long terme à une montée en puissance de l'intérim sur de nouveaux marchés et de nouveaux publics est sans doute inéluctable et devrait de nouveau être constatée, lorsque la crise économique sera digérée et les besoins de recrutement de la main-d'œuvre reprendront des niveaux plus « normaux ». Cette montée en puissance sur de nouveaux marchés devrait même être d'autant plus importante que les prévisions de croissance restent tous comptes faits assez faibles. Il est en effet difficile d'imaginer qu'en France, la croissance de l'emploi retrouvera les mêmes rythmes accélérés qu'au tournant du siècle au moment de la mise en place des 35 heures. On peut donc croire que les entreprises de travail temporaire développeront tout leur savoir faire pour compenser l'atonie des marchés traditionnels en accentuant leur pression sur les nouveaux marchés où elles restent encore peu présentes. Même si le taux de pénétration de l'intérim sur les secteurs utilisateurs traditionnels stagne, la diffusion sur de nouveaux marchés ne peut à terme qu'alimenter la croissance de l'intérim.

3. Willingness of non-regular employment.

3-1. Une question difficile

La question du choix d'exercice d'un emploi temporaire ou à temps partiel ne peut recevoir de réponse claire. Il n'existe aucun choix sans contraintes (Freyssinet, 1999). Entre pur volontariat et contraintes insurmontables, les frontières sont très mal tracées et relativisent considérablement la distinction. Lorsque l'on sait par ailleurs que les emplois atypiques sont fortement concentrés sur les postes de travail peu qualifiés, peu rémunérés, à conditions de travail particulièrement pénibles voire dangereuses (même si la parité – à postes de travail équivalents – est formellement respectée, cf. ci après), on ne peut que s'interroger sur la nature

volontaire des choix des intéressés, même lorsqu'ils se déclarent eux-mêmes volontaires lors des enquêtes statistiques.

1° Combien de non permanents manifestent le désir de devenir permanents ? 2° Combien y arrivent ? 3° Quelles sont les conditions qu'imposent les entreprises pour devenir permanents ? 4° Les allers et retours entre statuts de permanent et de non permanent sont-ils possibles au sein d'une même entreprise ?... On sait que pour la plupart des salariés français, l'emploi dit « permanent » sur contrat à durée indéterminée, reste un horizon indépassable. Les obstacles rencontrés peuvent toujours être interprétés comme une absence de volonté de leur part. Mais les analyses approfondies montrent qu'il s'agit plutôt d'une question de profil ou de compétences de l'individu, et surtout d'une question de caractéristiques de l'emploi occupé, de risques pesant sur l'emploi, voire de véritables choix des employeurs eux-mêmes.

C'est naturellement vrai des personnes occupant les diverses formes d'emploi temporaire.

Une enquête réalisée à la fin des années 1990 porte sur le vécu des salariés en contrat à durée déterminée (Cancé, 2002)²⁵. Elle montre combien le contrat à durée indéterminée reste l'emploi de référence pour la quasi-totalité des salariés interviewés. « *Pour un même travail en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée, ces personnes choisissent le contrat à durée indéterminée* » (p. 43). Et ce, d'autant plus que l'emploi atypique n'apparaît pas ici comme un gage sûr d'insertion professionnelle ultérieure sur un emploi permanent.

Une enquête réalisée en 2006 auprès des intérimaires à la demande du FPETT (le Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire²⁶) s'intéresse aux raisons d'entrée dans l'intérim. 54% des intérimaires sont dans cette situation parce que, déclarent-ils, cela « *permet de trouver un emploi rapidement* », 35% parce que « *ils ne trouvent pas de contrat à durée déterminée ou de contrat à durée indéterminée* », 28% pour acquérir de l'expérience professionnelle, 21% « *espèrent trouver un emploi permanent dans les entreprises où ils effectuent leurs missions* ». Volontariat ou choix sous contrainte ?

²⁵ 122 personnes employées sur contrat à durée déterminée ont été interviewées à la fin des années 1990, à propos de leur perception et de leur trajectoire d'emploi.

²⁶ Le FPETT est un organisme paritaire du secteur des entreprises de travail temporaire. Il est chargé de conseil et de financement d'actions réalisées par ces entreprises de travail temporaire pour développer l'insertion et la formation des salariés intérimaires et des demandeurs d'emploi.

Sur un peu plus de 1 700 000 personnes ayant exercé au moins une mission d'intérim en 1998, le quart est toujours en intérim 4 années plus tard. Ces personnes sont en mission plus de 6 mois par an en moyenne sur la période, exécutent des missions de plus longue durée, sont plus qualifiées que les autres intérimaires. Fréchou (2004) les qualifie de permanents de l'intérim. Elle observe que ces permanents ajustent leur temps de travail aux besoins économiques « *devenant ainsi une force de travail permanente sans pour autant être employés sur des postes permanents* ». Opportunité ou contrainte ?

Quant aux temps partiels, la question est double. On peut croire que ceux qui sont sur des contrats temporaires aspirent eux aussi au contrat permanent. On peut croire aussi qu'une grande partie des temps partiel aspirent à un temps complet. On sait que le temps partiel par exemple est un moyen de flexibiliser le temps de travail sans passer par les heures supplémentaires, trop coûteuses en France²⁷.

L'enquête sur l'emploi observait qu'en 2005, un peu moins du 1/3 des femmes à temps partiel déclaraient qu'elles occupaient ce type d'emploi « *pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille* », un peu moins du 1/3 parce qu'elles « *n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein* », le tiers restant se répartissant entre « *pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques* » principalement, mais également « *pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études, une formation* » et plus rarement « *pour raison de santé* ».

Pour être quantitatives, ces données sont néanmoins le résultat d'enquêtes auprès des individus et soumises naturellement à la plus grande subjectivité dans la formulation des questions de l'enquête et des réponses qu'y apportent les intéressés. Elles doivent être complétées par des études plus qualitatives. Nous tenterons alors de répondre à la question du choix en utilisant deux exemples topiques : l'intérim et le temps partiel. Ce sont bien les deux formes d'emploi qui suscitent en France le plus d'interrogations sur ce point.

3-2. Etre intérimaire : un choix de vie ?

Le conditions de l'apparition en France des premières entreprises de travail

²⁷ Rappelons qu'en France, toute heure effectuée au delà des 35 heures hebdomadaire suppose une majoration de rémunération ou une compensation sous forme de jours de congés additionnels et sous réserve des dispositifs négociés d'annualisation ou de modulation des temps de travail. Les temps partiels peuvent exécuter des heures dites « complémentaires » (au delà de leur horaire normal de travail mais en deçà de 35 heures hebdomadaires faute de quoi leur contrat de travail deviendrait alors un contrat à temps complet). Ces heures complémentaires ne font l'objet d'aucune majoration ou compensation obligatoires.

temporaire méritent d'être rappelées. Elles illustrent assez bien le débat sur la nature des choix qu'opèrent les intérimaires, ou des contraintes qu'ils subissent. Le choix volontaire de l'intérim est en effet un thème récurrent, largement présent au sein des stratégies de développement des entreprises de travail temporaire. Cette vision positive de l'intérim est pourtant très contestée par de nombreuses études.

Les premières entreprises de travail temporaire ont vu le jour en France dans les années 1950, dans un contexte de croissance économique rapide, et de pénuries de main-d'œuvre. A sa naissance, l'intérim concerne un public féminin pour des travaux de secrétariat. Mais dès sa naissance également, l'intérim a mauvaise presse. Les entreprises de travail temporaire sont considérées comme des « marchands d'hommes », des « négriers ». Les intérimaires sont à leur tour considérés soit comme des *victimes* du capitalisme grandissant, soit comme des *perdants*, ceux qui n'ont pas réussi à avoir un emploi stable. Le secteur devait alors proposer une autre vision de l'intérim. Il s'y attelle en montrant l'utilité sociale de ce type d'emploi. Lorsque les femmes arrivent massivement sur le marché du travail, les entreprises de travail temporaire comprennent vite qu'elles constituent une clientèle sur laquelle miser pour se développer. Elles présentent l'intérim comme un moyen de concilier vie privée et vie professionnelle. L'idée véhiculée est alors qu'une partie des intérimaires y trouve son compte et accepte ainsi des conditions de travail et d'emploi que les autres refusent. Mettre en vitrine ces personnes devait permettre de répondre aux accusations de « marchandage » et d'« exploitation »²⁸. L'étude que réalise Madeleine Guilbert et son équipe dès 1968 contredit pourtant cette vision : « *On ne peut pas dire que l'opinion couramment répandue dans le public, selon laquelle les femmes mariées ayant des enfants sont attirées tout spécialement par le travail temporaire, soit vérifiée* » (Guilbert 1968 p. 1015).

Aujourd'hui l'intérim n'est plus un emploi dit « féminin ». Les hommes y sont nettement majoritaires. L'enjeu n'est plus de concilier vie professionnelle et familiale mais de trouver un emploi. Les entreprises de travail temporaire mettent en valeur le double rôle que joue l'intérim, comme « marchepied » vers l'emploi permanent et comme facilitateur de la création d'emploi (PRISME, 2009).

²⁸ Depuis les années 1950, les campagnes de communication des entreprises de travail temporaire ont évolué, au gré des conjonctures économiques. Mais on retrouve encore aujourd'hui cette facette de l'intérim par choix tant dans les slogans publicitaires, comme en témoigne à la fin des années 1990 le slogan d'Adecco « *Travailler un peu, beaucoup, passionnément, à la folie, pas du tout* » que dans les discours des employés d'agence de travail intérimaire.

En 1999, l'entreprise Manpower commanditait une étude sur ce qu'elle appelait ses « *collaborateurs temporaires* » présents depuis plus de 14 mois parmi sa clientèle de travailleurs (Institut Manpower, 1999). Il s'agissait de préciser le profil et les attentes de ces personnes qu'elle qualifiait de « *professionnels de l'intérim* ». Ces personnes comptaient alors pour 25% de l'ensemble de ses « *collaborateurs* » mais réalisaient 62% de son chiffre d'affaires. On comprend de ce fait les enjeux décisifs de cette clientèle pour l'entreprise. Selon l'étude, pour $\frac{1}{4}$ de ces personnes, l'intérim est « *une solution durable dans leur vie professionnelle* », pour les $\frac{3}{4}$ c'est une solution intermédiaire plutôt que durable. Dans tous les cas, une forte majorité admet qu'on ne peut pas rester intérimaire toute sa vie, mais que l'intérim est nécessaire « *parce qu'il n'est plus possible aujourd'hui de garder son emploi longtemps* » et que c'est un moyen de retrouver rapidement du travail.

Kornig (2003) s'intéresse à ces intérimaires qui choisissent de rester en intérim (et refusent un éventuel emploi stable). Ses observations, effectuées en 2000, ont porté sur les conditions de travail et d'emploi de ces intérimaires *professionnels*. Elles veulent notamment comprendre pourquoi et dans quelles conditions ces personnes préfèrent l'intérim à un autre type d'emploi ; si, oui ou non, elles acceptent ce que la majorité des salariés refuse, c'est-à-dire des conditions de travail difficiles et un statut d'emploi peu valorisant.

Les résultats sont surprenants et probants. Les intérimaires professionnels prennent cette voie parce qu'on leur y propose de relativement bonnes conditions de travail et d'emploi. Ces intérimaires-là sont en effet plus qualifiés que les autres. Les entreprises de travail temporaire les ont repérés et leur ont proposé des conditions de travail et d'emploi plus avantageuses pour les fidéliser. Ils obtiennent ainsi davantage de missions et de formations. Ils peuvent négocier leurs salaires. Ils bénéficient d'une relation individualisée à l'agence d'intérim, contrairement à la grande majorité des intérimaires qui se sentent considérés comme des « numéros ». Leur relation à l'agence devient plus stable.

On observe ainsi la coexistence de deux types d'intérim, témoignage d'une gestion différenciée de la main d'œuvre intérimaire. Les « professionnels » de l'intérim constituent un intérim « individualisé » nettement différent de l'intérim « de masse » que d'autres appellent « intérim contraint » (Lefevre, Michon et Viprey, 2002-b). Dans ce second cas en effet, le plus important en effectifs naturellement, les individus sont très dépendants de leur agence, travaillent de façon irrégulière et sont peu considérés, c'est à dire peu reconnus professionnellement. 80 % de la

population intérimaire sont gérés ainsi, sans autre privilège particulier que d'attendre le coup de téléphone de l'agence ou encore d'espérer travailler sur des missions plus longues, sur des missions pouvant déboucher sur une embauche directe par l'entreprise utilisatrice. Dans le cas de l'intérim « professionnel » ou « individualisé », les personnes travaillent de façon plus régulière et sont davantage satisfaites de conditions de travail qu'elles négocient avec l'agence. On peut estimer que 20 à 25 % de la population intérimaire bénéficient de cette gestion individualisée et de la confiance des agences. Pour Kornig (2008) c'est bien ici la rencontre des intérêts des entreprises et des intérimaires qui conditionnent une relation particulière, co construite entre l'agence et l'intérimaire. Le choix, si choix il y a, n'est pas celui du seul intérimaire, c'est un intérêt commun.

3-3. Les femmes choisissent-elles le temps partiel ?

On l'a dit, le temps partiel est presque exclusivement féminin. Est-ce par libre choix que les femmes travaillent à temps partiel ? Lorsque dans les années 1970 les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail salarié, elles ont été majoritairement salariées à temps plein. À cette époque, selon les règles en vigueur, l'initiative du temps partiel revenait au seul salarié. La demande de conciliation entre vie professionnelle et familiale ne s'exprimait pas par une demande de temps partiel.

Les lois de 1980 et 1981 ont permis que l'employeur propose des emplois à temps partiels et éventuellement recrute pour cela. Le contexte était celui d'un fort chômage. C'était une mesure de politique d'emploi, d'encouragement au temps partiel et destinée au bout du compte à réduire le chômage. On incitait les employeurs à développer une offre de temps partiel. En 1993, face au constat d'un relativement faible développement du temps partiel en France, par comparaison à d'autres pays voisins, une nouvelle loi permettra de réduire le coût du temps partiel ²⁹.

Ainsi, dans tous les cas, la question n'était sans doute pas de répondre à une demande forte des femmes pour concilier travail et famille. Ce thème de la conciliation des différents temps n'a été en quelque sorte qu'un argumentaire utilisé essentiellement pour faire face à la gronde des syndicats et des mouvements féministes.

²⁹ La loi de 1993 introduit un abattement des cotisations sociales patronales sur le temps partiel.

De fait, le « temps partiel » aujourd'hui, ce sont deux réalités bien distinctes : d'une part les contrats de travail à temps partiel demandés par des salariées à temps plein, afin de travailler moins (aménagement du temps de travail sur la base du volontariat) ; et d'autre part les contrats de travail à temps partiel contractés dès le départ à temps partiel et à l'initiative de l'employeur (même s'ils sont choisis en quelque sorte par les femmes puisqu'elles se présentent à ce type d'emploi tout en sachant que le poste est à temps partiel). D'un côté le travail à temps réduit, et de l'autre l'emploi à temps partiel, selon la formulation de Maruani (2000, p. 91). Le premier type représente la moitié du temps partiel des femmes (Bué, 2002). Les deux réalités sont bien différentes. « *Le travail à temps partiel contribue en effet à polariser le groupe des femmes : d'un côté des femmes éduquées, occupant de bons emplois, qui lorsqu'elles choisissent le temps partiel travaillent plutôt 30 heures, voire plus ; de l'autre, des femmes peu qualifiées, connaissant souvent le chômage et les emplois précaires, qui occupent des emplois à temps partiel courts, imposés par l'employeur avec des emplois du temps particulièrement défavorables à la vie familiale* » (Daune-Richard, 2004, p. 79).

On observera ainsi avec Cottrell et alii (2002) que les temps partiels sur contrats à durée indéterminée se distinguent nettement des temps partiels sur contrat à durée déterminée. Une faible majorité des premiers (plus de 55 %) « choisissent » de travailler à temps partiel. Ce n'est le cas que de 20 % des seconds, qui par ailleurs occupent des emplois de moindre qualification

Le temps partiel est très inégalement présent au sein des structures d'emploi, on l'a dit. Ainsi, dans la fonction publique, le temps partiel est majoritairement choisi, à l'initiative des femmes. Dans le secteur privé, il est davantage subi et se concentre sur des emplois peu qualifiés et très féminins (femmes de ménage, ouvrière du nettoyage, caissière, assistantes maternelles et aides familiales). Il y est massivement développé dans le commerce, le secteur des services à la personne ou encore le nettoyage³⁰. Ce sont autant de secteurs où les conditions de travail et d'emploi sont difficiles. Askenazy Berry et Prunier-Poulmaire (2009), soulignent parmi bien d'autres à quel point les postes de travail que la grande distribution confie aux femmes à temps partiel sont très durs à tenir. Et qui dit temps partiel, dit également salaires partiels, retraites partielles et droits partiels. La moitié des salariées à temps partiel en 2006 avait un salaire mensuel net de 764 euros. Le

³⁰ Parmi les femmes ouvrières travaillant à temps partiel, une femme sur deux l'est dans une entreprise de nettoyage (CESR, 2008).

passage à temps partiel entraîne très souvent un ralentissement dans le déroulement de la carrière et un accès aléatoire aux postes de responsabilités. Si le temps de travail est inférieur à 15 heures (comme c'est le cas pour 16% des individus à temps partiel), les droits pour la sécurité sociale ne sont pas ouverts (Bel, 2008).

Fraisie (1999 p. 150) peut souligner alors « *l'hypocrisie des adjectifs « choisis » et « subis »* » au vu des conditions d'emploi des salariées à temps partiel. Pour Maruani également, « *la question n'est pas tant de savoir si le temps partiel a été choisi un peu, beaucoup ou pas du tout, mais d'en voir les conséquences. Au fil des ans, le travail à temps partiel est devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail. Il est également devenu le moteur du sous-emploi et de la pauvreté laborieuse* ». (Maruani citée par Bel, 2008, p. 44).

La conciliation entre travail (professionnel) et famille reste évidemment possible pour celles qui, ont choisi de travailler à temps partiel. Celles qui, dans la fonction publique par exemple, ont choisi de ne pas travailler le mercredi. On comprend que dans ce secteur public, on puisse observer une chute de l'emploi à temps partiel à partir de 40 ans. Cela correspond bien aux effets que l'on peut attendre d'une recherche de conciliation entre travail et famille. Celle-ci s'impose moins après 40 ans. Pour Pailhé et Solaz (2006) néanmoins, « *les femmes les mieux insérées sur le marché du travail sont celles qui diminuent le moins leur activité professionnelle après une naissance* ».

Cette motivation est sans doute moins présente chez celles qui sont sur un temps partiel proposé par l'employeur, dans le secteur privé surtout. Effectivement, dans ce secteur, le temps partiel concerne les femmes de tous les âges, dans des proportions équivalentes. Bien souvent, le temps partiel vient perturbe plus leur gestion du quotidien qu'il ne permet de concilier des contraintes contradictoires. « *La gestion du temps quotidien et des horaires de travail leur échappent complètement* » (Maruani, 2000, p. 101). Dans l'hôtellerie restauration par exemple, dans le commerce de détail, les horaires imposés même à temps partiel, déstructurent la vie de famille.

Dans tous les cas même dans celui de femmes affirmant choisir le temps partiel pour concilier vie professionnelle et vie familiale il est difficile de parler de libre choix. Choix sous contraintes pour Maruani (2000), puisque les femmes continuent d'assumer 80% des tâches domestiques et que les pères réduisent leur activité

professionnelle 20 fois moins que les mères (Régnier-Loilier, 2009).

Et surtout quel indicateur statistique évalue un choix de temps partiel ? Selon le rapport Milewski, changer d'indicateur de la nature volontaire du choix du temps partiel c'est modifier l'évaluation du phénomène. Il propose comme indicateur le pourcentage de femmes demandeuses d'emploi qui souhaite un emploi à temps partiel. Ce sont seulement 24,3 % des femmes demandeuses d'emploi et âgées de 25 à 49 ans qui souhaitent un temps partiel. « *La part du temps partiel « choisi » serait donc, selon cette mesure, bien faible...* (Milewski F. et alii., 2005).

Ce même rapport propose ainsi le bilan suivant : « *Le temps partiel des femmes apparaît ainsi comme la résultante d'une tendance longue de développement des services – créateurs d'emplois, souvent à temps partiel –, modulée par la conjoncture économique – l'emploi des femmes jouant le rôle d'ajustement –, accentuée par les mesures de politique économique – qui ont favorisé le temps partiel dans la période du chômage le plus élevé, et, ce faisant, favorisé le temps partiel des femmes, puis sont devenues neutres, d'où le tassement des créations d'emplois à temps partiel* » (Milewski et alii, 2005, p. 51).

4. Scenarios for shifting to permanent employment

1° How many of those people who reluctantly became non-regular workers² desire to become permanent workers? (If possible, please break down this number by type of non-regular employment.) 2° How often is such desire realized³? (If possible, please break down this number by type of non-regular employment.) 3°. What conditions do companies demand non-regular workers meet in order to become permanent workers? 4° How much is it possible for employees to move back and forth between permanent and non-regular worker status in the same company? (Is the number of workers who desire for such movement low?) Furthermore, what obstacles to such movement exist?

Les réponses aux questions ci-dessus sont largement présentes dans les développements précédents. On se limite ici à quelques observations additionnelles.

On observe de nettes différences de motivation entre personnes ayant déjà un emploi et qui veulent changer d'emploi, selon le type d'emploi qu'elles occupent. Sans surprise, celles qui sont sur un emploi permanent à temps complet recherchent surtout de meilleures conditions de travail ou un emploi plus

intéressant, les temporaires à temps complet sont plus motivés par les risques de perdre leur emploi, les temps partiels par une rémunération plus élevée. On peut croire que ceci signifie que les temporaires à temps complet rechercheront un emploi permanent ; que les temps partiels rechercheront un temps complet ou à défaut un temps partiel à plus longue durée hebdomadaire. *[cf. graphique n° 4, in annexe 2]*

Si l'emploi permanent est un horizon indépassable, il est clair que tout le monde ne peut y accéder. En 2006, les contrats à durée indéterminée constituaient moins de 27% des embauches, 32,5% dans les seuls secteurs industriels, 51,7% dans la Construction³¹. 1 personne sur 4 sur contrat à durée déterminée et dans le secteur privé en 2003, se retrouve sur contrat à durée indéterminée un an après. 17,3% des intérimaires accèdent au contrat à durée indéterminée un an après ; 13,4% des contrats aidés. Notons d'ailleurs que ce dernier chiffre paraît étonnamment faible quand on le compare à celui des chômeurs en 2003 devenus titulaires d'un contrat à durée indéterminée en 2004 : 14,6%³². Givord (2006) résume ces observations de la façon suivante : « *au bout d'un an, près d'une personne en CDD sur quatre et un intérimaire sur six disposent d'un emploi stable. De leur côté, les bénéficiaires d'un contrat aidé ne sont pas plus nombreux que les chômeurs à décrocher un emploi sous contrat à durée indéterminée : guère plus d'un sur huit est dans ce cas* ». *[cf. graphique n° 5, in annexe 2]*

Serait-ce que les emplois aidés remplissent mal leur fonction d'insertion dans l'emploi ? Le taux d'insertion professionnelle dans l'emploi typique de ces contrats aidés dépend fortement d'une part du secteur dans lequel ils ont travaillé en contrat aidé (marchand ou non marchand), mais également du type de publics éligibles (les salariés de contrats aidés prévus pour les bénéficiaires des minimas sociaux sont moins souvent en emploi stable que les autres populations en contrats aidés) (Fendrich Y., Rémy V., 2009).

L'emploi temporaire est par ailleurs hautement vulnérable au chômage. 2,5% seulement des personnes sur contrat à durée indéterminée dans le secteur privé en 2003 sont en chômage en 2004 ; 13,3 % des titulaires de contrat à durée déterminée dans le secteur privé en 2003 sont en chômage un an plus tard ; 15,9% de

³¹ Source : DARES, DMMO/DEMO, établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel. Il faut préciser qu'en France l'intérimaire étant salarié de l'entreprise de travail temporaire et non de l'entreprise utilisatrice, la conclusion de contrats de mission n'est pas prise en compte ici comme embauche

³² Source : INSEE, enquêtes sur l'emploi 2003 et 2004.

bénéficiaires de contrats aidés en 2003 ; 24,9% d'intérimaires³³

Pour les entreprises les diverses formes d'emploi temporaire sont souvent une période de test pendant laquelle elles peuvent les mettre à l'épreuve de futurs salariés permanent. Mais tout le monde ne passe pas le test avec succès, loin de là. Di Paola et Moullet (2003) ont observé que pour les générations entrant sur le marché du travail, les jeunes donc, l'emploi temporaire serait bien un tremplin vers l'emploi permanent lorsqu'il est de courte durée (il correspondrait à cette période de mise à l'épreuve du salarié). Mais lorsque les durées se prolongent, que les contrats temporaires se renouvellent, le salarié est peu à peu enfermé dans ce type d'emploi, sans pouvoir accéder à un emploi permanent. On notera que la durée de l'emploi temporaire est d'autant plus longue, et l'accès à l'emploi permanent plus difficile, que le niveau de formation est faible et que l'on est une femme.

Enfin, en France, avec une norme de durée hebdomadaire courte, les passages au temps complet sont facilités, principalement pour les temps partiels longs. Oliveira et Ulrich (2002) observaient qu'à l'occasion de la mise en œuvre des 35 heures hebdomadaires, la probabilité que les temps partiels longs puissent passer à temps complet avait augmenté ; pas celle des temps partiels courts, dont l'usage n'était pas été modifié par les 35 heures. C'est sans doute pour ces temps partiels courts que les entreprises ont le plus de facilité pour allonger les horaires temporairement (et à moindre coûts³⁴), en cas de besoin et avec d'ailleurs le soutien des intéressées puisque cela leur fait bénéficier de rémunérations supplémentaires. Les temps partiels longs par contre auraient des durées de travail plus stables, ce serait plus une véritable forme d'aménagement du temps de travail correspondant à une demande des femmes (le mercredi libre, jour où les enfants n'ont pas d'école).

5. Actual situation of equal treatment

En Droit, la parité de traitement est assurée en France. En particulier pour les personnels temporaires la loi garantit l'égalité de traitement par rapport aux personnels permanents, sur des postes de travail équivalents et à ancienneté comparable. Lorsque la parité n'est pas respectée, l'employeur encourt des sanctions pénales (amendes et ou emprisonnement).

La réalité n'est pas aussi idyllique. Non que la loi soit violée. Les pratiques illégales existent sans aucun doute, en particulier là où les syndicats sont absents

³³ Source : INSEE, enquêtes sur l'emploi 2003 et 2004

³⁴ Cf ci dessus sur le régime des heures dites « complémentaires » effectuées par les temps partiels.

et ne peuvent donc veiller au respect de la protection sociale des personnes sur formes particulières d'emploi. Ce peut être le cas principalement dans les petites entreprises. Mais la question essentielle est d'abord un effet de structure : la présence des formes particulières d'emploi est particulièrement importante là où les rémunérations sont les plus faibles et les conditions de travail et d'emploi les plus dures.

5-1. le travail temporaire

Weekly working hours (and overtime working hours). Paid leave. Working conditions.

Les personnels temporaires (contrat à durée déterminée ou intérim) disposent des mêmes droits, obéissent aux mêmes règles de travail que les salariés permanents (temps de travail, congés payés, repos et jours fériés, hygiène et sécurité, accès aux équipements collectifs, etc.). Comme les intérimaires ont pour employeur légal l'entreprise de travail temporaire, l'égalité de traitement s'apprécie pour eux par rapport aux personnels de l'entreprise utilisatrice affectés aux mêmes postes de travail. La loi organise un partage des droits et des devoirs de l'employeur entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice pour ce qui concerne l'activité même de travail. L'entreprise utilisatrice garde la maîtrise des conditions de travail, donc des horaires. Elle détient l'autorité hiérarchique sur les lieux de travail, elle est responsable des horaires, des conditions d'hygiène et de sécurité, de l'égalité de traitement en la matière. Elle affecte les personnels non permanents à sa guise naturellement. Il lui est facile de les affecter sur les postes les plus difficiles à tenir.

Même si les temporaires sont soumis aux mêmes règles de travail que les permanents, ils subissent des conditions de travail dégradées : des rythmes de travail sans doute moins intenses (en tout cas pour les personnes sur contrats à durée déterminée), mais des horaires beaucoup moins stables, plus imprévisibles d'une semaine à l'autre, beaucoup moins d'autonomie dans le travail et plus de contraintes de rythmes que les personnels permanents (Rouxel, 2009). C'est de toute évidence pour l'essentiel un effet de structure plus que la conséquence de dérogations ou de non respect du principe de traitement équivalent.

Basic wag (and bonus)

La parité de rémunération doit être assurée pour les personnels temporaires, sur

contrats à durée déterminée ou en intérim. Dans ce dernier cas, elle est appréciée par rapport aux personnels propres de l'entreprise utilisatrice affectés sur les mêmes postes de travail et non par rapport aux autres salariés de l'entreprise de travail temporaire.

Bien entendu les personnels temporaires n'accèdent pratiquement pas au bénéfice des primes d'ancienneté compte tenu précisément de leur faible ancienneté. En revanche, ils bénéficient d'une prime de précarité égale à 10% du total de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat (sauf exceptions et sauf accords collectifs qui imposeraient un taux de prime supérieur). Par ailleurs, les personnels sur contrat à durée déterminée et les intérimaires accèdent à toutes les primes distribuées par l'entreprise utilisatrice et associées au poste de travail lui-même (dangerosité, paniers repas, etc.). Mais ils ne sont évidemment pas concernés par les primes associées aux profils de la personne elle-même. Enfin, si les personnels temporaires n'ont pas pris leurs congés payés pendant la durée du contrat ou de la mission d'intérim, ils bénéficient d'une indemnité compensatoire.

Erhel Lefevre et Michon (2009) observent que les intérimaires ne sont pas particulièrement présents dans les tranches de salaire horaire les plus basses. En ce sens, ils n'alimentent pas spécialement le groupe des salariés à bas salaires. Ce n'est pas vraiment étonnant compte tenu des règles concernant la prime de précarité ou de l'indemnité compensatoire pour congés payés non pris. Mais en terme de revenu annuel, les choses sont complètement différentes puisque l'on tient compte alors des périodes non travaillées, donc non rémunérées.

Opportunities for skill development Opportunities for promotion within the company

Les contractuels à durée déterminée bénéficient de droits à la formation équivalents à ceux des personnels permanents et même de certains avantages : par exemple une formation renforcée à la sécurité lorsqu'ils sont affectés sur des postes de travail à risque. Dans la pratique pourtant, les travailleurs ayant une trajectoire d'emploi précaire accèdent moins à la formation que leurs homologues en contrat à durée indéterminée (Perez et Thomas, 2005).

Les intérimaires bénéficient d'un régime de formation permanente qui leur est propre et d'une certaine façon encore plus favorable que le régime des salariés permanents. En France en effet, tout employeur doit une cotisation sociale au titre de la formation des salariés : 1,5% de la masse salariale pour toute entreprise. La

cotisation monte à 2% pour les entreprises de travail temporaire et concernant les intérimaires. Cela n'empêche pas que dans les faits les intérimaires accèdent moins à la formation que les autres statuts salariés. Erhel Lefevre et Michon (2009) remarquaient qu'en 2005, 9,4% des salariés déclaraient avoir suivi une formation dans les trois mois précédents et seulement 5,5% des intérimaires³⁵. On sait aussi que les formations financées sont de très courte durée et ont pour objectif essentiel l'adaptation à la mission d'intérim. Selon ces mêmes auteurs, les entreprises de travail temporaire revendiquent pourtant une contribution importante à la formation de leurs personnels intérimaires. C'est pour elles en effet une pièce essentielle de leur politique de fidélisation d'une clientèle stable d'intérimaires. Mais le turnover de personnel au sein de l'intérim étant élevé, le nombre de personnes formées paraît modeste en comparaison du nombre de personnes passant par l'intérim. Sans doute s'agit-il de la minorité d'intérimaires fidélisés par les agences de travail temporaire (Faure-Guichard, 2000 ; Kornig, 2003).

Social/unemployment insurance, benefits packages

Tous les personnels salariés bénéficient en principe des régimes de base de l'assurance maladie, de l'indemnisation du chômage, du droit à la retraite, prévus par la loi. Mais les régimes complémentaires ou assuranciels prévus par convention collective peuvent ne pas s'appliquer de la même façon aux personnels permanents ou temporaires. Et surtout, les dispositifs de protection sociale peuvent exiger des conditions d'ancienneté (de durée de cotisation) pour le plein bénéfice de ces dispositifs. Les personnels temporaires sont évidemment défavorisés.

On notera également que les personnels de l'État et des collectivités territoriales bénéficiant d'un statut dit de « fonctionnaire » ont accès à une protection sociale à bien des égards avantageuse, en particulier en matière de retraite. Les personnels de l'État et des collectivités territoriales non fonctionnaires ne bénéficient pas des mêmes régimes de protection sociale.

Participation in labour unions

Tous les personnels salariés quel que soit leur statut ont les mêmes droits à la syndicalisation et à la représentation au sein de l'entreprise. Des dispositions particulières existent concernant les personnels intérimaires, pour lesquels les droits de représentation et de revendication s'exercent au sein de l'entreprise de

³⁵ Source : INSEE, enquête sur l'emploi 2005.

travail temporaire. Ils sont néanmoins pris en compte au sein de l'entreprise utilisatrice pour le calcul des seuils d'effectifs qui selon la loi française, décident du régime de représentation des salariés³⁶.

Les personnels sur contrats temporaires sont en situation sans doute relativement fragile, plus dépendante, ils sont en tout cas moins syndicalisés que les autres même au vu des critères français³⁷. Mais là également, c'est aussi l'effet de ce que les personnels sur contrats temporaires sont plus utilisés dans des secteurs à faible présence syndicale. Quoi qu'il en soit, les personnels temporaires restent peu syndicalisés³⁸. Dufour, Bérout et alii (2008) en montrent bien les raisons. En particulier ce n'est que tardivement que les syndicats ont montré une vraie volonté de représenter et mobiliser les travailleurs précaires. Et l'action syndicale « en milieu précaire » est elle même très « précaire ».

Encore que les choses sont sans doute en train d'évoluer, peut-être sous l'effet de la présence de précaires pratiquement permanents au sein d'une même entreprise. Les syndicats commencent à réaliser qu'avec le développement de ce que l'on appelle aujourd'hui le précarat, c'est leur base militante qui s'érode constamment. Il devient vital pour leur existence même de syndiquer ces précaires. Par ailleurs les mouvements sociaux de l'automne 2008 qui ont mobilisé les « sans papiers », travailleurs étrangers en situation illégale, et parmi eux de très nombreux intérimaires, ont montré l'engagement revendicatif de ces derniers, y compris face aux entreprises de travail temporaire.

5-2. Le travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet, en proportion naturellement de leur temps de travail. Et leurs conditions d'emploi ne paraissent pas plus difficiles que la moyenne. Encore faut-il introduire quelques différenciations au sens d'un groupe assez peu homogène.

³⁶ Celui-ci en effet est modulé selon la taille de l'entreprise.

³⁷ On sait que la situation française paraît tout à fait paradoxale par comparaison à ce que l'on observe dans la plupart des autres pays industrialisés. Le taux de syndicalisation est pratiquement le plus bas (il ne dépasse pas 8% des salariés, 7% pour le seul secteur privé). Pourtant le taux de couverture par convention collective est le plus élevé (plus de 80% des salariés). L'intérim accentue le paradoxe : 1% de syndiqués, mais une activité conventionnelle très intense, à l'initiative d'ailleurs du patronat. Cf Michon (2009-b).

³⁸ Ce n'est pourtant pas toujours le cas. L'automobile est un grand secteur utilisateur de personnel intérimaire, c'est aussi un secteur très syndicalisé.

Weekly working hours (and overtime working hours). Paid leave

La durée des congés payés auxquels ont droit les temps partiels est identique à celle dont bénéficient les salariés à temps plein. Par ailleurs, les temps partiels sont dans l'ensemble plutôt moins soumis à des contraintes horaires. Mais entre les temps partiels qui souhaiteraient allonger leur temps de travail, ceux qui sont sur des contrats temporaires, ceux qui choisissent le temps partiel pour des raisons familiales ou ceux qui y sont contraints par la rareté de l'offre d'emploi à temps complet, les situations sont très variées. Cottrell et alii (2002) observaient quelques différences essentielles entre temps partiel « choisis » et « subis ». Les premiers ont des durées relativement longues, des contraintes fortes de régularité d'horaires et de rythmes de travail. Ces auteurs notent que tout se passe comme si les efforts consentis par les salariées pour concilier famille et travail professionnel se faisaient au prix de temps de travail dégradés. Bué et Coutrot (2009) néanmoins ne confirment pas. Leurs données montrent que les temps partiels qui souhaiteraient travailler plus longtemps sont sur des durées hebdomadaires de travail plus courtes et des contrats plus fréquemment temporaires, ils sont plus soumis à des horaires décalés variables et imprévisibles.

Basic wage (and bonus)

La rémunération horaire d'un salarié à temps partiel est identique à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement. L'ancienneté du temps partiel, donc son accès aux primes d'ancienneté, aux congés payés, est calculé comme s'il avait été occupé à temps plein. Mais on le sait aussi, le temps partiel est très utilisé dans les secteurs à bas salaires. Une nouvelle fois, l'important c'est l'effet de structure plus que l'équivalence de traitement.

Opportunities for skill development Opportunities for promotion within the company

Le taux d'accès global à la formation continue des salariés à temps partiel est de 28 % contre 38 % pour les salariés à temps complet (Bel, 2008). 24,5% des salariés à temps partiel ne reçoivent pas de formation à la prévention des risques contre 12% pour les salariés à temps complet sur contrat à durée indéterminée (Rouxel, 2009).

Les temps partiels sur contrats à durée indéterminée sont les plus mal lotis en matière de formation, en raison d'une part des caractéristiques des individus

contractant ce type d'emploi, et d'autre part des caractéristiques des entreprises et secteurs d'activité. Tout d'abord, ce sont des femmes dont les contraintes familiales fortes génèrent de grandes difficultés pour suivre une formation ; ou qui cherchent d'abord à travailler davantage pour obtenir un surcroît de revenu et sont prêtes à sacrifier leur formation pour cela. Ensuite, les entreprises dans lesquelles ces femmes travaillent majoritairement sont souvent de très petites entreprises, appartiennent à des secteurs d'activité (les services aux particuliers par exemple) où les taux d'accès à la formation sont dans l'ensemble très faibles.

Participation in labour unions

Les salariées à temps partiel sont formellement dans la même situation que les salariés à temps complets : droit syndical, droit de représentation. Ils sont électeurs et éligibles aux instances de représentation des personnels au même titre que les temps complets. Ils sont comptabilisés dans les effectifs de leur entreprise au prorata de leur temps de présence.

Le temps partiel est un phénomène largement féminisé, relativement peu qualifié, présent dans les activités tertiaires principalement, chez les cols blancs, dans les petites entreprises..., toutes caractéristiques très corrélées à une faible syndicalisation. On ne peut donc s'étonner de ce que les temps partiels soient assez peu syndicalisés. Ici encore, l'important c'est l'effet de structure.

6. Employment stability

Puisque les questions soulevées ici ont trait pour l'essentiel à la durée des contrats et aux renouvellements de contrats, cette rubrique ne traite que les contrats temporaires. Les temps partiels, dès lorsqu'ils sont sur contrat à durée indéterminée, ne sont pas concernés.

Pour les contrats à durée déterminée comme pour l'intérim la durée des contrats est limitée par la loi. La durée maximale court de 9 mois à 24 mois, selon le motif de recours au travail temporaire³⁹. Cette durée maximale inclut un éventuel renouvellement de contrats. Un seul renouvellement est possible. Il est soumis à un délai de carence, qui impose une interruption avant renouvellement. Ce délai est égal à la moitié de la durée du contrat initial lorsque celle-ci ne dépassait pas 14 jours, au 1/3 de la durée initiale au delà. On voit bien les objectifs de la loi : éviter

³⁹ Pour les contrats à durée déterminée par exemple, 9 mois si l'embauche sur un tel contrat est utilisée pour attendre l'entrée en service d'une personne embauchée sur contrat à durée indéterminée, 24 mois pour l'exécution d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

que les contrats temporaires, qui ne doivent être utilisés que pour des motifs temporaires, ne soient éternellement renouvelés et se substituent ainsi aux contrats permanents.

Il n'existe par ailleurs aucune obligation de renouveler un contrat temporaire. Tout salarié peut évidemment refuser un renouvellement de contrat. En droit, les salariés temporaires n'ont à satisfaire aucune condition spécifique pour un renouvellement de leur contrat, mais naturellement l'appréciation de l'employeur est libre et souveraine. Lorsqu'un employeur veut garder au sein de son personnel des salariés sur contrat à durée déterminée ou sur intérim dont les contrats atteignent les limites légales de durée, le contrat peut être transformé en durée indéterminée. Rien ne peut s'y opposer. Le contrat d'intérim comporte d'ailleurs une clause obligatoire indiquant que l'entreprise de travail temporaire ne peut s'opposer à la transformation de la mission d'intérim en contrat permanent au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les protections des travailleurs temporaires sont telles que l'on peut aisément admettre que pendant la durée des contrats temporaires, et hormis le temps de la période d'essai, la rupture de contrat est plus difficile qu'en cas de contrat à durée indéterminée. Bien entendu, une mission d'intérim peut être instantanément interrompue par l'entreprise utilisatrice dès lors qu'elle juge que la personne envoyée par l'entreprise de travail temporaire ne fait pas l'affaire. C'est pour l'entreprise utilisatrice une très grande différence entre contrat à durée déterminée (que l'on ne peut interrompre) et intérim. Mais cela n'empêche pas que l'employeur de l'intérimaire, l'entreprise de travail temporaire, doit satisfaire à ses obligations d'employeur. En cas de mission interrompue par l'entreprise cliente, le contrat de travail en intérim oblige l'entreprise de travail temporaire à proposer à l'intérimaire une autre mission dans un délai maximum de 3 jours ouvrables ; faute de quoi l'entreprise de travail temporaire est astreinte à payer la rémunération prévue pour toute la durée de mission prévue au contrat. Une faute grave de l'intéressé ou un événement imprévu peuvent seuls autoriser l'entreprise de travail temporaire à rompre un contrat en cours d'exécution, une fois achevée la période d'essai⁴⁰.

De la lettre de la loi aux pratiques effectives en entreprise, la distance peut être

⁴⁰ Comme tout contrat de travail, le contrat de mission comporte une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être dénoncé. La durée de cette période d'essai est fixée par voie conventionnelle. A défaut d'accord collectif, la loi impose une période d'essai qui est pour l'intérim de 2 à 5 jours selon la durée du contrat.

très grande. A notre connaissance aucune donnée n'informe de la durée effective des contrats à durée déterminée. On sait en revanche que les missions d'intérim sont très courtes : 1,9 mois en moyenne sur l'année 2008. Cette année là, près de la moitié des intérimaires étaient en mission moins d'un mois et demi dans l'année (Domens, 2009). Et l'on sait aussi que certaines entreprises et branches ont en permanence une part importante de leur main-d'œuvre d'exécution en intérim, avec dans bien des cas les mêmes personnes, et cela depuis plusieurs années ; que certaines entreprises pratiquent systématiquement l'embauche sur contrats permanents par sélection au sein de leur vivier de jeunes temporaires, contrats à durée déterminée ou intérim. C'est particulièrement le cas du secteur automobile (Moncel et Sulzer, 2006). On connaît un certain nombre d'affaires d'abus, portées devant les tribunaux qui ont permis aux syndicats d'obtenir une « requalification » du contrat de travail en contrat permanent. C'est dire qu'en l'absence de présence syndicale rien ne permet de croire à l'absence d'abus. C'est dire aussi l'embarras des syndicats pour s'opposer à l'emploi temporaire, lorsqu'il est clairement la seule porte d'entrée dans l'emploi permanent.

7. Economic crisis and employment adjustment of non-regular workers

Cf. ci dessus § 2.2

On ajoutera seulement qu'en Europe, l'emploi temporaire (sous toutes ses formes, contrats à durée déterminée et intérim mêlés) a été considérablement touché par la crise de 2008-2009. La France n'y a pas échappé. La chute de l'emploi temporaire y reste néanmoins moindre qu'en d'autres pays (Espagne, Pays Bas, Royaume Uni en particulier) (Erhel, 2010)

8. Non-regular employment as a social and policy issue

L'ensemble des formes particulières d'emploi est depuis longtemps en France un thème important de recherche et de débat social et politique. Les divers statuts atypiques sont traditionnellement associés à la précarité et à la flexibilité. Malgré tous les efforts déployés par certains pour convaincre que flexibilité n'implique pas précarité, pour proposer les mesures propres à dissocier flexibilité et précarité et développer la flexicurité prônée par les autorités européennes (Schmid, 2009), les deux choses sont restées pratiquement synonymes et dénoncées par les syndicats.

Les syndicats français ont toujours considéré que les formes particulières d'emploi constituaient autant d'armes utilisées pour affaiblir et détruire les protections de

l'emploi permanent. Leur hostilité s'est donc accompagnée d'une défense de l'emploi permanent et d'un refus de principe d'admettre toute diversification des statuts. Naturellement des nuances séparent ici les principaux syndicats. Et on y ajoutera : hostilité mais également embarras, puisque de nombreux titulaires de formes particulières d'emploi ne revendiquent pas l'intégration sur un statut de permanent. C'est en particulier le cas dans l'intérim. Les avantages salariaux de l'intérim (la prime de précarité, les indemnités compensatoires de congés payés) disparaîtraient avec une intégration des intéressés sur contrat à durée indéterminée. Plus généralement les protections dont bénéficie l'intérimaire font apparaître l'intérim comme un statut relativement privilégié par rapport à beaucoup d'autres contrats temporaires (les saisonniers, les extras de certaines branches) et les syndicats français ont montré beaucoup d'hésitations sur les stratégies à adopter, au delà de l'hostilité générale qu'ils ne manquent pas de montrer face aux contrats temporaires.

Mention particulière doit être faite pour les emplois dits « aidés » dont l'objectif affirmé est la réinsertion dans l'emploi, même si leurs usages peuvent s'écarter de l'objectif proclamé. Ainsi lorsqu'en 2005, le gouvernement proposait deux nouveaux statuts d'emploi atypiques qu'il configurait pour faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi, le CPE (contrat premier emploi) et le CNE (contrat nouvelle embauche), la mobilisation de la jeunesse, principalement étudiante, obtint après un long conflit le retrait du projet de CPE. Le CNE était quant à lui mis en application, jusqu'à ce qu'en 2008 il soit jugé contraire à la convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement. Les CNE en cours au 26 juin 2008 ont donc été requalifiés en contrats à durée indéterminée de droit commun (emploi typique).

Plus généralement, les tentatives de réformes du contrat permanent, à durée indéterminée à temps complet, qui sert de référence au droit commun du travail, sont anciennes et nombreuses. Ces dernières années, l'idée de renouveler complètement le régime des contrats de travail et de mettre en place un contrat unique a été longuement débattue. Le rapport demandé par le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, à deux universitaires, Pierre Cahuc et Francis Kramarz, prônait la mise en place d'un contrat unique avec pour objectif « *de limiter les inégalités induites par l'utilisation excessive des contrats à durée déterminée* » et « *de simplifier le contrat de travail, dont la complexification progressive a constitué*

une source importante d'inégalité de traitement depuis deux décennies» (Cahuc et Kramarz, 2004, p. 143). Ces volontés de réforme ont échoué devant l'hostilité des partenaires sociaux. L'accord interprofessionnel de janvier 2008, chargé de jeter les bases de la loi de juin 2008 sur la modernisation du marché du travail a explicitement rejeté cette idée de contrat unique.

Avec la crise enfin, le gouvernement continue de proclamer l'urgence de réformes propres à améliorer le fonctionnement du marché du travail et faciliter la création d'emploi, en assurant plus de flexibilité. Pourtant, le débat sur les réformes du contrat de travail passe au second plan face à l'ampleur des suppressions d'emplois et la montée du chômage. La question urgente n'est plus la réforme du contrat de travail mais les difficultés de financement de l'indemnisation du chômage. Les changements de réglementation de l'assurance chômage survenus en 2009 ont certes élargi le bénéfice de l'indemnisation du chômage aux personnes en fin de contrats de travail de courte durée mais en leur accordant une durée d'indemnisation toute aussi courte. Plus généralement, pour mieux inciter les personnes à revenir rapidement dans l'emploi, les conditions d'indemnisation du chômage ont été quelque peu durcies depuis quelques années. L'un des résultats notables, c'est la montée des emplois de basse qualité (contrats courts, faibles salaires). Les arbitrages sont aujourd'hui difficiles entre le coût croissant de l'indemnisation du chômage, la volonté d'une bonne réinsertion des demandeurs d'emploi et l'amélioration de la qualité des emplois.

Références bibliographiques

Askenazy P., Berry J.-B. et Prunier-Poulmaire S. (2009), « Travail et salariés dans la grande distribution », in Caroli È. et Gautié J. ed., « *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?* », Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure (collection du CEPREMAP), Paris, p. 333-392

Auer P. (2005), « Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalised work », Geneva, *ILO (Employment Analysis and Research Unit, Employment Strategy Department)*, 2005/1, Employment Strategy paper, 20

Bel G. (2008), « Les femmes face au travail à temps partiel », communication au Conseil Economique et Social, 26 février (avis et rapports du CES), 115 p.

Bevort A., Lallement M. et Nicole-Drancourt C., 2006, « Flexicurité. La protection de l'emploi en débat », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 931, La documentation française, décembre

Bouillaguet-Bernard P., Michon F. (1981), « Attitudes envers le travail, attitudes envers quel travail ? Quelques aperçus historiques », Séminaire d'Économie du Travail, CNRS – Université de Paris 1, cahier n°8108, 29 p. [*Séminaire sur les Attitudes envers le Travail, programme FAST -Commission des Communautés Européennes*, Marseille, 23-26 novembre 1981].

Bué J. et Coutrot T. (2008), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », DARES, *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°22.2, mai, 7 p.

Bunel M. (2004), « Les pratiques de flexibilité en 1999 : davantage complémentaires que substituables », DARES, *Premières Informations, Premières Synthèses*, 33.1, août, 7 p.

Bunel M. (2007), « Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats », Noisy-le-Grand, France, *Centre d'Études de l'Emploi*, Document de Travail, n° 82, 43 p.

Cahuc P. et Kramarz F. (2004), « *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle* », La Documentation Française, Paris, 204 p. (Collection des rapports officiels)

Cancé R., 2002, « Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *Travail et Emploi*, n° 89, janvier, pp. 29-44

Caroli E. et Gautié F. (sous la dir.) (2009), « *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?* », Éditions Rue d'Ulm / Presses de l'École normale supérieure (coll du CEPREMAP), 510 p..

CERC (Conseil Emploi Revenu Cohésion sociale) (2005), « *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques* », Paris, La Documentation française, rapport n° 5, 184 p.

Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C, Michon F. (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Économie et Statistique*, n° 352-353, p. 169-189.

Coutrot T. (2000), « Les facteurs de recours aux emplois temporaires », DARES, *Premières informations, Premières synthèses*, n° 25.3, juin, 8 p.

Daune-Richard A.-M. (2004), « Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède », *Travail et emploi*, n° 100, octobre.

Di Paola V., Moullet S. (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 369-370, p. 49-74

Domens J. (2009), « L'intérim en 2008 : recul marqué de l'intérim », *Premières Informations Premières Synthèses*, vol. n° 27.4, juin, 7 p.

Dufour C., Bérout S., Denis J.M., Hege A., Pernot J.M. (2008), « Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale », Paris, *Documents d'études*, DARES, aout, 156 p.

Erhel C. (2010), « Les politiques de l'emploi en Europe : le modèle de l'activation et de la flexicurité face à la crise », Paris, *Centre d'Économie de la Sorbonne*, Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne, 2010.02, 24 p.

Erhel C., Lefevre G., Michon F. (2009), « L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité », *document de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne* (Université de Paris 1 – CNRS), n° 2009.14, 52 p. (téléchargement : <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2009/09014.pdf>) (publié in Caroli E. et Gautié F. (2009), p.

455-506)

Faure-Guichard C., 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », Travail et emploi, n°78, pp. 1-20

Fendrich Y., Rémy V., 2009, « L'insertion professionnelle, six mois après la sortie de contrats aidés », Premières Informations Premières Synthèses, DARES, n°45.1, novembre.

Fourcade B., 1992, « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », Travail et Emploi, n° 52

FPEtt et BVA (2006), « Regards des intérimaires sur l'intérim », Paris, 26p.

Fraisse G., 1999, « Des conditions de l'égalité économique », *Travail, genre et société*, n°1.

Fréchou (2004), « Les permanents de l'intérim », *Premières Informations Premières Synthèses*, vol. n° 43.3, octobre, 1-5

Freyssinet J. (1999), « Commentaires », in Cette G., « *Le temps partiel en France* », Paris, La Documentation française (coll. Les rapports du Conseil d'Analyse économique), 222 p.

Germe J.F. (1978), « Emploi et main-d'œuvre au XIX^e siècle. Etude des enquêtes sur la condition ouvrière en France », Université de Paris 1 *Panthéon Sorbonne*, thèse de Doctorat d'État en Sciences Économiques.

Germe J.F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, vol. n° 76, oct-déc.

Germe J.F. et Michon F. (av. la collaboration de Bonnechère M. et Kerleau M.) (1979-1980), « Stratégies des entreprises et Formes Particulières d'Emploi », Séminaire d'Économie du Travail, cahier n° 8006 (rapport pour le Commissariat Général du Plan, tome 1 : « Dossiers », décembre 1979, 186 p., tome 2 : « L'enquête », juin 1980, 199 p.) [avec la collaboration de M. Bonnechère et M. Kerleau]

Germe J.F., Monchatre S. et Pottier F. (2003), « *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires* », La Documentation française, Paris.

Guilbert M. (1968), « *Le travail temporaire en France* », Paris, CNRS,

IRES (2005), « *Les mutations de l'emploi en France* », Paris, La Découverte (coll. Repères)

Kornig C., 2003, « *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée* », thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris.

Kornig C., 2008, « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », *Economies et Sociétés, Cahiers de Socio-Economie du Travail*, n°12, pp. 1959-1977.

Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2002-a), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire – Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », in *Travail et Emploi*, n° 89, janvier 2002, p. 45-64

Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2002-b), « *Les stratégies des entreprises de travail temporaire* », rapport final (version révisée), IRES – Marne la Vallée et MATISSE – CNRS & Univ Paris 1, 2002, 158 p.

Lefresne F., 2006a, « Précarité pour tous, la norme du futur », *Le Monde Diplomatique*, mars, pp. 18-19

Lefresne F. (2006-b), « Les nouvelles normes de l'emploi », *Sciences Humaines*.

Maruani M. (2000), « *Travail et emploi des femmes* », La Découverte, Coll. Repères

Maruani M. (2003), « Emplois atypiques », *Le Monde Diplomatique*, juin, p.5

Maruani M., Michon F. (1998), « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », *Economies et Sociétés*, série A.B., n°20, 3/98

Michon F. (1981), « Dualism and the French labour market. Business strategy, non standard job forms and secondary jobs », in Wilkinson F., ed. (1981), « *The dynamics of labour market segmentation* », Academic Press, London, p. 81-97.

Michon F. (1987), « Autour de la flexibilité. Les politiques d'emploi, l'entreprise, les règles et conventions », in Maruani M. et Reynaud E. ed. (1987), « *France Allemagne : débats sur l'emploi* », Syros, Paris, 1987, p. 122-139

Michon F. (2003), « Sur la comparaison internationale des temps de travail », in Lallement M., Spurl J. (dir), « *Stratégies de la comparaison internationale* », Paris, CNRS Éditions, juin, p. 189-197.

Michon F. (2009-a), « From “Working Less for More Jobs” to “Working more for

More Money”. Recent Development and Issues on Working Time in France », The Japan Institute for Labour Policy and Training, JPLT report n° 7 (*Working Time – In Search of New Research territories beyond Flexibility Debates* 2009 JILPT Workshop on Working Time) p. 3-19.

Michon F.. (2009-b), « French Social Actors confronting Temporary Agency Work », *Flexwork Research Conference* (EuroCIETT and Amsterdam University, Flexwork Research Center), Brussels, November 26th-27th.

Milewski F. et alii (2005), « *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité* », Rapport pour le Ministère de la Cohésion sociale et de la Parité.

Moncel N. et Sulzer E. (ed.) (2006), « *L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën. Contextes sociétaux, effets de sites et identités au travail* », Marseille, CEREQ (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications), Notes Emploi Formation n°22, 70 p.

Observatoire du Travail Temporaire (2008), « L'emploi, l'intérim et les métiers à l'horizon 2015 », Paris, *Les dossiers de l'Observatoire du Travail Temporaire*, mai, 133 p.

Oliveira A. et Ulrich V. (2002), « L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel », Paris, *DARES, Document d'études*, n°61, 60 p.

Perez C., Thomas G., 2005, « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Economie et Statistique*, n° 388-389, pp. 107-127

PRISME (2008), « Rapport économique et social », 59 p. (http://prisme.eu///Addon_Site/Upload/Autres/Rapport%20eco_2008.pdf)

Régnier-Loilier A. (2009), « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple », *Population et Sociétés*, n° 461.

Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses Premières Informations*, DARES, n° 28.2, juillet.

Schmid G. (2009), « Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity : Managing Social Risks over the Lifecourse », Paris, *Centre d'Économie de la Sorbonne*, documents de travail n°2009.75, 26 p.

Ulrich V. et Zilberman S. (2007), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années », *Premières Synthèses Premières Informations*, DARES, n° 39-3, septembre.

Annexe n° 1 : informations sur les contrats dits « aidés » ⁴¹

Un contrat aidé est un **contrat de travail** dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de **subventions** à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des "publics cibles", telles les personnes "en difficulté sur le marché du travail" ou les jeunes. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple des **contrats "initiative emploi"**) ou du secteur non marchand (par exemple **contrats "emploi-solidarité"**). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des **collectivités territoriales** ou des **entreprises publiques**.

Le contrat d'avenir est un contrat qui s'adresse aux allocataires de **minima sociaux** : bénéficiaires du **RMI**, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Il s'agit d'un **contrat de travail** à durée déterminée et à temps partiel (26 heures de travail hebdomadaire). Le contrat d'avenir est conclu, en principe, pour une durée de 2 ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, soit un total de 36 mois (pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleur handicapé, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, portant à 5 ans la durée totale).

Le contrat d'accompagnement sans l'emploi (CAE) est un **contrat de travail** à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois renouvellement compris ; il peut s'agir d'un temps partiel (avec un minimum de 20 heures hebdomadaires, sauf exception) ou d'un temps complet. La possibilité de conclure un CAE est ouverte aux employeurs du secteur non marchand (pour l'essentiel, **collectivités territoriales**, autres **personnes morales** de droit public, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, associations loi 1901). La conclusion d'un tel contrat ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides : exonération de cotisations sociales patronales à hauteur du **Smic**, aide à la rémunération fixée en pourcentage du **Smic** (pouvant aller jusqu'à 95 % du **Smic**).

Le contrat d'emploi consolidé (CEC), créé en 1992, est un **contrat de travail** à temps partiel (en général 30 heures par semaine) pour une durée déterminée, de 12 mois renouvelables dans la limite de cinq ans. Il peut être signé par les **collectivités territoriales**, les établissements publics et les associations. La rémunération du salarié est partiellement prise en charge par l'État. Il est destiné aux personnes en difficulté sur le marché du travail, en particulier celles qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs **contrats emploi-solidarité** n'ont pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats.

Les contrats emplois jeunes (CEJ, ou bien NSEJ pour "nouveaux services emplois jeunes") créés en 1997 sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi et à ceux de 26 à 30 ans non indemnisés par l'Unedic. Ils visent à développer des activités d'utilité sociale répondant à des besoins émergents ou non satisfaits. Ils peuvent être signés par les établissements scolaires, la Police nationale, les **collectivités territoriales**, les établissements publics et les associations. La rémunération du salarié est partiellement prise en charge par l'État (à hauteur de 80 % du **Smic**). Les contrats de travail sont de 60 mois (éventuellement à durée indéterminée dans le secteur associatif) et à temps plein (sauf dérogation expresse).

⁴¹ reproduit de INSEE, <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-aide.htm>

Annexe 2 : tableaux et graphiques

Tableau n°1 – Importance des formes particulières d'emploi (%), année 2008

	Ensemble des 15 ans ou plus
Non salariés	10,5
Salariés	89,5
Dont intérimaires	2,1
Apprentis	1,3
Contrats à durée déterminée (1)	8,3
Contrats à durée indéterminée (2)	77,7
Ensemble des emplois	100
Effectifs en milliers	25 913

Lecture : 10,5% des emplois sont non salariés - (1) Y compris les emplois aidés. (2) Y compris les emplois aidés, les salariés sans contrat, ainsi que les fonctionnaires stagiaires et les titulaires du secteur public. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre). Source : Insee, Enquête Emploi en continu.

Tableau n°2 – Importance du temps partiel au sein des diverses formes d'emploi (%), année 2008

	Ensemble	Hommes	Femmes
Non salariés	10,4	5,1	21,3
Salariés	16,8	5,1	29,0
intérimaires	8,2	4,6	16,2
apprentis	17,7	14,9	23,8
stages et contrats aidés	46,1	29,9	54,9
contrats à durée déterminée	28,1	17,5	34,9
contrats à durée indéterminée	15,4	3,7	27,9
Ensemble des emplois	16,1	5,1	28,4

Lecture : 10,4% des non salariés sont à temps partiel (5,1% des hommes, 21,3% des femmes) – Source : INSEE, Enquête Emploi en continu

Tableau n°3 – Les emplois « aidés » dans le cadre des politiques de l'emploi⁴².

	Stocks de bénéficiaires en fin d'année 2008 (1)
Emplois marchands aidés	1042
Dont Exonérations et primes à l'embauche de jeunes	59
Exonérations et primes à l'embauche de CLD (2)	66
Aide à la création d'entreprises	119
Contrats en alternance	632
Accompagnement des restructurations	13
Emploi marchand aidé	185
dont Contrat d'avenir	78
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	102

(1) données corrigées des variations saisonnières – (2) Chômeurs de Longue Durée - Champ : France Métropolitaine - Sources : ASP ; DARES ; DGEFP ; INSEE

⁴² On trouvera en annexe 1, un résumé des règles concernant chacun de ces emplois aidés

Tableau n°4 - Taux de recours à l'intérim par secteur

(% équivalent temps plein)

	2001	2008 (1)
Agriculture, sylviculture, pêche	0,9	1,3
Industrie	6,8	6,9
Industries agricoles et alimentaires	6,2	7,5
Industrie des biens de consommation	5,0	5,0
Industrie automobile	10,7	9,3
Industries des biens d'équipement	6,6	7,1
Industries des biens intermédiaires	7,9*	7,5
Énergie	2,3	2,7
Construction	7,6	8,1
Tertiaire	1,7	1,7
Commerce	2,0	1,8
Transports	3,8	4,3
Activités financières	1,3	1,0
Activités immobilières	1,0	1,1
Services aux entreprises	2,0	2,0
Services aux particuliers	0,5	0,5
Éducation, santé, action sociale	0,6	0,6
Administration et activités associatives	0,5	0,5
Ensemble	3,5	3,3

Taux moyens annuels - Source : DARES - UNEDIC

Tableau n°5 - Le travail à temps partiel selon le secteur d'activité, 2008

	Femmes salariées(%)	Hommes salariés(%)
Agriculture, sylviculture, pêche	15,7	6,0
Industrie	6,1	1,4
Industries agricoles et alimentaires	9,9	1,7
Industrie des biens de consommation	8,2	1,6
Industrie automobile	2,4	0,8
Industries des biens d'équipement	4,2	1,0
Industries des biens intermédiaires	4,9	1,4
Énergie	9,8	2,8
Construction	4,8	2,1
Tertiaire	21,0	3,3
Commerce	18,5	2,4
Transports	8,2	3,0
Activités financières	11,0	0,8
Activités immobilières	16,4	3,2
Services aux entreprises	14,6	3,6
Services aux particuliers	41,3	8,0
Éducation, santé, action sociale	24,9	2,4
Administration et activités associatives	19,2	2,9
Ensemble	17,6	3,0

Champ : ensemble des salariés – Source : INSEE Enquête Emploi en continu

Lecture : dans l'industrie, 6,1% des femmes salariées sont à temps partiel 1,4% des hommes salariés sont à temps partiel

Tableau n° 6 – Le travail à temps partiel selon la catégorie professionnelle, 2008

	%
Cadres	10,2
Professions intermédiaires	14,5
Employés	30,5
Ouvriers	9,4
dont	
Ouvriers qualifiés	5,6
Ouvriers non qualifiés	16,4
Ouvriers agricoles	19,8
Toutes Catégories	16,9

Champ : ensemble des salariés – Source : INSEE Enquête Emploi en continu

Lecture : 10,2% des cadres sont à temps partiel.

Tableau n° 7 - Distribution des emplois selon le sexe et le statut – 2008

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	<i>Effectif (milliers)</i>	<i>%</i>	<i>Effectif (milliers)</i>	<i>%</i>	<i>Effectif (milliers)</i>	<i>%</i>
Non-salariés	1 832	67,1	898	32,9	2 730	100,0
Salariés	11 838	51,1	11 345	48,9	23 183	100,0
<i>Intérimaires</i>	<i>380</i>	<i>69,3</i>	<i>168</i>	<i>30,7</i>	<i>548</i>	<i>100,0</i>
<i>Apprentis</i>	<i>237</i>	<i>68,3</i>	<i>110</i>	<i>31,7</i>	<i>347</i>	<i>100,0</i>
<i>Contrats à durée déterminée</i>	<i>824</i>	<i>38,5</i>	<i>1 316</i>	<i>61,5</i>	<i>2 140</i>	<i>100,0</i>
<i>Contrats à durée indéterminée</i>	<i>10 397</i>	<i>51,6</i>	<i>9 751</i>	<i>48,4</i>	<i>20 147</i>	<i>100,0</i>
Total des emplois	13 670	52,8	12 243	47,2	25 913	100,0

Champ : actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi et vivant en France métropolitaine - Source : Insee, Enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^e trimestre 2008

Tableau n° 8 - Statut d'emploi et type de contrat de travail selon l'âge en 2008 (en %)

	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Ensemble
Non salariés	2,0	9,3	16,5	10,5
Salariés	98,0	90,7	83,5	89,5
<i>dont :</i>				
<i>Intérimaires</i>	<i>6,6</i>	<i>2,1</i>	<i>0,7</i>	<i>2,1</i>
<i>Apprentis</i>	<i>15,3</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>1,3</i>
<i>Contrats à durée déterminée</i>	<i>26,4</i>	<i>7,5</i>	<i>4,4</i>	<i>8,3</i>
<i>Contrats à durée indéterminées</i>	<i>49,7</i>	<i>81,0</i>	<i>78,4</i>	<i>77,7</i>
Ensemble des emplois	100	100	100	100

Source : Insee, enquêtes Emploi

**Tableau n° 9 : Statut d'emploi et type de contrat des actifs occupés selon le diplôme et la durée
écoulée depuis la sortie de formation initiale en 2007 (%)**

	Ensemble	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Non salariés	4	5	6	4	1	1
Salariés	96	95	94	96	99	99
<i>Emplois temporaires</i>	31	22	27	34	38	45
<i>dont intérim</i>	6	2	4	6	9	12
CDI privé	54	56	55	54	53	48
CDI public	11	17	12	8	8	6
Total	100	100	100	100	100	100
<i>Nombre d'actifs occupés (en milliers)</i>	nd	616	461	466	319	208
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Non salariés	6	8	6	7	4	5
Salariés	94	92	94	93	96	95
<i>Emplois temporaires</i>	15	9	8	15	22	26
<i>dont intérim</i>	3	1	2	3	6	8
CDI privé	62	52	69	62	65	63
CDI public	17	31	16	15	9	6
Total	100	100	100	100	100	100
<i>Nombre d'actifs occupés (en milliers)</i>	nd	951	789	901	671	418
Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale						
Non salariés	14	17	13	13	13	11
Salariés	86	83	87	87	87	89
<i>Emplois temporaires</i>	7	4	4	6	7	10
<i>dont intérim</i>	1	0	0	1	2	2
CDI privé	59	45	59	58	64	63
CDI public	20	33	25	23	16	16
Total	100	100	100	100	100	100
<i>Nombre d'actifs occupés (en milliers)</i>	nd	2 338	2 298	3 068	5 628	5 476

BEP : brevet d'études professionnelles ; CAP : certificat d'aptitude professionnelle ; CEP : certificat d'études primaires. – nd : non disponible - Source : Insee, enquêtes Emploi.

**Tableau n° 10 - Poids du temps partiel dans l'ensemble des emplois selon l'âge et la durée
hebdomadaire du temps partiel - 2008**

	durée hebdomadaire du temps partiel :				
	Ensemble des temps complets	Ensemble des temps partiels	moins de 15 heures	15 à 29 heures	30 heures ou plus
15-24 ans	77,0	23,0	5,3	12,7	4,9
25-49 ans	84,5	15,5	1,9	8,3	5,3
50 ans et plus	81,2	18,8	4,0	10,0	4,8
Ensemble des 15 ans et plus	83,1	16,9	2,7	9,1	5,1

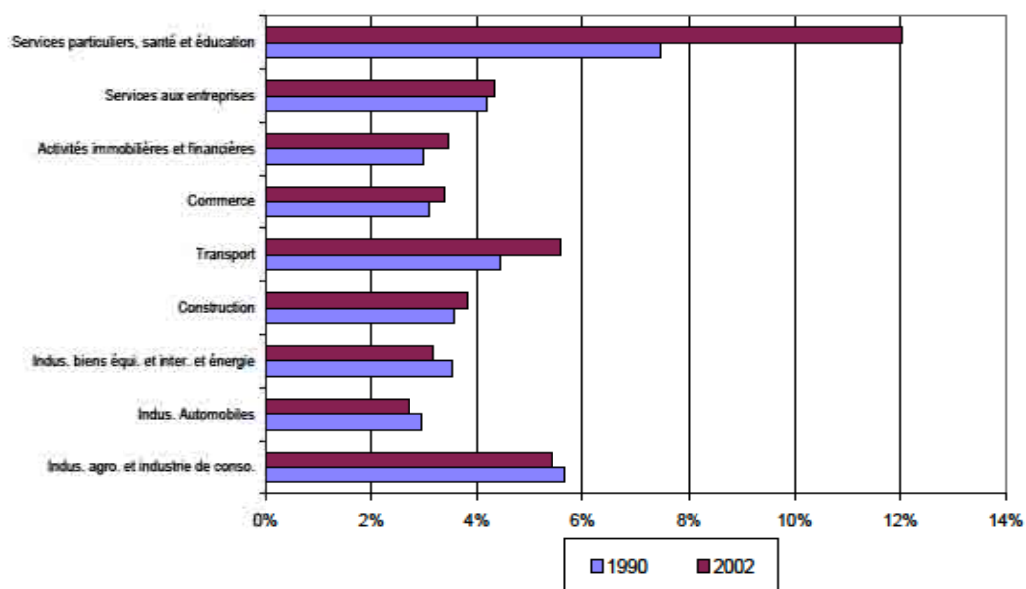
Source : INSEE Enquêtes Emploi 2008 - Lecture : 77% des jeunes de 15 à 24 ans sont à temps complet, 23% à temps partiel ; sur ces 23%, 5,3% travaillent moins de 15 heures hebdomadaires, 12,7% entre 15 à 29 heures et 4,9% 30 heures ou plus.

Tableau n° 11 - Part des emplois atypiques dans l'emploi total

	CDD	Intérimaires	Stagiaires et contrats aidés	Apprentis
1985	3,6	0,4	1,1	0,7
1990	4,8	0,8	1,8	0,8
1995	5,6	1,0	2,8	0,7
2000	7,0	1,8	2,6	1,0
2005	6,9	2,1	1,7	1,3
2007	7,1	2,1	1,7	1,4
2008	8,3	2,1	??	1,3

Sources : INSEE, enquêtes Emploi

Graphique n° 1 – Répartition des contrats à durée déterminée par secteur d'activité (emplois salariés du secteur privé, 1990 – 2002)

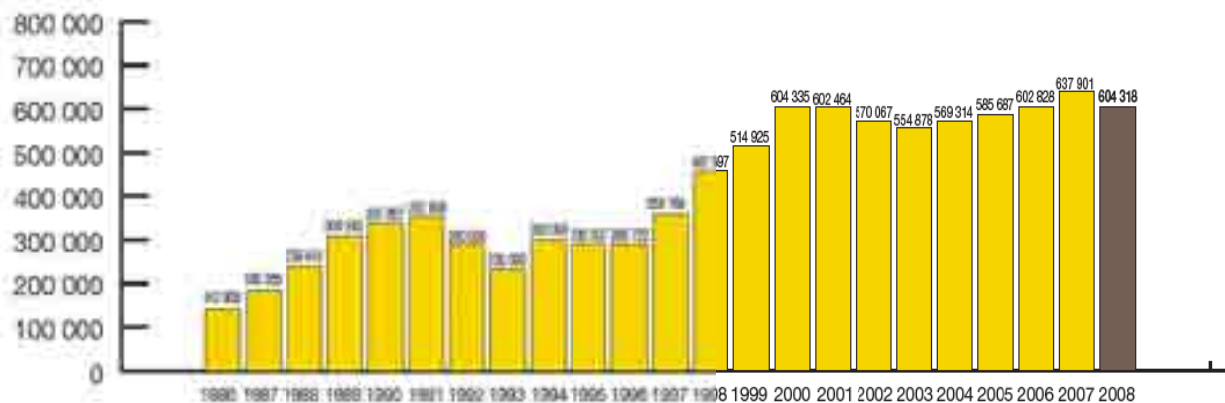


graphique reproduit de Bunel (2007) – source : Enquête sur l'emploi et calculs de Bunel (2007)

Graphique n° 2 – Développement de l'intérim 1986 – 2006

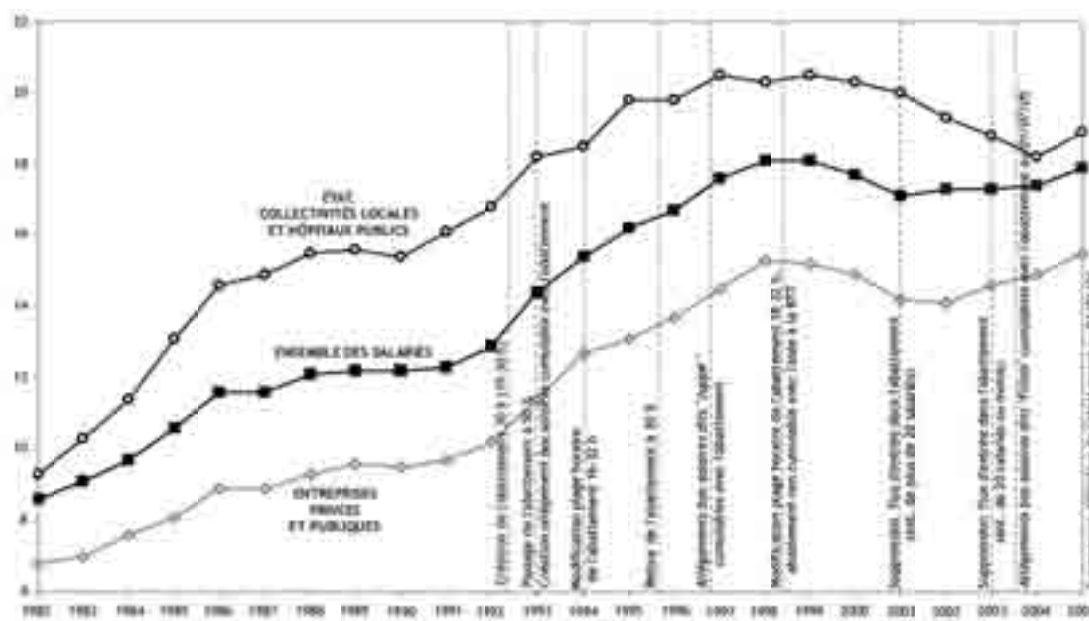
Reproduit de PRISME (2008) – source : DARES Pôle Emploi

Évolution annuelle de l'emploi intérimaire en volume



Graphique n° 3 – Proportion de salariés à temps partiel 1982-2005

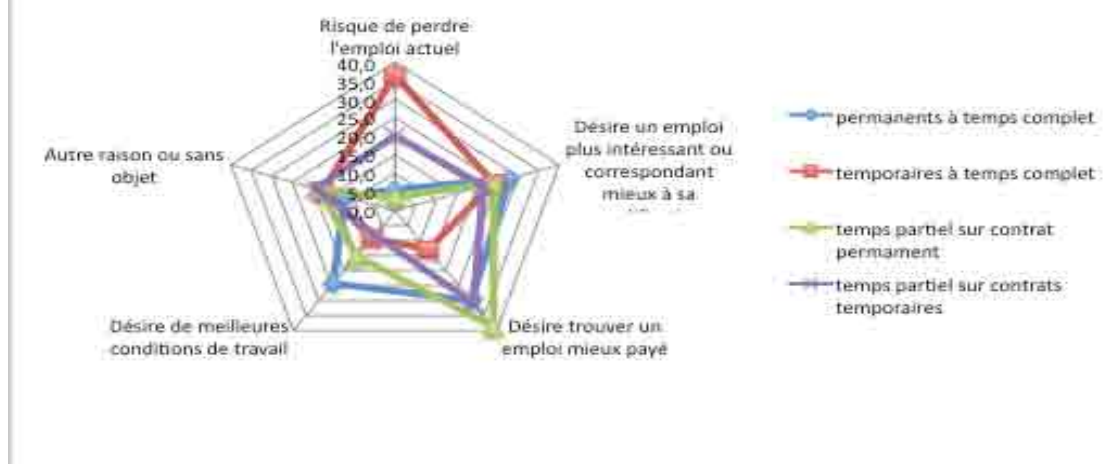
(reproduit de Ulrich et Zilberman, 2007)



Champ : ensemble des salariés (hors salariés de particuliers employeurs) – Source : INSEE Enquêtes Emploi

Graphique n°4 - Personnes ayant un emploi et désireuses de changer d'emploi selon les raisons de ce souhait

(% - source : INSEE, Enquête sur l'Emploi 2008 - Champ : ensemble des personnes ayant un emploi et souhaitant en changer)



*Lecture : près de 40 % des temporaires à temps complet désirent changer d'emploi parce qu'ils jugent qu'il existe un risque de perdre l'emploi actuel.
Par temporaires on entend l'ensemble des contrats à durée déterminée et de l'intérim.*

Graphiques n° 5 - Devenir des personnes sur contrats permanents ou sur formes particulières d'emploi de 3 mois à un an après (reproduit de Givord, 2006)

Près d'un intérimaire sur quatre en 2003 était au chômage un an après tandis qu'un CDD sur quatre occupait un emploi salarié sous CDI

