

Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département de l'Emploi

Numéro 379 - 19 novembre 1993

LES EMPLOIS À DURÉE LIMITÉE EN 1992

En 1992, les recrutements sur des emplois à durée indéterminée sont moins fréquents. Le nombre de postes sur contrats temporaires (intérim et CDD), après s'être réduit en 1990, semble stabilisé : le recours à l'intérim a sensiblement baissé du fait de la mauvaise conjoncture de l'industrie et du bâtiment, mais les contrats à durée déterminée résistent mieux. Toutefois, ils donnent plus rarement lieu à une transformation en embauche ferme.

La politique active de l'emploi en 1992 contribue également au développement des emplois à durée limitée. Au total environ 7% des salariés sont engagés dans l'une de ces formes d'emploi : apprentissage, stages, contrats aidés, intérim, CDD.

Début 1993, près de 1,4 millions de personnes sont salariées sous une forme particulière d'emploi : contrats à durée déterminée (CDD), contrats de travail temporaire, contrats d'apprentissage, les stages et contrats aidés [1] (*).

Ces formes d'emploi salarié ont une caractéristique commune : la durée de l'activité rémunérée est limitée dans le temps (hormis quelques contrats aidés pour des bénéficiaires spécifiques), et cette limitation est spécifiquement prévue par le contrat de travail.

Le salarié subit donc une certaine incertitude sur sa situation au terme du contrat et cette incertitude est liée à son statut. Elle se distingue d'une incertitude « de fait » qui peut exister pour de nombreux autres actifs (salariés ou non) : on peut évoquer la

fragilité des travailleurs non salariés en cas de retournement de la conjoncture, qu'il s'agisse d'aides familiaux, de travailleurs à domicile, de petites entreprises en état de dépendance forte vis à vis d'entreprises donneurs d'ordre, ou la situation de salariés embauchés dans des établissements dont le « taux de mortalité » est important (certains services, entreprises nouvellement créées) [2].

Les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire répondent aux besoins d'efficacité économique des entreprises. Celles-ci ont également souvent recours au temps partiel afin d'ajuster leur volume de travail [3], mais cette forme d'emploi ne sera pas traitée ici.

(*) - Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie.

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62 - Fax : 40.56.56.42

Les emplois à durée limitée : un emploi salarié sur 14 en 1992

La part des formes d'emploi à durée limitée dans l'emploi salarié a crû fortement en 10 ans : elle est passée de 2,4 % en mars 1983 à près de 7 % en mars 1993 (d'après les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee). Le recours aux diverses formes d'emploi à durée limitée a varié au cours de la période : contrats à durée déterminée et travail temporaire, pour répondre aux besoins d'adaptation rapide des entreprises aux nécessités de la production; stages et contrats aidés, mis en oeuvre par l'État, pour faciliter l'insertion des jeunes ou lutter contre l'exclusion. Si cette forme d'emploi reste encore marginale dans le volume total des emplois occupés, elle est prépondérante dans les flux de main-d'oeuvre. En effet, on peut évaluer à environ 6 millions le volume de missions d'intérim en 1992, et à 1 million celui des contrats à durée déterminée. Le nombre de contrats aidés signés en 1992 s'élève, quant à lui, à environ 1,2 million, dont une grande partie, à durée limitée, est déjà comptabilisée dans les flux de CDD.

Contrats d'intérim et contrats à durée déterminée : un ajustement à la conjoncture des besoins de main-d'oeuvre

Le recours aux emplois temporaires et aux contrats à durée déterminée, après avoir fortement progressé entre 1984 et 1989, se tasse dès 1990 en liaison avec le retournement de la conjoncture (graphique 1). Le fléchissement de l'intérim se poursuit en 1992, tandis que le repli des contrats à durée déterminée semble s'interrompre.

En 1992, 5,8 millions de contrats de travail temporaire ont été con-

Niveaux des emplois à durée limitée

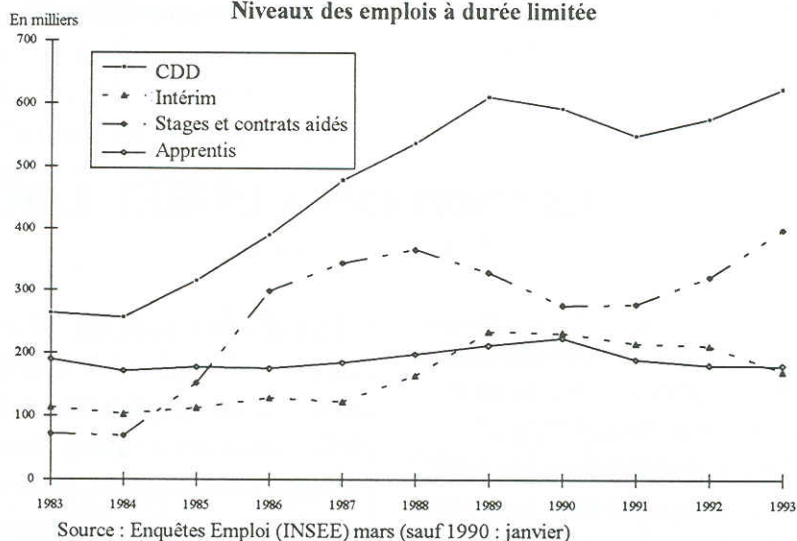
En milliers

Salariés	Mars 1983	Mars 1989	Janvier 1990	Mars 1991	Mars 1992	Mars 1993
Sous contrat à durée déterminée	263	611	593	550	576	624
Intérimaire	113	234	232	215	211	171
Stagiaire rémunéré ou sous contrat aidé	71	329	276	277	321	399
Apprenti	189	212	223	189	181	180

Source : Enquêtes Emploi (INSEE)

Graphique 1

Niveaux des emplois à durée limitée



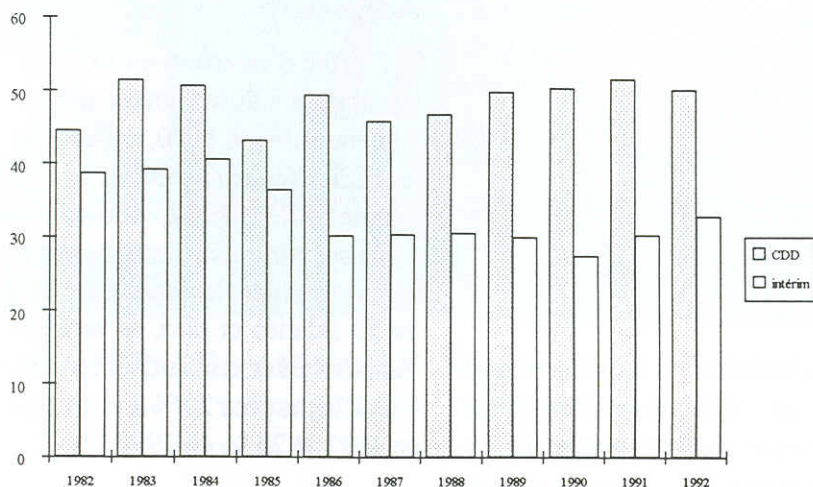
clus. En moyenne un peu moins de 300 000 intérimaires sont en poste en fin de mois, mais les variations mensuelles sont en fait très importantes : on compte fin juillet 380 000 intérimaires et fin décembre seulement 170 000. Bien qu'il ne soit pas possible, compte tenu des changements intervenus dans les relevés de contrats de travail temporaire, de comparer de façon détaillée les années 1991 et 1992, on observe une diminution sensible des missions d'intérim, et la seule étude des évolutions au cours de l'année met en évidence un fléchissement net du recours au travail temporaire, en particulier en fin d'année.

Le recul du recours à l'intérim se traduit également par la disparition d'agences de travail temporaire :

4 560 fin 92 contre 5 010 un an plus tôt. Cette diminution résulte non seulement d'une réduction du réseau des entreprises en exercice, mais aussi de la fermeture de plusieurs d'entre elles : la cessation d'activité de la cinquième entreprise du secteur en importance a par exemple eu lieu au cours de l'été 92. Le nombre d'entreprises de travail temporaire a baissé de 6 % en 1992 (70 entreprises en moins).

Les emplois occupés sur des contrats de travail temporaire restent dans 70 % des cas des emplois masculins, pour la plupart sur des postes d'ouvriers (graphique 2). Le recours à l'intérim est en effet plus fréquent dans les industries de biens intermédiaires, dans l'automobile et le bâtiment que dans

Graphique 2
Part des femmes dans les emplois salariés (en %)



Source : Enquêtes Emploi (INSEE) en mars (en janvier pour 1982 et 1990).

d'autres secteurs. Les femmes recrutées sur ce type de contrat sont employées ou ouvrières non qualifiées.

Les CDD sont diffusés beaucoup plus largement dans l'économie que les contrats d'intérim. Ils sont moins présents dans l'industrie et plus fréquents dans le tertiaire. Les contrats à durée déterminée, s'ils concernent en majorité des postes d'employés dans le tertiaire ou d'ouvriers non qualifiés dans l'industrie, sont parfois utilisés pour des embauches de cadres : 10 % des hommes et 6 % des femmes employés en mars 1992 sur CDD sont des cadres.

En 1992, les embauches dans les établissements de 50 salariés et plus sont, dans 67,5 % des cas, réalisées sur des contrats à durée déterminée, contre 64,6 % en 1991; la baisse des recrutements sur CDD est en effet nettement moins marquée que celle des embauches fermes. Alors que seulement 40 % des recrutements fermes sont des embauches féminines, plus de la moitié des embauches sur CDD concernent des femmes. Et si les jeunes sont le plus souvent recrutés sur ce

type de contrat, la part des adultes est en hausse en 1992 (41,5 % contre 40 % en 1990 et 1991) (graphique 3).

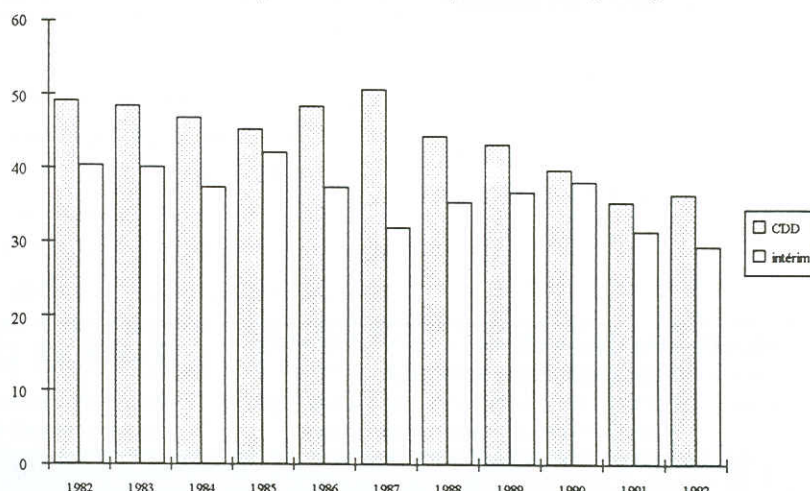
La durée moyenne des CDD est variable suivant les secteurs : elle est en moyenne de 3 mois alors que la durée moyenne des missions d'intérim est d'environ 2 semaines depuis une dizaine d'années (avant 1982, date de changement de la législation sur le travail temporaire, la durée moyenne était deux fois plus longue). C'est dans les services que les contrats à durée déterminée sont les plus brefs.

Apprentissage, contrats aidés et stages : un développement en liaison avec les politiques d'emploi et de formation professionnelle

En 1992, après deux années de stabilité, le nombre d'entrées en apprentissage diminue de 1,5% [4]. L'apprentissage est une formule répandue dans des secteurs peu concentrés où la formation se fait souvent sur le tas. Elle est utilisée en particulier dans les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration. Ce type de formation en alternance reste majoritairement à dominante masculine, bien qu'on enregistre un mouvement de féminisation, et s'adresse à un public de bénéficiaires dont près de la moitié n'a pas plus de 16 ans et dont les deux tiers ne possèdent aucun diplôme.

En revanche les stages rémunérés (classés en emplois) et les contrats aidés, dont le volume est lié à la politique de l'emploi, se développent fortement après le creux des années 1990-1991 [5]. De plus ils s'adressent à un public plus âgé qu'au début des années 1980, notamment du fait de l'élargissement des contrats emploi-solidarité aux chômeurs adultes.

Graphique 3
Part des jeunes dans les emplois salariés (en %)



Source : Enquêtes Emploi (INSEE) en mars (en janvier pour 1982 et 1990).

La plupart de ces contrats sont des emplois à durée limitée. Par définition, les contrats emploi-solidarité (CES) sont des contrats à durée déterminée : la moitié d'entre eux ont une durée initialement prévue pour 6 mois ou moins. Pour les formules d'insertion en alternance, l'ensemble des contrats de qualification (CDD pouvant aller jusqu'à 24 mois), ou d'orientation (CDD de 6 mois au plus), et près de la moitié des contrats d'adaptation (42,6 % en 1992 contre 45,1 % en 1991) ont également une durée limitée. Enfin 44 % des contrats de retour à l'emploi signés en 1992 sont conclus sur CDD.

Les bénéficiaires de ces stages et contrats aidés, plus souvent employés dans des activités de type tertiaire, sont en majorité des femmes (environ 60 %).

Une fonction d'ajustement pour les entreprises, mais un rôle d'insertion plus faible pour les salariés

Ces emplois à durée limitée, qui donnent aux entreprises des marges de flexibilité dans leur gestion de la main-d'oeuvre, peuvent jouer également un rôle d'insertion : d'après l'enquête Emploi, les trois quarts des personnes salariées sous

CDD ou en mission d'intérim ont encore un emploi un an plus tard. Mais la capacité pour les bénéficiaires de stages à s'insérer dans l'emploi est plus faible : seulement 60 % des anciens stagiaires ont un emploi un an plus tard. Cette population présente sans doute des caractéristiques moins favorables vis-à-vis de l'insertion, en particulier une faible qualification moyenne.

La certification scolaire est également déterminante pour l'insertion professionnelle des apprentis [6]. Parmi ceux ayant un emploi quelques mois après leur sortie d'apprentissage (environ les

deux tiers des apprentis), un quart sont employés dans le cadre d'une mesure-jeune.

Ce rôle d'insertion qu'exercent les emplois à durée limitée semble s'atténuer depuis 1990, en lien avec les difficultés conjoncturelles : on estime qu'en 1992, seulement 17 % des contrats à durée déterminée conclus dans les établissements de 50 salariés et plus, se seraient transformés en embauches fermes; c'était le cas pour 20 % d'entre eux en 1991 et 24 % en 1990 [7].

B. BELLOC,
C. HOCQUAUX.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] M. MERON, N. ROTH « Premiers résultats de l'enquête Emploi de mars 1993 », Insee Première, n° 266, juin 1993.
- [2] B. FOURCADE « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », Travail et Emploi, n° 52, 1992.
- [3] E. MAURIN, C. TORELLI « La montée du temps partiel », Insee Première, n° 237, décembre 1992.
- [4] C. GREZARD « L'apprentissage en 1992 », Premières Informations DARES, n° 360, août 1993.
- [5] « Bilan de la politique de l'emploi en 1992 », Dossiers statistiques du travail et de l'emploi, n° 96-97, septembre 1993.
- [6] M. BORDIGONI « L'apprentissage en 1992 : une formation en cours de renouvellement », CEREQ BREF, n° 86, avril 1993.
- [7] J. CHAZAL « Ralentissement des mouvements de main-d'oeuvre en 1992 », Insee Première, n° 284, octobre 1993.

PREMIÈRES INFORMATIONS – ISSN 0298-430 X

Directeur de la Publication : Claude SEIBEL.

Rédaction : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE,
DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES

Pièce 222 B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.

Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 56 38.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :

Premières Informations (50 numéros par an)

525 F

L'abonnement part du premier numéro de l'année.

A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL

Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.