

D OCUMENT D'ÉTUDES

ARBITRAGE ENTRE FLEXIBILITÉ INTERNE ET FLEXIBILITÉ EXTERNE : UNE ANALYSE EMPIRIQUE*

Par

*Matthieu BUNEL**
(IREGE - Université de Savoie)*

N° 81
Mai 2004

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

** - Je remercie Frédéric Lerais, Bruno Coquet, Marc-Antoine Estrade et Stéphane Jugnot pour leurs commentaires et leurs remarques ainsi que les participants à la 8ème conférence sur les théories et les méthodes de la macroéconomie (Orléans, janvier 2004). La mise à disposition des données et le travail économétrique ont été réalisés à la DARES, au sein de la Mission analyse économique. Les éventuelles omissions ou erreurs restent de la responsabilité de l'auteur.*

** e-mail : matthieu.bunel@univ-savoie.fr



Ministère
des affaires sociales,
du travail
et de la solidarité

RESUME

Titre

Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe :
une remise en cause empirique

Auteur

Matthieu BUNEL

Résumé

Cet article étudie les modes de flexibilité utilisés par les entreprises françaises pour faire face aux fluctuations d'activité en s'appuyant sur les données de l'enquête ACEMO flexibilité réalisée en 2000 auprès de plus de 6000 établissements. Le recours aux heures supplémentaires, aux contrats à durée déterminée et à l'intérim constituent les modes les plus fréquents. Les estimations proposées portent successivement sur la probabilité de recourir à ces modes de flexibilité, sur le nombre de pratiques flexibles mobilisé et sur l'intensité de leur utilisation. L'objectif est d'analyser les mécanismes de complémentarité et de substitution associés à leur utilisation en fonction des caractéristiques de la demande et de la main d'œuvre de l'établissement ainsi que de leur situation à l'égard des 35 heures et de la mise en œuvre d'un dispositif de modulation /annualisation.

Les résultats obtenus montrent que le choix de recourir à des modes de flexibilité interne / externe ou de flexibilité quantitative / qualitative n'est pas lié aux caractéristiques de la demande comme le suppose habituellement la littérature sur l'organisation de la main d'œuvre. La prévisibilité de la demande, qui joue un rôle clef dans ces typologies, n'affecte pas significativement le recours aux heures supplémentaires, à l'intérim et aux CDD. Les établissements passés à 35 heures se caractérisent par une utilisation nettement plus importante du dispositif de modulation. En outre, le passage à 35 heures et la mise en œuvre effective de la modulation qui l'accompagne le plus souvent, affectent négativement le recours aux heures supplémentaires. En revanche, ces changements organisationnels affectent peu le recours aux CDD et à l'intérim.

Mots clefs : Choix organisationnels, Flexibilité, Variables censurées, Probits multivariés, 35 heures
Code JEL : L23 - C34 - C35

Title

Trade off between internal and external flexibility:
empirical evidence from a French firms representative survey

Author

Matthieu BUNEL

Abstract :

This paper deals with the French firm's organizational design practices, as well as the factors which determine organizational design by using a 6000 firms representative sample drawn in 2000 (Acémo survey). The use of overtime and short term contracts are the most useful flexible practices. Econometrics tests analyze successively the probability to use one of this flexible practice, the among of practices used, and the intensity of the using. I identify the variables explaining such choices and I point out the existence of complementary and substitution effects related to the use of such flexible practices regarding the firm's working time reduction process and regarding the firm's modulation/annualisation workplace agreement.

Econometrics tests suggest the intern / extern flexible practice choice or the quantitative/qualitative flexible practice choice is not related to demand characteristics as assumed by theoretical studies. For instance, the fluctuation forecast does not affect the flexible practice choice. Finally a working time agreement has a negative impact on overtime but does not affect the use of short time contracts.

Key words : Organization strategy, Flexibility, Truncated and Censored Models, Multivariate Probit Models, Working time reduction

JEL-Code : L23 - C34 - C35

INTRODUCTION

La grande majorité des entreprises exprime un besoin de flexibilité de leur main d'œuvre pour s'adapter à court terme aux fluctuations de la demande afin d'accroître ou de préserver leurs parts de marché. Ce besoin reflète également la volonté de réduire les immobilisations de stock, de promouvoir la polyvalence et d'augmenter la durée d'utilisation des équipements.

Malgré le développement d'organisations à haute performance basée sur les équipes flexibles, les cercles de qualité ou encore la participation des salariés dans les décisions (Osterman [1994], Gittleman et al. [1998]), les pratiques flexibles plus traditionnelles restent largement utilisées. En 1997, plus de 66 % des entreprises françaises ont eu recours aux heures supplémentaires et 10 % relèvent d'un dispositif de modulation/ annualisation du temps de travail, 5 % des effectifs employés sont en contrat à durée déterminée (CDD) et 3 % sont en intérim (Favre, François et Greenan [1998]).

Un grand nombre d'études théoriques proposent des typologies de stratégies de flexibilité optimales en fonction des caractéristiques de l'activité (Mills [1984], Boyer [1986], INSEE [1997] et Larrey [1998]), des caractéristiques de la main d'œuvre (Osterman [1995]), de la nature des anticipations des entreprises (Gittleman et al. [1998]), de l'ancienneté de l'entreprise (Campbell et Fisher [1998]) et des caractéristiques du marché du travail (Kalwij et Gregory [2000]).

En revanche, peu d'études empiriques sur données françaises ont été réalisées pour étudier les stratégies de flexibilité. Les contributions de Coutrot [2000] et d'Askenazy [2002] réalisées à l'aide de l'enquête REPONSE constituent de rares exceptions. L'objet de cet article est d'apporter un contrepoint empirique à ces travaux essentiellement théoriques.

Afin d'identifier les déterminants expliquant l'utilisation des modes de flexibilité, l'étude s'appuie sur les données françaises de l'enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre portant spécifiquement sur « les pratiques de flexibilité » réalisée en juin 2000 par la Dares¹. Cette enquête, dite « Acémo flexibilité », porte sur les choix organisationnels adoptés par près de 6 000 établissements pour faire face aux fluctuations d'activité de court terme (pics et creux d'activité). Cette base de données qui s'appuie sur un échantillon représentatif important a été construite spécifiquement pour étudier les stratégies des entreprises en terme de flexibilité.

L'enquête Acémo flexibilité porte sur les choix organisationnels réalisés au cours de l'année 1999. Cette période se caractérise par la diffusion dans l'économie de la réduction du temps de travail². Les entreprises qui ont mis en œuvre la réduction du temps de travail ne se sont pas limitées à réduire la durée hebdomadaire du travail de leurs salariés. Dans la majorité des cas, elles ont également réorganisé leur temps de travail et leur processus de production (Doisneau [2000], Bunel et al. [2002], Bunel [2003]). En s'appuyant sur les fichiers des conventions Robien et Aubry 1, Doisneau [2000] souligne que 78 % des entreprises passées à 35 heures en 1999 déclarent avoir modifié leur organisation. Dans 68 % des cas, cette mutation a permis de s'adapter aux fluctuations d'activité. Bunel [2003] à l'aide des enquêtes PASSAGES et REPONSE montre que près d'un établissement à 35 heures sur deux déclare relever d'un dispositif de modulation /annualisation du temps de travail et que 40 % d'entre eux l'ont effectivement mis en œuvre.

L'introduction de ce changement organisationnel est caractéristique des entreprises à 35 heures. Il repose sur la signature d'un accord de branche ou d'entreprise spécifiant une durée hebdomadaire du travail plafond et une durée plancher, ainsi qu'un délai de prévenance minimum. Dans ce cadre négocié, l'employeur peut faire varier l'horaire collectif autour de la durée de référence (le plus souvent la durée légale du travail) sur une partie ou sur l'ensemble de l'année. *A priori*, cette plus grande flexibilité permet aux entreprises de moins payer d'heures supplémentaires et/ou de moins faire appel à des salariés en intérim ou à contrat à durée déterminée en cas de pics d'activité. En outre, pour les entreprises qui doivent faire face à des chutes de leur activité, elle offre la possibilité d'éviter une procédure de chômage partiel coûteuse.

Ainsi, le passage à 35 heures souvent couplé à la mise en œuvre effective d'un dispositif de modulation / annualisation du temps de travail introduit de nouvelles formes de flexibilité du temps de travail. Ces changements risquent d'affecter le recours aux pratiques flexibles traditionnelles.

Les données disponibles dans l'enquête Acémo flexibilité permettent d'étudier empiriquement les interactions entre la probabilité ou l'intensité d'utilisation des modes de flexibilité utilisés par les entreprises : heures supplémentaires, CDD, intérim et modulation/ annualisation, en tenant compte de leur situation à l'égard des 35 heures.

¹ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

² Les lois Robien de juin 1996 et Aubry de juin 1998 proposent des incitations financières aux entreprises qui réduisent de 10 % le temps de travail de leur salariés et qui s'engagent à créer 10 % et 6 % de nouveaux emplois. En outre, en juin 1998, le gouvernement s'est engagé à modifier la législation sur la durée légale du travail de 39 heures à 35 heures en janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus et en janvier 2002 pour les autres.

La principale difficulté technique associée à l'analyse des stratégies de flexibilité provient de l'endogénéité et de la simultanéité des variables étudiées. La décision d'opter pour les heures supplémentaires n'est pas indépendante de celle de recourir à des salariés intérimaires ou d'embaucher des salariés en CDD ou encore de signer un accord de réduction du temps de travail ou de modulation /annualisation. Par ailleurs, les déterminants observables (taille, secteur ou caractéristiques de l'activité) et inobservables (climat social dans l'entreprise ou qualité du management) qui expliquent la décision d'opter pour l'un des modes de flexibilité étudiés influencent également la décision de recourir ou de ne pas recourir aux autres modes de flexibilité. Or, les études existantes sur données françaises ne tiennent pas compte de ces deux dimensions.

Afin de contrôler les biais éventuels associés à la simultanéité et à l'endogénéité des décisions en fonction de paramètres économiques (stratégie et positionnement de l'entreprise sur ses marchés, dynamique de croissance antérieure) et techniques (choix technologiques et organisationnels, modes de flexibilité antérieurement pratiqués, qualifications requises), des méthodes économétriques de type multivarié sont utilisées.

Les principaux résultats obtenus soulignent que la décision de recourir aux heures supplémentaires, aux CDD et à l'intérim pour faire face aux fluctuations d'activité dépend significativement des caractéristiques de l'entreprise et de la main d'œuvre mais peu des caractéristiques des fluctuations d'activité. D'après les estimations réalisées, seules l'ampleur des fluctuations et la saisonnalité affectent significativement ces décisions. En revanche, la prévisibilité, l'évolution passée et future de l'activité et les causes des fluctuations (variation de la demande ou des parts de marché, changements techniques ou restructurations) ne déterminent pas significativement ces choix.

Les résultats des estimations semblent remettre en cause les typologies habituellement proposées dans la littérature reposant sur la nature des anticipations concernant l'évolution de la demande, ou encore celles reposant sur l'arbitrage entre flexibilité interne/ externe et flexibilité qualitative/ quantitative.

Enfin, cet article confirme que les entreprises passées à 35 heures se caractérisent principalement par la mise en œuvre du dispositif de modulation/ annualisation (30% contre 12% pour les autres). En outre, ces entreprises ont tendance à moins recourir aux heures supplémentaires (de 8 % à 20 % de moins que les autres) mais ne se différencient pas des autres par une utilisation spécifique des CDD et des intérimaires.

Cet article comporte quatre sections. La première section expose les choix théoriques et empiriques des stratégies de flexibles observées. La seconde section est consacrée à la présentation des données et aux premiers résultats descriptifs. La section 3 expose la méthodologie économétrique adoptée. La dernière section présente et commente les résultats obtenus.

SOMMAIRE

<i>Résumé</i>	3
INTRODUCTION	5
<i>Liste des tableaux</i>	8
<i>Liste des graphiques et des encadrés</i>	9
1. Choix des stratégies flexibles	11
Les caractéristiques de la demande.....	12
Les modes de flexibilité disponibles.....	12
Arbitrage entre modes de flexibilité	13
Caractéristiques des anticipations et recours aux heures supplémentaires	13
2. Données utilisées et premiers résultats	15
2.1. Les modes de flexibilité utilisés.....	15
2.2. La situation à l'égard de la RTT et de la modulation/ annualisation	17
3. Méthodologie d'estimation	23
3.1. Probabilité et intensité d'utilisation tenant compte du biais de sélection	23
3.1.1. La probabilité d'utilisation	23
3.1.2. L'intensité d'utilisation.....	24
3.2. Interactions entre les modes de flexibilité	24
3.3. Impact de la modulation et des 35 heures	25
4. Résultats et commentaires	27
4.1. Choix des modes de flexibilité	27
4.1.1. La taille et le secteur d'activité	28
4.1.2. Les caractéristiques de la main d'œuvre	28
4.1.3. Les caractéristiques des fluctuations d'activité	28
4.1.4. Les salariés à temps partiel.....	29
4.2. Intensité d'utilisation des modes de flexibilité	29
4.3. Arbitrage entre différents modes de flexibilité	32
4.4. Impact des 35 heures et du dispositif de modulation /annualisation	32
4.4.1. Le choix des modes de flexibilité	32
4.4.2. L'intensité d'utilisation	34
5. Conclusion	37
6. Références bibliographiques	39
7. Annexes :	41
Annexe 1 : Pondération et contrôles dans l'enquête ACEMO flexibilité	41
A.1.1. Détermination de la pondération.....	41
A.1.2. Contrôle sur la situation à l'égard des 35 heures	41
Annexe 2 : Variables utilisées et statistiques descriptives	45
Annexe 3 : Analyse du nombre de modes de flexibilité mobilisés	47
A.3.1. Impact des caractéristiques des entreprises.....	47
A.3.2. Impact des 35 heures et du dispositif de modulation /annualisation.....	47
Annexe 4 : Analyse à composantes multiples et classification ascendante hiérarchique	52
A.4.1. Interactions entre modes de flexibilité.....	52
A.4.2. Impact des 35 heures et de la modulation / annualisation du temps de travail	52
A.4.3. Résultats de la classification hiérarchique (issus du logiciel SAS).....	55
Annexe 5 : Questionnaire de l'enquête flexibilité	63

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :

Modes de flexibilité utilisés selon la situation à l'égard des 35 heures et de la modulation /annualisation

Tableau 2 :

Variables déterminant la probabilité d'être un établissement ayant connu des fluctuations d'activité en 1999.

Tableau 3 :

Déterminants du recours aux CDD, à l'intérim et aux heures supplémentaires

Tableau 4 :

Effets de substitution et de complémentarité entre les heures supplémentaires, les CDD et l'intérim

Tableau 5 :

Impact des 35 heures et du dispositif de modulation/ annualisation sur l'utilisation des différents modes de flexibilité sans contrôle d'endogénéité

Tableau 6 :

Impact des 35 heures et du dispositif de modulation/ annualisation sur l'utilisation des différents modes de flexibilité avec contrôle d'endogénéité

Tableau A.1 :

Situation à l'égard des 35 heures par taille d'entreprise dans l'enquête ACEMO flexibilité

Tableau A.2 :

Situation à l'égard des 35 heures (variable RTT) par taille d'entreprise dans l'enquête flexibilité avec calage sur marge par taille/secteur

Tableau A.3 :

Situation à l'égard des 35 heures (variable ID35) par taille d'entreprise dans l'enquête flexibilité avec calage sur marge par taille/secteur

Tableau A.4 :

Situation à l'égard des 35 heures par taille d'entreprise dans l'enquête ACEMO trimestrielle (variable ID35)

Tableau A.5 :

Situation à l'égard des 35 heures (variable RTT) par taille d'entreprise dans l'enquête flexibilité avec calage sur marge par secteur/taille/situation à l'égard des 35 heures

Tableau A.6 :

Description des variables

Tableau A7 :

Modes de flexibilité utilisés selon la structure de la main d'œuvre

Tableau A.8 :

Probit ordonné et Logit multinomial du nombre de modes de flexibilité utilisés à titre principal

Tableau A.9 :

Probit ordonné et Logit multinomial du nombre de modes de flexibilité utilisés à titre principal et/ou occasionnel

Tableau A.10 :

Impact de la situation des entreprises à l'égard des 35 heures et du dispositif de modulation/ annualisation sur le nombre de modes de flexibilité utilisés

Tableau A.11 :

Effets marginaux de l'Impact de la situation des entreprises à l'égard des 35 heures et du dispositif de modulation/ annualisation sur le nombre de modes de flexibilité utilisés

Tableau A.12 :

Description des classes d'entreprise à l'aide de la classification ascendante hiérarchique

LISTE DES GRAPHIQUES ET DES ENCADRES

Encadré 1 :

Les déterminants théoriques des modes de flexibilité sélectionnés

Encadré 2 :

L'enquête ACEMO flexibilité

Graphique 1 :

Modes de flexibilité selon le type de fluctuations

Graphique 2 :

Modes de flexibilité utilisés par taille

Graphique 3 :

Modes de flexibilité utilisés par secteur

Graphique 4 :

Modes de flexibilité selon les fluctuations d'activité

1. CHOIX DES STRATEGIES FLEXIBLES

Stigler [1939] définit la flexibilité d'une entreprise par la concavité de la fonction de coût moyen, c'est à dire les cas où le coût moyen varie peu avec les variations de la quantité à produire. Depuis, le concept de flexibilité a été enrichi et regroupe plusieurs sens. Il correspond à la capacité d'absorber ou de s'adapter aux changements ; de préserver ou de créer des options ; ou de raccourcir les temps de réponse à un choc (voir pour une synthèse Cohendet et Llerena [1989] et Pasin et Tchokogué [2001]). A partir de ces définitions, plusieurs classifications sont proposées pour identifier les stratégies optimales de gestion de la main d'œuvre et du capital des entreprises. Des études théoriques et empiriques analysent également les modes de flexibilité utilisés par les entreprises selon l'évolution de leur demande et de leur situation à l'égard des 35 heures. Les deux points suivants exposent les principales conclusions de ces travaux.

Plusieurs classifications proposent d'étudier l'efficacité de différents modes de gestion de la main d'œuvre en fonction des caractéristiques d'évolution de l'activité. Cette efficacité est définie comme la capacité de réaction du niveau de production de l'entreprise consécutivement à un choc sur la demande.

Les travaux de Boyer [1986], de l'INSEE [1997] et de Larrey [1998] identifient les outils de flexibilité interne/ externe et de flexibilité quantitative/ qualitative les mieux adaptés aux besoins de l'entreprise. La flexibilité interne recouvre les cas où le volume de travail réalisé par des salariés en poste s'ajuste en fonction des variations de la demande. Il inclut la flexibilité qualitative, reposant sur la polyvalence, et la flexibilité quantitative interne comprenant les différentes formes d'aménagement du temps de travail (modulation/ annualisation, chômage partiel et heures supplémentaires). La flexibilité externe consiste à ajuster le volume d'emploi en fonction des besoins de production. Elle comprend la flexibilité quantitative externe et la flexibilité par externalisation. La première correspond aux salariés liés par un contrat de travail particuliers (intérim et contrats à durée déterminée). La seconde inclut les cas d'extériorisation organisationnelle où des intervenants dans l'entreprise sont gérés par des filiales ou des entreprises sous-traitantes.

Les typologies proposées concluent que l'arbitrage entre flexibilité interne et externe ou entre flexibilité quantitative et qualitative est fonction des caractéristiques des modes de flexibilité (coûts, délai et intensité d'utilisation), des caractéristiques de la demande (prévisibilité de la demande, ampleur des fluctuations et durée des cycles de fluctuation) et des anticipations des entreprises à l'égard de l'évolution future de leur activité (encadré 1). Ainsi, les catégories de modes de flexibilité (qualitatif interne / quantitatif interne / qualitatif externe / quantitatif externe) sont essentiellement substituables. En revanche, au sein de chacune de ces sous-catégories les modes de flexibilité, par exemple les CDD et les intérimaires, sont plutôt complémentaires.

Les études empiriques de Bloch-London, Boisard, Boulin et Coutrot [1993] et Coutrot [2000] complètent ces études en insistant sur le rôle des anticipations et de la structure de la main d'œuvre des entreprises.

Selon Bloch-London et ali. [1993], le type de flexibilité choisi par les entreprises, est fonction de la nature des anticipations concernant l'évolution de la demande. En cas d'anticipations pessimistes, elles mettent en place une flexibilité externe ou essaient de réduire les salaires sans contrepartie sur la durée du travail. En revanche, en cas d'anticipations optimistes, elles s'engagent dans une flexibilité interne négociée si elles sont en présence de qualifications spécifiques ou si elles souhaitent préserver un équilibre social interne.

A l'aide de l'enquête REPONSE, Coutrot [2000] montre que ce sont les entreprises de taille intermédiaire (entre 100 et 500 salariés) qui recourent le plus aux contrats à durée limitée. Lorsque cet effet de structure taille/ secteur est contrôlé, les difficultés pour prévoir l'activité d'une année sur l'autre n'expliquent guère un recours plus fréquent aux contrats temporaires. En revanche, les caractéristiques de la main d'œuvre influencent fortement cette décision. Une forte proportion de cadres et de professions intermédiaires joue négativement sur le recours aux CDD et à l'intérim. Un temps de formation relativement court explique également le recours aux emplois temporaires. Une hausse de l'effectif affecte positivement l'utilisation de CDD et d'intérimaires. Enfin, la présence de représentants des salariés n'affecte guère le taux de recours aux emplois temporaires.

ENCADRE 1 : LES DETERMINANTS THEORIQUES DES MODES DE FLEXIBILITE SELECTIONNES

Théoriquement, le choix des entreprises entre différents modes de flexibilité est fonction de la nature des fluctuations et des caractéristiques des modes de flexibilité disponibles. Les coûts d'instauration et le degré d'adaptabilité des modes de flexibilité ainsi que la prévisibilité, l'intensité et l'ampleur des fluctuations constituent les variables déterminantes. Cet encadré largement inspiré de l'étude proposée par Larrey [1998] présente rapidement la prise en compte de ces dimensions. Les caractéristiques de la demande et les modes de flexibilité sont tout d'abord présentés avant d'exposer l'arbitrage le plus efficace entre ces modes.

Les caractéristiques de la demande

La demande, notée $D(t)$, est supposée évoluer dans le temps. Afin de simplifier l'analyse, les fluctuations sont supposées être parfaitement cycliques. On définit alors l'évolution de la demande de la manière suivante :

$$D(t) = \beta + \alpha (\cos t / \gamma)^2$$

Où β , α et γ sont les paramètres qui déterminent respectivement le trend, l'intensité et la durée du cycle.

Les modes de flexibilité disponibles

Plusieurs modes de flexibilité sont supposés être à la disposition des entreprises. Elles peuvent choisir entre ne recourir à aucun mode de flexibilité, d'utiliser la variation des stocks, les emplois temporaires, le chômage partiel, les heures supplémentaires et le dispositif de modulation /annualisation.

Absence de flexibilité

Il s'agit d'une situation de référence. Dans ce cas, l'entreprise reconduit à chaque période le même niveau de production. Comme l'entreprise ne peut ni stocker sa production, ni modifier son effectif ou son volume horaire, son niveau de production est fixé à β .

Gestion des stocks

Elle permet d'avancer ou de reporter la production dans le temps. Pour ce faire, il faut que les périodes de stockage soient égales aux périodes de déstockage. Le coût de stockage est fonction de la quantité stockée et de la durée du stockage ($C_s(\gamma, \gamma)$). Ainsi, cette stratégie est efficace lorsque les coûts de stockage sont faibles et les fluctuations amples (α fort) et courtes (γ faible).

Utilisation des CDD ou des intérimaires

Pour les emplois temporaires, il existe des coûts d'embauche et de séparation qui sont fonction du volume de salariés temporaires embauchés. L'entreprise accroît le volume de CDD ou d'intérimaires en période ascendante du cycle. Afin d'éviter le paiement de coût de licenciement (séparation), il est préférable pour l'entreprise de ne pas renouveler ses emplois temporaires. La durée des contrats est égale à la moitié de la période du cycle ($\pi\gamma / 2$). L'efficacité de cette stratégie est essentiellement fonction du montant des coûts d'embauche (C_I) et de la périodicité des cycles (γ fort).

Utilisation du chômage partiel

Ce mode de gestion de la main d'œuvre permet d'éviter les coûts d'embauche associés aux emplois temporaires. En contrepartie, il implique de verser aux salariés en poste des indemnités en cas de baisse de l'activité.

Utilisation des heures supplémentaires

Le surcoût salarial associé aux heures supplémentaires est fonction des salaires versés aux salariés en CDI dans l'entreprise. Ce surcoût est en général supérieur au salaire versé aux travailleurs temporaires mais il permet d'éviter les coûts de recrutement. L'avantage de ce mode de flexibilité est qu'il peut être mis en œuvre rapidement.

Modulation / Annualisation et temps partiel annualisé

L'existence d'un dispositif de modulation /annualisation permet d'éviter le paiement des heures supplémentaires. Les horaires de travail des salariés en CDI peuvent varier entre deux bornes h_{\min} et h_{\max} mais en moyenne la durée du travail doit être égale à la durée légale. Le temps partiel annualisé dispose de caractéristiques relativement proches bien qu'il s'applique uniquement aux salariés à temps partiel. Ces deux dispositifs dépendent de l'ampleur du cycle (α faible) et de la durée du cycle (γ fort).

Arbitrage entre modes de flexibilité

Entre emplois temporaires et gestion des stocks

La gestion des stocks est plus efficace que le recours aux emplois temporaires si les coûts de stockage sont plus faibles et si la durée des cycles est faible (γ faible). Dans ce dernier cas, le temps de stockage est plus faible alors que la fréquence d'utilisation des emplois temporaires est plus importante. Le coût d'utilisation du premier mode de flexibilité est alors inférieur à celui du second.

Entre annualisation/ modulation et emplois temporaires

Le dispositif de modulation / annualisation est préférable aux emplois temporaires en cas de fluctuations longues mais d'ampleur modérée. Si la durée des cycles est importante (γ élevé), les emplois temporaires et le dispositif de modulation / annualisation sont préférés aux autres modes de flexibilité. L'existence de fluctuations de faibles amplitudes (α petit) permet à une entreprise ayant recours à la modulation /annualisation d'adapter parfaitement son volume horaire aux fluctuations de la demande sans avoir à payer les coûts d'embauches (CI). En présence de fluctuations de fortes amplitudes, l'entreprise ayant recours au dispositif de modulation / annualisation est contrainte par la durée légale du travail. Comme elle ne peut dépasser en moyenne ce seuil sur l'année, elle ne s'ajuste pas parfaitement aux fluctuations de la demande.

Caractéristiques des anticipations et recours aux heures supplémentaires

Il est possible de complexifier l'analyse en introduisant un degré d'incertitude sur l'évolution de la demande. Lorsque l'entreprise sous-estime ou surestime l'évolution effective de la demande elle ne peut plus modifier le volume des emplois temporaires. Dans ce cas, le recours aux heures supplémentaires est le mode de flexibilité le plus efficace en cas de chocs positifs sur la demande, et le non-renouvellement des emplois temporaires en cas de chocs négatifs sur la demande.

2. DONNEES UTILISEES ET PREMIERS RESULTATS

L'enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre spécifique aux « pratiques de flexibilité » (enquête Acémo flexibilité) vise à observer de manière globale les différentes formes de flexibilité externe et interne utilisées par les entreprises (voir encadré 2). Cette enquête réalisée en juin 2000 fournit des renseignements sur l'utilisation « à titre principal » ou « à titre occasionnel » au cours de l'année 1999 de ces modes de flexibilité en cas de pics ou de creux d'activité. Ces informations permettent d'appréhender leur logique d'utilisation ainsi que leur éventuelle combinaison selon les caractéristiques des fluctuations. Toutefois, aucune information n'est disponible sur leur intensité d'utilisation. Par appariement de l'enquête Acémo flexibilité avec l'enquête Acémo trimestrielle, ces informations sont obtenues pour les heures supplémentaires, l'intérim et les CDD. Pour l'intensité d'utilisation des autres modes de flexibilité, notamment celle portant sur la polyvalence, aucune information n'est disponible.

2.1. LES MODES DE FLEXIBILITE UTILISES

Le graphique 1 présente les fréquences d'utilisation de ces modes de flexibilité en fonction des caractéristiques de la demande. Il apparaît qu'en cas de pics d'activité, les établissements ont recours principalement ou occasionnellement à l'embauche de salariés en contrat à durée déterminée (73 %), à des intérimaires (67 %), aux heures supplémentaires (62 %) et à la polyvalence (48 %).

Toutefois, cette dernière pratique est rarement utilisée à titre principal (11 %). Inversement, la modulation/annualisation du temps de travail n'est utilisée que dans 27 % des cas, mais rarement de manière occasionnelle (10 %).

En cas de creux d'activité, les établissements utilisent principalement le non-renouvellement de leurs salariés en CDD (45 %), ont moins recours aux intérimaires (42 %) et réduisent le recours aux heures supplémentaires et complémentaires (44 %). Le recours à la polyvalence (26 %) et l'envoi de salariés en formation (24 %) sont également utilisés surtout de manière occasionnelle. En revanche, le passage de salariés à temps partiel (5 %) ou le recours au chômage partiel (6 %) sont faiblement utilisés. Globalement, l'utilisation des CDD, des intérimaires, des heures supplémentaires, des CDI et de la polyvalence sont les pratiques les plus utilisées en cas de creux comme de pics d'activité.

Plusieurs indicateurs sont calculés pour analyser l'intensité d'utilisation des modes de flexibilité. Pour les heures supplémentaires, on utilise le rapport entre d'une part, la somme des heures supplémentaires réalisées par les salariés à temps plein et des heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel, et d'autre part, le nombre total d'heures rémunérées. Pour l'intérim, le rapport entre le nombre total de journées d'intérimaire et le nombre total d'heures rémunérées est calculé. Enfin, pour les contrats à durée déterminée, on utilise la part de l'effectif salarié en CDD dans l'effectif total de l'établissement.

L'intensité d'utilisation des heures supplémentaires, des CDD et de l'intérim peut alors être comparée à la probabilité de recourir à ces modes de flexibilité. Ainsi, les établissements qui déclarent utiliser à titre principal les intérimaires, utilisent 3 fois plus que la moyenne ce mode de flexibilité. Ce chiffre est de 1,5 pour les heures supplémentaires et de 1,4 pour les CDD.

La fréquence d'utilisation d'une pratique flexible est donc fortement corrélée à son intensité d'utilisation. Ce qui révèle une certaine cohérence au niveau des résultats des deux enquêtes appariées.

L'analyse descriptive montre que les stratégies de flexibilité sont largement influencées par l'effet taille / secteur et par les caractéristiques de la main d'œuvre. Le graphique 2 souligne que les grands établissements utilisent plus fréquemment les pratiques flexibles pour faire face aux fluctuations d'activité aussi bien à titre principal qu'occasionnellement. C'est notamment le cas des CDD.

L'analyse sectorielle montre que le recours aux intérimaires se concentre plus particulièrement dans l'industrie et la construction (graphique 3). Dans ces deux secteurs, un établissement sur deux utilise ce type de salariés contre moins d'un sur cinq dans les autres secteurs. En revanche, les établissements de transport et du secteur des services font appel plus fréquemment aux salariés en CDD. Les heures supplémentaires et complémentaires sont le plus souvent utilisées à titre principal dans l'industrie et le commerce et réparation. Le recours à la polyvalence et à la variation des stocks à titre principal caractérise surtout les établissements du secteur industriel (respectivement 21 % et 7 % contre 8 % et 0,3 % dans les autres secteurs). Enfin, la modulation/annualisation du temps de travail est une pratique beaucoup plus fréquente dans l'industrie.

Le tableau A7, proposé en annexe 3, présente l'impact des caractéristiques de la main d'œuvre sur les modes de flexibilité adoptés. Le recours aux CDD apparaît comme un mode principalement utilisé dans les établissements du secteur tertiaire employant majoritairement des employés et relativement moins d'ouvriers.

ENCADRE 2 : L'ENQUETE ACEMO FLEXIBILITE

La Dares a réalisé, en juin 2000, une enquête spécifique sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (enquête Acémo) auprès de 5 936 établissements portant sur les pratiques de flexibilité utilisées au cours de l'année 1999. Cette enquête qui s'appuie sur le champ de l'enquête Acémo trimestrielle de l'année 2000, vise à observer de manière globale les différentes formes de flexibilité externe et interne afin d'appréhender leur logique d'utilisation ainsi que leur éventuelle combinaison selon les caractéristiques des fluctuations. Elle comporte une quinzaine de questions permettant de spécifier :

- les caractéristiques des fluctuations de l'activité (ampleur, saisonnalité et prévisibilité) et leurs causes ;
- les stratégies adoptées par les établissements pour faire face aux pics et aux creux d'activité ;
- les motifs d'utilisation des contrats à durée déterminée et de l'intérim ;
- l'existence et la mise en œuvre d'un accord de modulation/ annualisation ;
- la situation à l'égard des 35 heures ;
- l'estimation de l'évolution du volume d'activité pour les deux années à venir.

La première partie du questionnaire relatif à l'évolution de l'activité et des effectifs et le type de fluctuations porte sur l'ensemble de l'échantillon. En revanche, la seconde partie du questionnaire concernant les caractéristiques et les causes des fluctuations ainsi que les modes de flexibilité utilisés ne porte que sur les établissements ayant connu des fluctuations de leur activité au cours de l'année 1999 même si elles sont peu importantes. Ce sous-échantillon se compose de 3 881 cas, représentatifs de la situation de plus 7,5 millions de salariés. L'analyse de la répartition taille/ secteur de ces deux populations montre que, dans ce sous-échantillon d'établissements ayant connu des fluctuations d'activité, les grandes entreprises appartenant davantage au secteur de l'automobile, des transports, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale sont sur-représentées et celles de l'énergie sous-représentées.

Les informations sur les horaires de travail, les salaires et la structure de la main d'œuvre ne sont pas disponibles directement dans l'enquête Acémo flexibilité. Ces données sont en revanche disponibles dans les enquêtes Acémo trimestrielles réalisées par la Dares. Ces enquêtes fournissent également des informations sur le volume des heures supplémentaires, des contrats à durée déterminée et de l'intérim.

Afin de pouvoir mobiliser les informations sur l'intensité des pratiques flexibles, l'enquête Acémo flexibilité est appariée aux fichiers Acémo trimestriels du 1er au 3ème trimestre de l'année 2000. Ces enquêtes ayant servi de base à la construction de l'enquête Acémo flexibilité, le taux d'appariement est très élevé (94 %). Ainsi, cette opération ne déforme pas la structure de la population des 5 588 établissements appariés.

Une des limites de cette enquête est qu'elle porte sur les déclarations des établissements sur la gestion de la main d'œuvre face aux variations de leur activité. Ces déclarations correspondent davantage à une analyse rétrospective plutôt qu'à une analyse objective des stratégies utilisées. Il est donc nécessaire d'être prudent concernant l'interprétation des résultats.

En revanche, la probabilité de recourir aux intérimaires est plus fréquente dans l'industrie, caractérisée par une forte proportion d'ouvriers. Ces trois modes de flexibilité externe sont ainsi utilisés par des établissements dont la main d'œuvre est faiblement ouvrière pour le premier et fortement ouvrière pour le second.

Le recours aux heures supplémentaires n'est pas influencé par la part des ouvriers dans l'effectif total mais l'est négativement par une présence importante de cadres. Ce mode de flexibilité est moins spécifique à un secteur et le surcoût salarial versé est proportionnel à la rémunération de base des salariés. Le financement des heures supplémentaires est donc plus coûteux pour les cadres dont la rémunération est en moyenne plus élevée. Inversement, le faible niveau de déclaration des heures supplémentaires constaté pour cette catégorie de salariés, rend ce mode de flexibilité peu coûteux.

Le recours aux salariés à temps partiel constitue un outil de flexibilité du temps de travail qui permet de l'adapter aux fluctuations d'activité. Les éventuelles heures complémentaires réalisées par ces salariés permettent d'accroître d'autant cette flexibilité. La présence de ces salariés permet à l'entreprise de bénéficier de davantage de flexibilité horaire et peut modifier l'utilisation des autres modes de flexibilité (Ulrich [2003]).

Les établissements qui emploient de plus de 5 % de leurs salariés à temps partiel recourent plus fréquemment aux CDD et moins fréquemment aux intérimaires. Ces établissements ne se distinguent pas des autres par leur utilisation des heures supplémentaires³ ou de la polyvalence. Ces corrélations sont en partie liées à l'effet sectoriel.

Les entreprises industrielles fortement utilisatrices de salariés en intérim utilisent davantage les équipes successives que les salariés à temps partiel pour accroître leur flexibilité horaire. En revanche, dans le tertiaire, le recours aux salariés à temps partiel est mieux adapté à l'organisation de l'activité que l'instauration d'équipes

³ Ce terme inclut également les heures complémentaires.

successives. En outre, plus des 2/3 des salariés à temps partiel sont des femmes tandis que les salariés intérimaires sont plutôt de sexe masculin. Ainsi, selon la proportion de femmes dans les entreprises, ces dernières ont plutôt recours, soit au temps partiel, soit aux salariés en intérim.

Enfin, les caractéristiques des fluctuations influencent fortement le choix des modes de flexibilité utilisés bien que l'ampleur, la saisonnalité et la prévisibilité des fluctuations n'affectent pas simultanément la décision d'utiliser les CDD, les heures supplémentaires ou les intérimaires. Le recours aux CDD dépend fortement de la saisonnalité des fluctuations mais peu ou pas de leur ampleur et de leur prévisibilité. 58% des établissements qui font face à des fluctuations largement saisonnières recourent à titre principal aux CDD contre 37% pour les autres. En revanche, l'utilisation des heures supplémentaires et de l'intérim dépend fortement de l'ampleur des fluctuations mais peu ou pas de leur saisonnalité et de leur prévisibilité (graphique 4).

2.2. LA SITUATION A L'EGARD DE LA RTT ET DE LA MODULATION/ ANNUALISATION

Consécutivement à la mise en place des dispositifs incitatifs de réduction du temps de travail Robien, de juin 1996, et Aubry 1, de juin 1998, une part de plus en plus importante d'établissements français a mis en œuvre les 35 heures. Les établissements qui ont signé des accords de réduction du temps de travail (avec ou sans aides incitatives) ont, pour la majorité d'entre eux, simultanément réduit la durée hebdomadaire du travail de leurs salariés et modifié leur organisation en mettant notamment en œuvre le dispositif de modulation /annualisation du temps de travail. Ce changement organisationnel semble caractériser le plus les entreprises à 35 heures.

Jusqu'à la loi du 19 janvier 2000, l'instauration de la modulation/annualisation n'était pas conditionnée au passage à 35 heures, ce qui explique que ce mode de flexibilité interne restait peu fréquent. Les salariés étaient hostiles à l'introduction de variations dans leurs horaires de travail sans obtenir en contrepartie une baisse importante de leur temps de travail effectif.

A priori, la baisse du temps de travail et les modifications de l'organisation des horaires risquent d'influencer les besoins de recourir aux pratiques traditionnelles de flexibilité. Différentes études théoriques et empiriques analysent a posteriori les modes de flexibilité utilisés par les entreprises selon leur situation à l'égard des 35 heures.

Coutrot [2000] montre en s'appuyant sur l'enquête REPONSE de 1998 que l'existence d'un accord de réduction du temps de travail de type « Robien » et « Aubry » réduit de manière significative le taux d'emplois temporaires des entreprises de 20 salariés et plus. Cette corrélation provient d'une utilisation plus fréquente par ces entreprises du dispositif de modulation/ annualisation du temps de travail.

Passeron [2002], à l'aide de l'enquête ACEMO trimestrielle appariée aux fichiers URSSAF, souligne que le passage à 35 heures conduit les entreprises à modifier l'utilisation des CDD, des heures supplémentaires et de l'intérim. Les établissements Robien et Aubry ont réduit davantage que les autres leur volume d'heures supplémentaires (écart de 1,8 heures) et ont davantage utilisé les CDD (0,3 % à 0,7 %). Les établissements Aubry ont également un peu moins utilisé l'intérim. Mais l'écart est moins net pour ce mode de flexibilité. Selon l'auteur ces deux évolutions peuvent s'expliquer par un effet emploi. Les entreprises ayant accru leur effectif, l'ont fait en partie sous forme de CDD et ont puisé « dans leur volant de main d'œuvre intérimaire ».

Les études de Masson et Pépin [2000] et Bunel et Jugnot [2003] soulignent que l'introduction de flexibilité horaire peut permettre de financer les créations d'emplois et/ ou le maintien des rémunérations globales des salariés en poste. Mais ce changement risque de conduire à une intensification de la charge de travail des salariés en poste. Ainsi, les choix organisationnels, l'évolution des salaires, les conditions de travail et l'emploi sont interdépendants. Les entreprises ont négocié simultanément sur le temps de travail, les salaires et l'organisation du travail pour financer la hausse du coût du travail non prise en compte par les allègements de cotisations. La RTT a ainsi permis de diffuser des pratiques innovantes de travail.

D'après l'étude menée par Askenazy [2002], à l'aide de l'enquête REPONSE, les entreprises passées à 35 heures avant 1998 ont accru de manière significative leur propension à développer le juste à temps, la formation, la polyvalence et l'organisation flexible. Ce résultat n'est pas totalement confirmé par l'étude de Bunel [2003] réalisée à l'aide d'un échantillon de 1000 établissements passés ou non à 35 heures avant 2000 (enquête PASSAGES). Dans cette enquête, il apparaît que le changement organisationnel principal lié à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail est l'instauration d'un dispositif de modulation/ annualisation. Le recours à la polyvalence apparaît également comme un élément caractérisant les entreprises à 35 heures. En revanche, tel n'est pas le cas pour le juste à temps et la formation.

Estrade et Ulrich [2002], s'appuyant sur un échantillon de 1600 salariés de l'enquête « RTT et modes de vie » observent un recul de la régularité et de la prévisibilité des horaires des entreprises passées à 35 heures. Les auteurs concluent à un renforcement de la segmentation du marché du travail. La modulation du temps de travail s'applique principalement aux salariés dont l'organisation des horaires était déjà imprévisible.

Globalement, les analyses empiriques mettent en évidence que les décisions de recourir à l'un de ces modes de flexibilité dépend fortement des caractéristiques de la main d'œuvre et des anticipations des entreprises et peu de la

prévisibilité des fluctuations de la demande. Enfin, les travaux intégrant la situation des entreprises à l'égard des 35 heures soulignent qu'elles ont essentiellement mis en œuvre les dispositifs de modulation/annualisation mais peu modifié le recours aux autres modes de flexibilité.

Toutefois, les données utilisées par les précédentes études ne permettent pas d'identifier les déterminants associés à la probabilité et à l'intensité d'utilisation des modes de flexibilité ni de discerner les interactions pouvant exister entre ces différents modes. Les données de l'enquête Acémo flexibilité permettent de compléter ces travaux, en étudiant simultanément la décision de recourir aux heures supplémentaires, aux CDD, aux intérimaires ou au dispositif de modulation/annualisation en fonction de la situation des entreprises à l'égard des 35 heures.

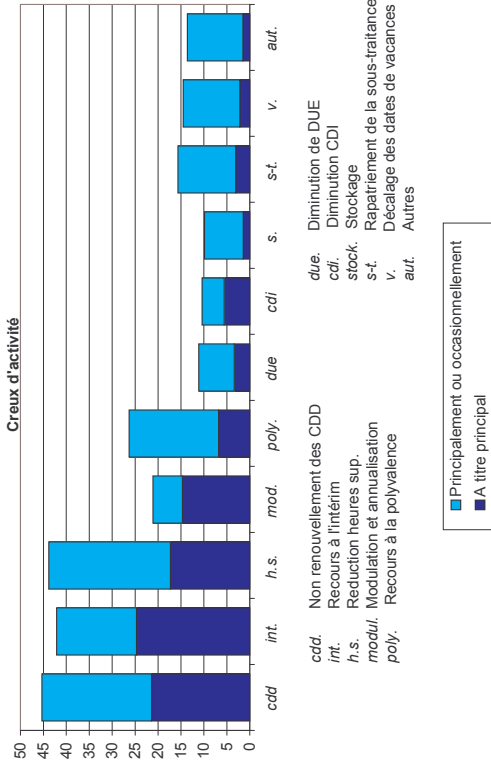
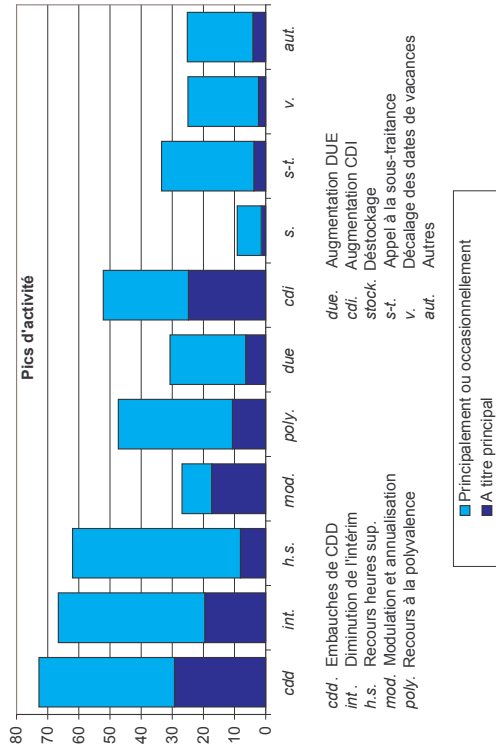
Les établissements à 35 heures ont largement utilisé les dispositifs de modulation/ annualisation du temps de travail. La RTT associée au dispositif de modulation / annualisation du temps de travail introduit dans l'établissement de nouvelles formes de flexibilité du temps de travail. Ce changement risque d'affecter le recours aux pratiques flexibles traditionnelles. D'après l'enquête Acémo flexibilité, les établissements à 35 heures recourent plus fréquemment à l'ensemble des pratiques flexibles pour faire face aux fluctuations d'activité (tableau 1). Toutefois, l'élément caractéristique des établissements à 35 heures est leur utilisation des dispositifs de modulation/ annualisation du temps de travail⁴. Plus de 30 % des établissements à 35 heures déclarent disposer d'un accord de modulation/ annualisation dans leur établissement contre 12 % pour ceux restés à 39 heures. Cet accord est mis en œuvre de manière effective par 28 % pour celles à 35 heures contre 5 % pour les autres. Lorsqu'il s'agit de faire face aux creux et aux pics d'activité, 24 % des établissements à 35 heures utilisent la modulation à titre principal et 36 % à titre principal ou occasionnel contre respectivement 8 % et 13 % pour ceux restés à 39 heures⁵.

L'existence d'un accord de modulation/annualisation affecte légèrement les pratiques de flexibilité utilisées par les établissements pour faire face aux pics et aux creux d'activité. Les établissements concernés ont recours davantage aux intérimaires (46 % contre 28 % pour les établissements sans accord), aux CDD (36 % contre 34 %) et aux heures supplémentaires (22 % contre 19 %).

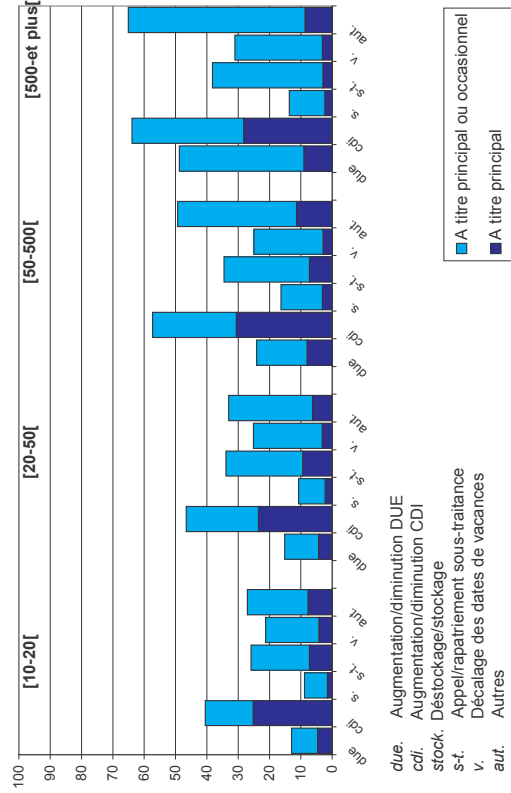
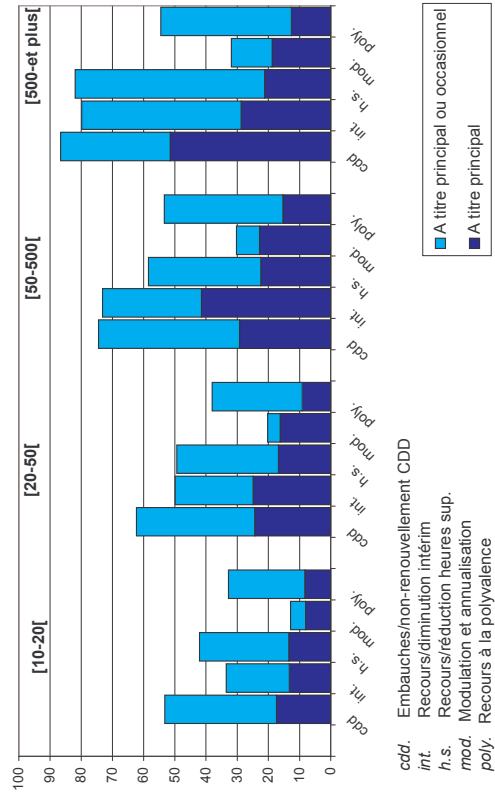
⁴ Ce résultat confirme celui déjà obtenu à l'aide des enquêtes PASSAGES et REPONSE (Bunel [2003]).

⁵ Cependant, l'existence d'un dispositif de modulation du temps de travail et l'annualisation ne sont pas des synonymes, la seconde pouvant exister sans la première. Le questionnaire de l'enquête Acémo ne permet pas de contrôler totalement les confusions éventuelles des répondants entre ces deux situations. Il apparaît néanmoins que 85 % des établissements qui déclarent utiliser les dispositifs de modulation/annualisation à titre principal pour faire face aux creux et pics d'activité relèvent d'un accord de modulation et 83 % d'entre eux déclarent avoir connu des périodes hautes et basses. Ainsi, seuls 15 % des établissements qui déclarent utiliser les dispositifs de modulation/annualisation pour faire face à titre principal aux creux et pics d'activité ne relèvent pas d'un accord de modulation du temps de travail. Ce pourcentage est de 23 % pour ceux qui déclarent utiliser ce dispositif à titre principal ou occasionnel.

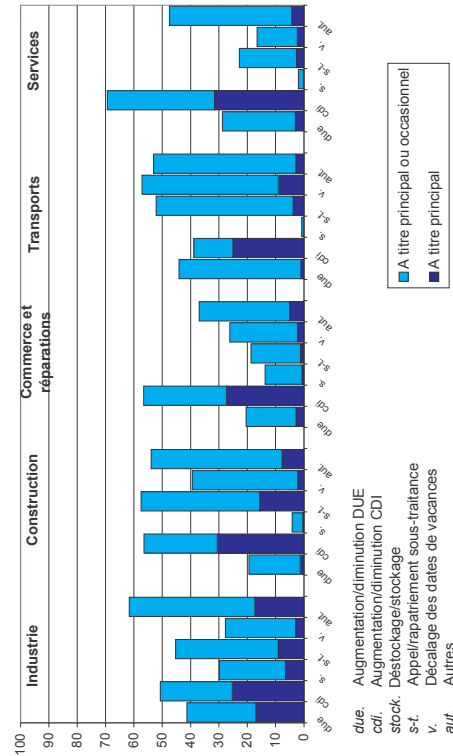
**Graphique 1 :
Modes de flexibilité selon le type de fluctuations**



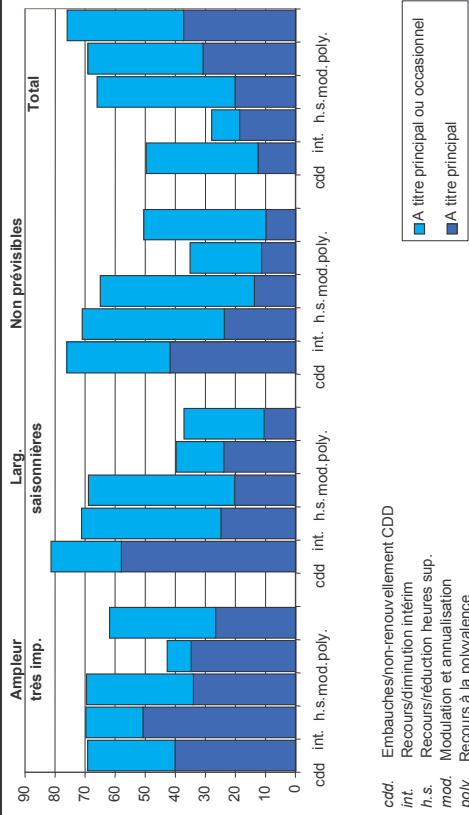
**Graphique 2 :
Modes de flexibilité utilisés par taille**



Graphique 3 :
Modes de flexibilité utilisés par secteur



Graphique 4 :
Modes de flexibilité selon les fluctuations d'activité



Source : Enquête Acémo flexibilité pondération effectif

Tableau 1 :
Modes de flexibilité utilisés selon la situation
à l'égard des 35 heures et de la modulation /annualisation

	CDD	Intérim	Heures sup.	Polyvalence	Total
Utilisation à titre principal					
A 39 heures	34%	28%	19%	12%	36%
A 35 heures (1)	40%	32%	21%	13%	64%
Ne dispose pas d'un accord de modulation	34%	28%	19%	10%	71%
Dispose d'un accord de modulation (2)	46%	36%	22%	18%	29%
Mise en œuvre effective de la modulation (3)	40%	41%	26%	20%	24%
35 heures et modulation (1) et (2)	40%	40%	26%	21%	23%
35 heures et modulation effective (1) + (3)	41%	40%	27%	21%	22%
Total	37%	31%	20%	13%	100%
Utilisation à titre principal ou occasionnel					
A 39 heures	68%	63%	63%	43%	36%
A 35 heures (1)	80%	72%	68%	53%	64%
Ne dispose pas d'un accord de modulation	74%	64%	64%	50%	71%
Dispose d'un accord de modulation (2)	80%	81%	70%	50%	29%
Mise en œuvre effective de la modulation (3)	78%	80%	67%	56%	24%
35 heures et modulation (1) et (2)	78%	79%	67%	55%	23%
35 heures et modulation effective (1) + (3)	79%	80%	68%	55%	22%
Total	76%	69%	66%	50%	100%

Source : Enquête Acémo flexibilité pondération effectif

Cependant, si le volume d'intérimaires est plus important pour les établissements relevant d'un accord de modulation/ annualisation du temps de travail (1,5 fois de plus que la moyenne), le volume d'heures supplémentaires est inférieur (0,8 fois la moyenne). Enfin, ces établissements recourent plus souvent à la polyvalence surtout à titre principal (20 % des cas contre 10 %).

A ce stade, il apparaît que les établissements à 35 heures et ceux relevant d'un accord de modulation/ annualisation du temps de travail utilisent un plus grand nombre de modes de flexibilité, ont un recours moins intensif aux heures supplémentaires et utilisent davantage des salariés en CDD et des intérimaires.

Toutefois, ces résultats descriptifs sont à interpréter avec prudence. Les établissements à 35 heures ou relevant d'un dispositif de modulation/ annualisation du temps de travail ont des caractéristiques bien particulières en termes de taille, de secteur et de caractéristiques de l'activité. L'analyse économétrique permet de contrôler ce biais éventuel.

3. METHODOLOGIE D'ESTIMATION

L'objectif est d'estimer la probabilité et l'intensité d'utilisation des 4 modes de flexibilité les plus fréquents : les heures supplémentaires, les CDD, l'intérim et la modulation en tenant compte de la situation des établissements à l'égard des 35 heures.

Dans l'enquête Acémo flexibilité, la décision d'utiliser les modes de flexibilité n'est observée que pour un sous-échantillon d'établissements qui déclarent faire face à des fluctuations d'activité. Pour les autres établissements, aucune information n'est disponible ni sur la probabilité de recourir aux différents modes de flexibilité ni sur leur intensité d'utilisation.

Par ailleurs, la principale difficulté associée à l'étude des modes de flexibilité utilisés par les établissements provient de l'interdépendance pouvant exister entre ces modes. La décision de recourir aux heures supplémentaires en cas de variation de l'activité n'est pas indépendante de celle d'embaucher des salariés à durée déterminée ou de faire appel à des intérimaires.

Enfin, le recours à la modulation est fortement influencé par la situation de l'entreprise à l'égard des 35 heures. Ces deux situations ne peuvent être considérées comme exogène. Ainsi, pour étudier la décision de recourir à la modulation et l'impact de la RTT sur les stratégies flexibles adoptées par les établissements, il est nécessaire d'endogénéiser ces deux variables. Les points suivants présentent la méthodologie retenue pour contrôler ces trois dimensions.

3.1. PROBABILITE ET INTENSITE D'UTILISATION TENANT COMPTE DU BIAIS DE SELECTION

Dans l'enquête Acémo flexibilité, les informations sur les caractéristiques et les causes des fluctuations ainsi que les modes de flexibilité utilisés ne portent que sur les établissements ayant connu des fluctuations de leur activité « très », « assez » ou « peu » importantes au cours de l'année 1999. Ce sous échantillon d'établissements se caractérise par une proportion plus importante de grandes entreprises appartenant plus souvent au secteur de l'automobile, des transports et de l'éducation, de la santé et de l'action sociale et moins fréquemment à celui de l'énergie. Les informations sur le choix et l'intensité d'utilisation des modes de flexibilité et sur les causes et les caractéristiques des fluctuations d'activité ne sont disponibles que pour ces établissements. Cette sélection peut biaiser les résultats.

La variable latente $Fluc^*$ associée à l'existence de fluctuations d'activité est supposée fonction de la taille et du secteur d'activité de l'établissement ainsi que de l'évolution passée de l'effectif et des anticipations du chef d'entreprise sur l'évolution de l'activité au cours des deux années à venir. L'ensemble de ces variables explicatives est regroupé dans le vecteur X_F . On pose :

$$Fluc^* = \beta_F X_F + u_F \quad (1)$$

On définit alors la variable dichotomique $Fluc$ de la manière suivante :

$$Fluc = \begin{cases} 1 & \text{si } Fluc^* > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad (2)$$

3.1.1. LA PROBABILITE D'UTILISATION

La probabilité d'opter pour les heures supplémentaires, les contrats à durée déterminée ou le recours aux intérimaires pour faire face aux fluctuations d'activité est supposée être fonction des caractéristiques de l'environnement de l'établissement (ampleur, caractéristique et origines des fluctuations) et de variables structurelles (taille de l'établissement, secteur d'activité, structure de la main d'œuvre et rémunération). Le vecteur X regroupe l'ensemble de ces caractéristiques. Ainsi, la variable latente associée à la probabilité d'opter pour la pratique flexible i , notée y_i^* , s'écrit telle que :

$$y_i^* = \beta_i X_i + \epsilon_i \quad (3)$$

Comme la décision d'opter à la pratique flexible i est une variable dichotomique que l'on observe uniquement pour les établissements qui connaissent des fluctuations, on a :

$$\begin{aligned}
y_i |_{Fluc=1} &= \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* \leq 0 \end{cases} |_{Fluc=1} \\
y_i |_{Fluc=0} &= \text{inobservé}
\end{aligned} \tag{4}$$

En notant Φ et Φ_2 les fonctions normales univariée et bivariée, la fonction de log-vraisemblance s'écrit alors :

$$\ln L = \sum_{j=1}^n \ln \Phi(-\beta_F X_F) + \sum_{j=1}^n \ln \Phi_2(\beta_F X_F, w_j, \Sigma_j^2) \tag{5}$$

avec

$$w_i = (2y_i - 1)\beta_i X_i$$

Comme $Fluc$ et y_i sont des variables dichotomiques, on ne peut estimer séparément β_i , β_F , u_F et ε_i . C'est pourquoi, on normalise u_F et ε_i à 1. On a :

$$\Sigma_j^2 = \begin{pmatrix} 1 & \rho_F^* \\ \rho_F^* & 1 \end{pmatrix} \quad \text{et} \quad \rho_F^* = (2y_i - 1)(2Fluc - 1)\rho_F$$

La maximisation de la fonction de log-vraisemblance (5) permet de contrôler le biais éventuel sur les inobservables. La variable ρ_F permet d'estimer la significativité et l'ampleur de la corrélation entre les termes d'erreur u_F et ε_i .

3.1.2. L'INTENSITE D'UTILISATION

L'utilisation de variables qualitatives ne permet pas de mesurer l'intensité d'utilisation des pratiques flexibles étudiées. Afin de compléter cette première analyse, on étudie les déterminants Z de la variable t_i^* correspondant à l'intensité d'utilisation de la pratique flexible i .

$$t_i^* = \alpha_i Z_i + u_i \tag{6}$$

Les établissements peuvent décider de recourir ou non aux différentes pratiques flexibles. Les volumes d'heures supplémentaires, d'intérimaires et de salariés à contrat à durée déterminée sont donc des variables censurées à gauche. La variable t_i n'est observée que lorsque t_i^* est positive sinon elle est égale à 0. Comme dans le point précédent, on observe l'intensité de recourir aux différentes pratiques flexibles uniquement lorsque l'établissement connaît des fluctuations d'activité. Ainsi on a :

$$\begin{aligned}
t_i |_{Fluc=1} &= \begin{cases} t_i^* & \text{si } t_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } t_i^* \leq 0 \end{cases} |_{Fluc=1} \\
t_i |_{Fluc=0} &= \text{inobservé}
\end{aligned} \tag{7}$$

Dans le cadre du programme (7), la fonction de vraisemblance s'écrit alors sous la forme suivante :

$$\begin{aligned}
L &= \prod_{\substack{t_i \geq 0 \\ Fluc=1}} Pr(t_i^* > 0, Fluc^* > 0) f(t_i | t_i^* > 0, Fluc^* > 0) \\
&\quad \prod_{\substack{t_i=0 \\ Fluc=1}} Pr(t_i^* \leq 0, Fluc^* > 0) \\
&\quad \prod_{Fluc=0} Pr(Fluc^* \leq 0)
\end{aligned} \tag{8}$$

3.2. INTERACTIONS ENTRE LES MODES DE FLEXIBILITE

La probabilité et l'intensité d'utilisation de recourir aux heures supplémentaires, aux CDD et à l'intérim ne sont pas indépendantes. Des effets de complémentarité et de substitution entre ces 3 principaux modes de flexibilité peuvent exister. Pour identifier l'existence et l'ampleur de ces effets, l'introduction directe dans les équations (3) ou (6) des autres modes de flexibilité utilisés n'est pas totalement satisfaisante. En effet, l'analyse descriptive met en évidence que

de fortes fluctuations d'activité, une taille importante et le fait d'appartenir au secteur industriel expliquent simultanément la probabilité et l'intensité d'utilisation de recourir aux heures supplémentaires, aux CDD et à l'intérim. Les décisions d'utiliser l'un de ces 3 modes de flexibilité ne sont pas indépendantes. Afin de contrôler une éventuelle dépendance des décisions de recourir ou de ne pas recourir aux heures supplémentaires, aux intérimaires et aux CDD, les probabilités d'opter pour ces pratiques flexibles sont estimées simultanément. En notant Φ_4 la fonction normale quadrivariée, la fonction de log-vraisemblance s'écrit alors⁶ :

$$\ln L = \sum_{j=1}^n \ln \Phi_1(-X_F \beta_F) + \sum_{j=1}^n \ln \Phi_4(X_F \beta_F, w_{j1}, w_{j2}, w_{j3}, \Sigma_j) \quad (9)$$

avec

$$\Phi_4(X_F \beta_F, w_1, w_2, w_3, \Sigma) = \int_{-\infty}^{X_F \beta_F} \int_{-\infty}^{w_1} \int_{-\infty}^{w_2} \int_{-\infty}^{w_3} \phi_4(u_F, \epsilon_1, \epsilon_2, \epsilon_3, \Sigma) du_F d\epsilon_1 d\epsilon_2 d\epsilon_3 \quad (10)$$

et $w_i = (2y_i - 1) \beta_i X_i$

Pour faciliter la convergence du modèle, l'expression (10) peut se réécrire comme le produit d'une fonction de densité marginale et une fonction normale trivariée. Soient ρ_{12} , ρ_{13} et ρ_{23} les coefficients de corrélation entre les termes d'erreur ϵ_1 , ϵ_2 et ϵ_3 et ρ_{F1} , ρ_{F2} et ρ_{F3} les coefficients de corrélation entre le terme d'erreur u_F et les termes ϵ_1 , ϵ_2 et ϵ_3 .

$$\Sigma = \begin{pmatrix} 1 & \rho_{F1}^* & \rho_{F2}^* & \rho_{F3}^* \\ \rho_{F1}^* & 1 & \rho_{12}^* & \rho_{13}^* \\ \rho_{F2}^* & \rho_{12}^* & 1 & \rho_{23}^* \\ \rho_{F3}^* & \rho_{13}^* & \rho_{23}^* & 1 \end{pmatrix} \quad \text{et} \quad \rho_{ij}^* = (2y_i - 1)(2y_j - 1) \rho_{ij}$$

Pour analyser l'intensité d'utilisation des différentes pratiques flexibles, la méthodologie proposée par Su et Yen [2000] pour estimer un système d'équations dont les variables explicatives sont censurées est utilisée. Ces auteurs s'appuient sur l'expression des espérances non-conditionnelles des variables censurées d'Amemiya [1985] :

$$t_i = \Phi(\beta_F X_F) \alpha_i Z_i + \sigma_i \phi(\beta_F X_F) + \xi_i \quad (11)$$

L'estimation s'effectue en deux étapes : on estime dans un premier temps à l'aide d'un modèle PROBIT β_F puis dans un second temps on estime le système d'équations (11) en remplaçant β_F par $\widehat{\beta}_F$ ⁷.

3.3. IMPACT DE LA MODULATION ET DES 35 HEURES

L'analyse descriptive souligne qu'une part importante d'établissements passés à 35 heures relève d'un dispositif de modulation / annualisation du temps de travail. Ainsi, parmi les établissements à 35 heures, deux catégories peuvent exister : des établissements qui ont utilisé la réduction du temps de travail comme moyen pour changer leur organisation et d'autres qui ont réduit leur temps de travail simplement pour être en conformité avec la nouvelle durée légale du travail. Afin d'étudier l'influence de la mise en place d'un dispositif de modulation / annualisation et du passage à 35 heures, ces deux variables, notées **Modul** et **RTT** sont introduites dans les estimations précédentes (équations (3) et (6)).

Toutefois, cette analyse directe suppose que les décisions de recourir à la réduction du temps de travail et/ ou à la modulation du temps de travail sont exogènes aux autres choix de flexibilité. Cette hypothèse n'est pas totalement satisfaisante. C'est pourquoi, il est nécessaire d'endogénéiser ces deux variables. Pour ce faire, les variables latentes notées **RTT*** et **Modul*** associées au fait d'être un établissement à 35 heures sont introduites. On a :

$$RTT^* = \beta_{rtt} X_{rtt} + \epsilon_{rtt} \quad \text{avec} \quad \epsilon_{rtt} \sim N(0, 1) \quad (12)$$

avec

$$\begin{aligned} RTT &= 1 & \text{si} & RTT^* > 0 \\ RTT &= 0 & \text{sinon} & \end{aligned} \quad (13)$$

⁶ Pour approximer la matrice de variance covariance, l'estimateur dit BHHH de Berndt, Hall, Hall et Hausman [1974], est utilisé.

⁷ Afin de corriger le biais d'hétéroscédasticité, on utilise la matrice de variance covariance proposée par Su et Yen [2000].

et

$$Modul^* = \beta_{Modul} X_{Modul} + \epsilon_{Modul} \text{ avec } \epsilon_{Modul} \sim N(0, 1) \quad (14)$$

avec

$$\begin{aligned} Modul &= 1 & \text{si } Modul^* > 0 \\ Modul &= 0 & \text{sinon} \end{aligned} \quad (15)$$

Notons qu'il n'a pas été possible de trouver suffisamment de variables d'identification pour estimer simultanément l'impact de la variable **RTT** et celle de la variable **Modul**. Ainsi, le contrôle de l'endogénéité de ces deux variables ne peut être réalisé que successivement et non conjointement⁸.

Afin de simplifier la présentation, seule la démarche adoptée pour estimer l'impact d'être un établissement à 35 heures est présentée. La même méthodologie est adoptée pour l'analyse de la mise en œuvre du dispositif de modulation du temps de travail.

Afin d'estimer l'impact de la variable RTT sur la probabilité de recourir au mode de flexibilité j , il est nécessaire de tenir compte comme dans l'équation (5) de la sélection de l'échantillon et d'estimer simultanément la décision d'utiliser le mode de flexibilité j et la situation de l'établissement à l'égard des 35 heures. La fonction de vraisemblance permettant de tenir compte de ces deux dimensions s'écrit :

$$\begin{aligned} \ln L = & \sum_{j=1}^n \ln \Phi_2(-\beta_F X_F, \beta_{rtt} X_{rtt}) \\ & + \sum_{j=1}^n \ln \Phi_2(-\beta_F X_F, -\beta_{rtt} X_{rtt}) \\ & + \sum_{j=1}^n \ln \Phi_3(\beta_F X_F, \beta_{rtt} X_{rtt}, w_j + \beta RTT, \Sigma_j^2) \\ & + \sum_{j=1}^n \ln \Phi_3(\beta_F X_F, -\beta_{rtt} X_{rtt}, w_j + \beta RTT, \Sigma_j^2) \end{aligned} \quad (16)$$

Avec Φ_2 et Φ_3 les fonctions normale bivariée et trivariée et Σ_j^2 la matrice de variance covariance des termes d'erreurs.

Concernant l'influence de la variable RTT sur l'intensité d'utilisation du mode de flexibilité i , la fonction de vraisemblance s'écrit de la manière suivante :

$$\begin{aligned} L = & \prod_{\substack{\tilde{t}_i \geq 0 \\ Rtt=1 \\ Fluc=1}} Pr(\tilde{t}_i^* > 0, Fluc^* > 0, RTT^* > 0) f(\tilde{t}_i | \tilde{t}_i^* > 0, Fluc^* > 0, RTT^* > 0) \\ & \prod_{\substack{\tilde{t}_i \geq 0 \\ Rtt=0 \\ Fluc=1}} Pr(\tilde{t}_i^* > 0, Fluc^* > 0, RTT^* \leq 0) f(\tilde{t}_i | \tilde{t}_i^* > 0, Fluc^* > 0, RTT^* \leq 0) \\ & \prod_{\substack{\tilde{t}_i = 0 \\ Rtt=1 \\ Fluc=1}} Pr(\tilde{t}_i^* \leq 0, Fluc^* > 0, RTT^* > 0) \\ & \prod_{\substack{\tilde{t}_i = 0 \\ Rtt=1 \\ Fluc=1}} Pr(\tilde{t}_i^* \leq 0, Fluc^* > 0, RTT^* \leq 0) \\ & \prod_{\substack{Rtt=1 \\ Fluc=0}} Pr(Fluc^* \leq 0, RTT^* > 0) \\ & \prod_{\substack{Rtt=0 \\ Fluc=0}} Pr(Fluc^* \leq 0, RTT^* \leq 0) \end{aligned} \quad (17)$$

avec

$$\tilde{t}_i^* = \alpha_i Z_i + \alpha_{rtt,i} RTT + \tilde{u}_i \quad (18)$$

⁸ Robin [2000] présente et discute les méthodes utilisées pour tenir compte du caractère endogène de variables explicatives.

4. RESULTATS ET COMMENTAIRES

Dans l'enquête Acémo flexibilité, aucune information n'est disponible sur les modes de flexibilité utilisés par les établissements qui déclarent ne connaître aucune fluctuation de court terme. Le tableau 2 expose les caractéristiques qui définissent les établissements qui ont connu des fluctuations d'activité de court terme prenant la forme de creux et de pics d'activité. Ces résultats sont obtenus lors la maximisation de la fonction de vraisemblance (5) associée au recours aux CDD⁹. Ces établissements sont plus fréquemment de grande taille (supérieure à 50 salariés) et appartiennent plus souvent au secteur industriel, celui des transports et celui du commerce et réparation. La proportion d'ouvriers dans l'effectif total de ces établissements est relativement plus élevée. En outre, l'effectif est plus souvent en hausse au cours des 3 dernières années. Enfin, dans la majorité des cas, ces fluctuations ne sont pas spécifiques à l'année 1999. En effet, ces établissements se caractérisent par une évolution de leur activité passée et future plus instable que celle des autres.

Tableau 2 :
Variables déterminant la probabilité d'être un établissement ayant connu des fluctuations d'activité en 1999

	Coefficient (std)
Constante	-0,238 (0,056***)
Caractéristiques de la main d'œuvre	
Evolution de l'effectif salarié à la hausse ces 3 dernières années (veff1)	0,122 (0,038***)
% d'ouvriers (touv)	0,302 (0,070***)
Evolutions passées et futures de l'activité	
L'employeur prévoit que l'évolution du volume d'activité pour les 2 années ne sera pas stable (Anticip)	0,314 (0,065***)
Volume d'activité en 1999 n'est pas stable par rapport à l'année précédente (volact)	0,639 (0,047***)
Anticip*volact	-0,236 (0,081***)
Taille et secteur d'acteur d'activité	
Secteur industrie et énergie (secteur1)	0,305 (0,053***)
Secteur de la construction (secteur2)	0,239 (0,079***)
Secteur commerce et réparation (secteur3)	0,111 (0,052***)
Secteur des transports (secteur4)	0,026 (0,084)
Secteur des services (secteur5)	réf.
Effectif de l'entreprise [10-20[salariés (taille1)	-0,255 (0,056***)
Effectif de l'entreprise [20-50[salariés (taille2)	-0,178 (0,058***)
Effectif de l'entreprise [50-500[salariés (taille3)	-0,052 (0,051)
Effectif de l'entreprise [500 et plus[salariés (taille4)	réf.

**** : significatif au seuil de 1%, *** de 5%, ** de 10% et * de 15%

Ces résultats sont obtenus lors la maximisation de la fonction de vraisemblance (5) associée au recours au CDD à l'aide du logiciel GAUSS

Source : Enquête Acémo flexibilité pondération effectif

4.1. CHOIX DES MODES DE FLEXIBILITE

Les colonnes (1) et (2) du tableau 3 présentent les résultats de l'estimation de l'équation (5). Elles présentent la significativité des déterminants de la probabilité associée à la décision d'opter pour les heures supplémentaires, les CDD ou l'intérim à titre principal (colonne (1)) et à titre principal et/ ou occasionnel (colonne (2)).

⁹ Les résultats obtenus lors de la maximisation des autres fonctions de vraisemblance n'affectent pas les signes et la significativité des coefficients associés aux variables explicatives. En revanche, il existe des différences concernant les effets marginaux. Ces informations sont disponibles sur demande auprès de l'auteur.

Les coefficients de corrélation entre les termes d'erreur u_F et ε_i estimés sont présentés en fin de tableau 3. Lorsqu'ils sont significativement différents de zéro au seuil de 1 %, les caractéristiques inobservables affectant la probabilité d'être un établissement sans fluctuation d'activité affectent positivement les probabilités d'opter pour les heures supplémentaires, les CDD ou l'intérim. Présentons maintenant les déterminants de ces probabilités en tenant compte de ce biais de sélection.

4.1.1. LA TAILLE ET LE SECTEUR D'ACTIVITE

Les grandes entreprises ont une probabilité plus importante de recourir à ces trois modes de flexibilité internes et externes. C'est notamment le cas pour les heures supplémentaires et le recours à l'intérim. Les établissements du secteur tertiaire recourent plus fréquemment aux CDD à titre principal et moins aux intérimaires. Le résultat inverse est obtenu pour les entreprises appartenant au secteur de la construction. Les entreprises industrielles utilisent davantage les intérimaires mais un recours moins fréquent aux salariés en CDD n'est pas significatif. Inversement, les entreprises du secteur du commerce et réparation utilisent moins les salariés en CDD et un recours plus fréquent aux salariés intérimaires à titre principal n'est pas significatif. Globalement, ces résultats confirment ceux obtenus par l'analyse descriptive.

4.1.2. LES CARACTERISTIQUES DE LA MAIN D'ŒUVRE

Les CDD sont principalement utilisés dans les établissements du secteur tertiaire employant majoritairement des employés et relativement moins d'ouvriers. En revanche, la probabilité de recourir aux intérimaires est plus fréquente dans les entreprises ayant une forte proportion d'ouvriers. Ces deux modes de flexibilité externe sont ainsi utilisés par des entreprises dont la main d'œuvre est faiblement qualifiée et l'arbitrage dépend en partie des modes de gestion sectorielle de la main d'œuvre.

Enfin le recours aux heures supplémentaires n'est pas influencé par la part des ouvriers et des employés dans l'effectif total. Ce mode de flexibilité est moins spécifique à un secteur.

Par ailleurs, plus la proportion de cadres est forte dans l'effectif total, plus la probabilité de recourir aux heures supplémentaires est faible. Cette situation peut s'expliquer par l'ampleur du surcoût salarial. Le surcoût salarial est proportionnel à la rémunération de base des salariés. Le financement des heures supplémentaires est donc plus coûteux pour les cadres dont la rémunération est en moyenne plus élevée. Toutefois, cette explication n'est pas validée par les données puisque le coefficient associé au salaire moyen est positif et significatif. Cette corrélation négative s'explique donc plus vraisemblablement par le faible niveau de déclaration des heures supplémentaires pour cette catégorie de salariés.

Une forte proportion de cadres affecte également négativement la probabilité de recourir aux salariés en CDD ou aux intérimaires. Toutefois, seuls les premiers sont affectés de manière significative par une forte présence de salariés cadre dans l'effectif total. Le capital humain spécifique associé à cette main d'œuvre qualifiée peut expliquer cette situation. Ces salariés sont moins substituables à des travailleurs extérieurs à l'établissement.

Enfin, les établissements les plus dynamiques, i.e. pour lesquels l'effectif salarié a été en hausse au cours des 3 dernières années, ont davantage recours aux intérimaires et aux CDD. Ce mode de flexibilité externe offre un double intérêt pour l'établissement. Il permet de répondre à un pic d'activité sans conditionner l'effectif futur de l'établissement. Mais, il offre également la possibilité de révéler les compétences d'un individu avant une embauche à durée indéterminée. Les CDD et l'intérim sont simultanément des modes de flexibilité et des périodes d'essai pour l'employeur.

4.1.3. LES CARACTERISTIQUES DES FLUCTUATIONS D'ACTIVITE

L'ampleur et la saisonnalité des fluctuations de la demande affectent positivement et significativement la décision de recourir à titre principal aux salariés en CDD et aux heures supplémentaires. En revanche, seule l'ampleur des fluctuations affecte l'utilisation à titre principal des intérimaires. La prévisibilité des fluctuations d'activité n'affecte la probabilité de recourir à titre principal ni aux heures supplémentaires, ni aux CDD, ni aux travailleurs intérimaires. En revanche, lorsque les fluctuations d'activité ne sont pas prévisibles, cela affecte négativement et significativement la décision de recourir à titre occasionnel ou principal aux heures supplémentaires mais cela n'influence pas la probabilité de prendre des intérimaires ou de recourir à des salariés en CDD.

Par ailleurs, lorsque les fluctuations d'activité proviennent de gains ou de pertes de parts de marché, les établissements ont une probabilité plus forte d'utiliser à titre principal ou occasionnel les heures supplémentaires, les CDD et l'intérim. Ce résultat est plutôt contre intuitif. On s'attend à ce que les établissements accroissent de manière durable leur effectif, par l'embauche de salariés en CDI, lorsqu'ils bénéficient d'une hausse de part de marché. Ce résultat met en évidence certaines limites de l'enquête. En effet, très peu d'établissements ont les capacités de déterminer instantanément si leurs variations d'activité de court terme correspondent ou non à des variations de part de marché. L'impact de ces variations sur la gestion de la main d'œuvre correspond davantage à une analyse rétrospective plutôt qu'à une analyse objective. Il est donc nécessaire d'être prudent concernant l'interprétation de cette corrélation.

Enfin, le fait d'avoir connu des fluctuations d'activité dans le passé ou de prévoir des modifications du volume d'activité dans les deux années à venir n'influence pas la probabilité d'utiliser les modes de flexibilité.

Globalement, l'ampleur, la saisonnalité et la prévisibilité des fluctuations d'activité influencent dans le même sens la probabilité d'utiliser les 3 modes de flexibilité étudiés. D'après les résultats obtenus, ces éléments n'expliquent pas, comme le supposent certains modèles théoriques, l'arbitrage entre la décision de recourir aux CDD, aux heures supplémentaires et/ ou à l'intérim.

4.1.4. LES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

La part des salariés à temps partiel dans l'effectif total affecte positivement et significativement la probabilité de recourir aux CDD et aux heures supplémentaires mais négativement et significativement celle d'utiliser des salariés en intérim. Cette corrélation est liée au fait qu'une part importante des embauches de salariés en CDD s'effectue à temps partiel et que ces salariés réalisent un volume important d'heures complémentaires.

L'influence négative du temps partiel sur l'intérim est probablement liée à un effet sectoriel que le modèle n'arrive pas à prendre en compte totalement. Les entreprises industrielles fortement utilisatrices de salariés en intérim utilisent davantage les équipes successives que les salariés à temps partiel pour accroître leur flexibilité horaire. En revanche, dans le tertiaire le recours aux salariés à temps partiel est mieux adapté à l'organisation de l'activité que l'instauration d'équipes successives. En outre, plus des 2/3 des salariés à temps partiel sont des femmes tandis que les salariés intérimaires sont plutôt de sexe masculin. Ainsi, selon la proportion de femmes dans les entreprises, ces dernières ont plutôt recours, soit au temps partiel, soit aux salariés en intérim. Notons que la proportion de femmes dans l'entreprise peut être considérée comme endogène. Ainsi, la corrélation obtenue peut également refléter un effet sectoriel de gestion de la main d'œuvre.

Globalement, plus une entreprise emploie des salariés à temps partiel, moins elle mobilise un nombre important de modes de flexibilité pour faire face aux fluctuations d'activité. La présence de ces salariés permet à l'entreprise de bénéficier de davantage de flexibilité horaire et nécessite moins d'utiliser d'autres modes de flexibilité.

4.2. INTENSITE D'UTILISATION DES MODES DE FLEXIBILITE

L'analyse de l'intensité d'utilisation est possible grâce à l'appariement avec les données de l'enquête Acémo trimestrielle (encadré 2). Les résultats obtenus permettent de vérifier si les déterminants expliquant la probabilité de recourir aux modes de flexibilité internes et externes influant également sur leur intensité d'utilisation. Il apparaît que les caractéristiques structurelles des établissements - taille, secteur d'activité et caractéristiques de la main d'œuvre - affectent dans le même sens la probabilité de recourir aux heures supplémentaires, aux CDD et aux intérimaires (colonnes (3) du tableau 3). En revanche, les caractéristiques de l'activité - ampleur, prévisibilité, saisonnalité et causes des fluctuations - n'affectent pas significativement l'intensité d'utilisation des heures supplémentaires et des intérimaires. Ce résultat peut néanmoins être lié à une sous-estimation par les établissements du volume exact d'heures supplémentaires et d'intérimaires effectivement utilisés et non à une absence de corrélation entre ces pratiques flexibles et les caractéristiques de l'activité.

Ces caractéristiques affectent néanmoins l'intensité d'utilisation des contrats à durée déterminée. Plus la saisonnalité et l'ampleur des fluctuations sont importantes, plus les établissements utilisent fortement ce type de contrat.

Tableau 3 :
Déterminants du recours aux CDD, à l'intérim et aux heures supplémentaires

(1) Probit de sélection sur la **probabilité d'utilisation** à titre principal équation (5)

(2) Probit de sélection sur la **probabilité d'utilisation** à titre principal ou occasionnel équation (5)

(3) Tobit de sélection sur l'**intensité d'utilisation** équation (8)

	CDD			Intérim		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
constante	-0,291 (0,159**)	0,705 (0,127***)	3,965 (1,384***)	-1,017 (0,212***)	0,780 (0,154***)	-9,143 (0,589***)
Caractéristiques des fluctuations						
Fluctuations d'activité peu importante (fluc3)	-0,229 (0,048***)	-	-0,580 (0,346*)	-0,248 (0,047***)	-	-0,083 (0,088)
Fluctuations d'activité ne sont pas prévisibles (fluprev3)	-0,067 (0,053)	-	-0,027 (0,407)	0,016 (0,052)	-	-0,075 (0,093)
Fluctuations d'activité largement saisonnières (flusais1)	0,375 (0,053***)	0,162 (0,055***)	1,358 (0,383***)	0,058 (0,056)	-0,076 (0,050)	-0,049 (0,105)
Cause des fluctuations liées à une variation de la demande (causes1)	-0,024 (0,051)	-0,119 (0,050***)	-0,309 (0,379)	0,091 (0,053*)	0,085 (0,050*)	0,153 (0,105)
Cause des fluctuations liées à une variation des parts de marché (causes2)	-	0,129 (0,052***)	-	-	0,098 (0,052**)	0,037 (0,095)
Caractéristiques de la main d'œuvre						
% d'ouvriers (touv)	-0,357 (0,108***)	-0,227 (0,092***)	-4,666 (1,474***)	0,429 (0,102***)	-	1,145 (0,593**)
% de cadres (tcad)	-0,521 (0,172***)	-	-5,837 (1,514***)	-	0,489 (0,151***)	-
Part des salariés à temps partiel dans l'effectif total (txtp)	0,324 (0,127***)	0,462 (0,134***)	7,940 (0,727***)	-1,308 (0,426***)	-0,979 (0,142***)	-0,670 (0,396***)
Part au carré des salariés à temps partiel dans l'effectif total (txtp²)	-	-	-	0,774 (0,531*)	-	-
Salaire moyen dans l'entreprise (wage)	-	-	-0,143 (0,072*)	0,183 (0,068***)	-	-0,007 (0,016)
Evolution de l'effectif salarié à la hausse ces 3 dernières années (veff1)	0,218 (0,053***)	0,467 (0,053***)	5,181 (0,810***)	0,117 (0,052***)	0,212 (0,052***)	0,413 (0,245*)
Volume d'activité en 1999 n'est pas stable par rapport à l'année précédente (volact)	-	-	-	-	-0,236 (0,070***)	-
Taille et secteur d'activité						
Secteur industrie et énergie (secteur1)	-0,112 (0,078)	-0,215 (0,075***)	-4,125 (1,684***)	0,504 (0,078***)	0,529 (0,086***)	3,148 (0,584***)
Secteur de la construction (secteur2)	-0,262 (0,111***)	-0,186 (0,101**)	-7,447 (1,972***)	0,717 (0,104***)	1,051 (0,127***)	4,556 (0,603***)
Secteur commerce et réparation (secteur3)	-0,270 (0,071***)	-0,090 (0,070)	-4,831 (1,273***)	0,093 (0,081)	0,145 (0,070***)	1,489 (0,542***)
Secteur des transports (secteur4)	0,049 (0,108)	0,065 (0,114)	-2,524 (1,022***)	-0,001 (0,118)	0,038 (0,102)	0,324 (0,609)
Secteur des services (secteur5)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Effectif de l'entreprise [10-20[salariés (taille1)	-0,449 (0,078***)	-0,669 (0,076***)	-2,307 (1,006***)	-0,937 (0,084***)	-1,190 (0,108***)	-3,823 (0,325***)
Effectif de l'entreprise [20-50[salariés (taille2)	-0,233 (0,076***)	-0,402 (0,074***)	-1,025 (0,403***)	-0,654 (0,076***)	-0,892 (0,088***)	-1,742 (0,442***)
Effectif de l'entreprise [50-500[salariés (taille3)	-0,084 (0,061)	-0,106 (0,063*)	-0,057 (1,022)	-0,114 (0,060***)	-0,255 (0,065***)	-0,925 (0,302***)
Effectif de l'entreprise [500 et plus[salariés (taille4)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Coefficients de corrélation						
Cov (u_F et ϵ_i)	-0,056	-0,134	-0,128	0,154	-0,409**	0,506***
σ_u	-	-	-10,23***	-	-	2,33***
Log L	-5302	-5446	-23,2E6	-5295	-5266	-10,9E6
Test de Wald (paramètres modes de flexibilité sauf la constante)	239***	314***	423***	558***	354***	152***

*** significatif au seuil de 1% , ** de 5% et * de 10%

Sources : Enquête ACEMO flexibilité

Tableau 3 (suite) :
Déterminants du recours aux CDD, à l'intérim et aux heures supplémentaires

(1) Probit de sélection sur la **probabilité d'utilisation** à titre principal équation (5)

(2) Probit de sélection sur la **probabilité d'utilisation** à titre principal ou occasionnel équation (5)

(3) Tobit de sélection sur l'**intensité d'utilisation** équation (8)

	Heures supplémentaires		
	(1)	(2)	(3)
constante	-1,719 (0,207***)	0,738 (0,168***)	-3,925 (0,377***)
Caractéristiques des fluctuations			
Fluctuations d'activité peu importante (fluc3)	-0,293 (0,051***)	-	0,023 (0,092)
Fluctuations d'activité ne sont pas prévisibles (fluprev3)	-0,014 (0,055)	-0,079 (0,040**)	-0,020 (0,102)
Fluctuations d'activité largement saisonnières (flusais1)	0,153 (0,058***)	-	0,021 (0,102)
Cause des fluctuations liées à une variation de la demande (causes1)	0,152 (0,057***)	-	0,110 (0,107)
Cause des fluctuations liées à une variation des parts de marché (causes2)	0,127 (0,057***)	0,115 (0,045***)	0,066 (0,203)
Caractéristiques de la main d'œuvre			
% d'ouvriers (touv)	-	-	2,883 (0,342***)
% de cadres (tcad)	-0,837 (0,195***)	-0,602 (0,147***)	-1,124 (0,412***)
Part des salariés à temps partiel dans l'effectif total (txtp)	0,324 (0,142***)	0,612 (0,123***)	1,657 (0,218***)
Part au carré des salariés à temps partiel dans l'effectif total (txtp²)	-	-	-
Salaire moyen dans l'entreprise (wage)	0,273 (0,077***)	-	0,019 (0,019)
Evolution de l'effectif salarié à la hausse ces 3 dernières années (veff1)	-	0,067 (0,047)	1,657 (0,218***)
Volume d'activité en 1999 n'est pas stable par rapport à l'année précédente (volact)	-	-0,204 (0,081***)	-
Taille et secteur d'activité			
Secteur industrie et énergie (secteur1)	0,249 (0,076***)	0,210 (0,093***)	-0,052 (0,212)
Secteur de la construction (secteur2)	0,249 (0,105***)	0,286 (0,113***)	0,830 (0,383***)
Secteur commerce et réparation (secteur3)	0,223 (0,080***)	0,139 (0,070**)	0,405 (0,316)
Secteur des transports (secteur4)	0,423 (0,110***)	0,419 (0,107***)	2,207 (0,748***)
Secteur des services (secteur5)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Effectif de l'entreprise [10-20[salariés (taille1)	-0,379 (0,073***)	-0,600 (0,102***)	-1,678 (0,429***)
Effectif de l'entreprise [20-50[salariés (taille2)	-0,255 (0,061***)	-0,482 (0,083***)	-1,298 (0,267***)
Effectif de l'entreprise [50-500[salariés (taille3)	-0,157 (0,207***)	-0,285 (0,060***)	-0,790 (0,304***)
Effectif de l'entreprise [500 et plus[salariés (taille4)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Coefficients de corrélation			
Cov (u_F et ε_i)	0,080	-0,630****	0,113
σ_u	-	-	3,451***
Log L	-5083	-5682	-14,2E6
Test de Wald (paramètres modes de flexibilité sauf la constante)	141***	170***	141***

*** significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%

Sources : Enquête ACEMO flexibilité

4.3. ARBITRAGE ENTRE DIFFERENTS MODES DE FLEXIBILITE

Les établissements arbitrent-ils entre différents types de modes de flexibilité ou utilisent-ils simultanément plusieurs de ces modes ? Cette section étudie les effets de complémentarité et de substitution entre le recours aux heures supplémentaires, au CDD ou à l'intérim. Toutefois, la prise en compte de tels mécanismes est délicate puisque la probabilité d'utiliser l'un de ces modes est influencée par la décision d'opter ou non pour les autres modes. L'analyse directe, i.e. sans tenir compte de l'endogénéité des variables, montre que les probabilités d'utiliser les heures supplémentaires, les CDD ou l'intérim sont complémentaires. Utiliser l'un de ces modes de flexibilité affecte positivement et significativement l'utilisation des deux autres.

Cependant, l'endogénéité des variables peut éventuellement biaiser ces résultats (Robin [2000]). Afin de tenir compte de ce biais, une analyse estimant simultanément la probabilité de recourir à ces 3 modes de flexibilité est proposée. Les résultats portant sur la probabilité de recourir à titre principal ou à titre principal ou occasionnel sont tout d'abord présentés. Puis, l'intensité d'utilisation de ces modes de flexibilité est étudiée.

Une fois contrôlé le biais d'endogénéité, la probabilité de recourir à titre principal aux salariés en CDD affecte négativement mais non significativement les probabilités d'utiliser les heures supplémentaires et les intérimaires pour faire face aux fluctuations d'activité (tableau 4). La probabilité d'utiliser les heures supplémentaires influence négativement mais non significativement le recours aux CDD et positivement et significativement celle d'utiliser des intérimaires. Enfin, la probabilité de recourir aux intérimaires joue positivement et significativement sur celle d'utiliser les heures supplémentaires et négativement mais non significativement sur les contrats à durée déterminée.

Ainsi, il semble exister un double effet de substitution statistiquement non significatif entre le recours aux CDD et à l'intérim d'une part, et entre le recours CDD et aux heures supplémentaires d'autre part. En outre, il existe un effet de complémentarité significatif entre la probabilité d'utiliser les heures supplémentaires et celle d'utiliser les intérimaires à titre principal.

Lorsque les probabilités de recourir à titre non seulement principal mais aussi occasionnel aux 3 modes de flexibilité précédents sont étudiées, on ne retrouve pas la complémentarité entre les heures supplémentaires et l'intérim. En revanche, cet effet est positif et significatif lorsque l'intensité d'utilisation de ces modes de flexibilité est prise en compte. Le signe des coefficients reste stable même lorsque l'on instrumente l'intensité de recourir aux heures supplémentaires et à l'intérim.

La probabilité de recourir à titre principal ou occasionnel aux heures supplémentaires affecte positivement et significativement la probabilité des contrats à durée déterminée. Les mêmes résultats sont obtenus concernant l'intensité d'utilisation de ces modes de flexibilité. Inversement, l'impact de l'utilisation des CDD sur les heures supplémentaires est positif et significatif aussi bien en termes de probabilité que d'intensité d'utilisation.

Enfin, l'analyse de l'impact respectif de l'intensité d'utilisation de l'intérim et des CDD montre que ces deux modes de flexibilité sont significativement substituables.

Globalement, il ne semble pas exister d'arbitrage entre flexibilité interne et externe comme le suppose la plupart des analyses théoriques. D'après les estimations, l'intérim et les CDD semblent être des substituts alors que l'intérim et les heures supplémentaires apparaissent comme des compléments. La relation entre les CDD et les heures supplémentaires est plus ambiguë.

4.4. IMPACT DES 35 HEURES ET DU DISPOSITIF DE MODULATION /ANNUALISATION

Les estimations réalisées permettent finalement d'identifier l'impact du passage à 35 heures et de l'existence d'un accord de modulation/ annualisation du temps de travail sur les modes de flexibilité utilisés. Les tableaux 5 et 6 exposent les résultats obtenus, selon que l'on tienne ou non compte de l'endogénéité de ces deux situations. Les estimations sans contrôle d'endogénéité sont issues des fonctions de vraisemblance (5) et (8). Les fonctions de vraisemblances (16) et (17) sont mobilisées lorsque ce contrôle est introduit.

4.4.1. LE CHOIX DES MODES DE FLEXIBILITE

Etre un établissement passé à 35 heures affecte négativement et significativement la probabilité de recourir aux heures supplémentaires aussi bien à titre principal que à titre principal ou occasionnel (colonnes 4 du tableau 5). En revanche, ce type d'établissements ne se caractérise pas par une probabilité significativement différente des autres de recourir aux CDD et à l'intérim à titre principal et/ ou occasionnel.

Tableau 4 :
Effets de substitution et de complémentarité entre les heures supplémentaires, les CDD et l'intérim

- (1) : PROBIT de sélection de la **probabilité d'utilisation** (équation (5))
 (2) : PROBIT trivarié de sélection de la **probabilité d'utilisation** (équation (9))
 (3) : TOBIT de sélection de l'**intensité d'utilisation** (équation (8))
 (4) : Système d'équations sur l'**intensité d'utilisation** (équation (11))

	CDD	Intérim	Heures sup
Probabilité d'utilisation à titre principal			
	Coefficient (std)	Coefficient (std)	Coefficient (std)
CDD			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (1)</i>	-	0,302 (0,055***)	0,334 (0,055***)
<i>Avec contrôle d'endogénéité (2)</i>	-	-0,231 (0,346)	-0,397 (0,408)
Intérim			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (1)</i>	0,294 (0,055**)	-	0,751 (0,055***)
<i>Avec contrôle d'endogénéité (2)</i>	-0,514 (0,376)	-	0,687 (0,408*)
Heures sup.			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (1)</i>	0,350 (0,057***)	0,779 (0,057***)	-
<i>Avec contrôle d'endogénéité (2)</i>	-0,003 (0,529)	1,391 (0,308***)	-
Probabilité d'utilisation à titre principal ou occasionnel			
CDD			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (1)</i>	-	0,257 (0,051***)	0,373 (0,050***)
<i>Avec contrôle d'endogénéité (2)</i>	-	0,084 (0,627)	-0,909 (0,203***)
Intérim			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (1)</i>	0,283 (0,053***)	-	0,438 (0,057***)
<i>Avec contrôle d'endogénéité (2)</i>	1,116 (0,243***)	-	-0,247 (0,357)
Heures sup.			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (1)</i>	0,392 (0,047***)	0,442 (0,050***)	-
<i>Avec contrôle d'endogénéité (2)</i>	0,611 (0,495)	0,436 (1,127)	-
Intensité d'utilisation			
CDD			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (3)</i>	-	-2,431 (0,455***)	0,814 (0,396***)
<i>Avec contrôle d'endogénéité (4)</i>	-	-1,638 (0,010***)	-0,866 (0,044***)
Intérim			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (3)</i>	-21,353 (11,383**)	-	12,643 (1,725***)
<i>Avec contrôle d'endogénéité (4)</i>	39,197 (0,409***)	-	13,157 (0,084***)
Heures sup.			
<i>Sans contrôle d'endogénéité (3)</i>	-14,594 (4,566***)	2,817 (2,031)	-
<i>Avec contrôle d'endogénéité (4)</i>	7,785 (0,238***)	3,946 (0,015***)	-

*** : significatif au seuil de 1%, ** de 5%, * de 10% et n.s. : non-significatif

Remarques : pour chacune de ces estimations les variables explicatives présentes dans le tableau 3 sont conservées.

Les résultats obtenus sont issus du logiciel GAUSS

Sources : Enquête ACEMO flexibilité

Par ailleurs, pour les établissements relevant d'un accord de modulation du temps de travail influence négativement et significativement la probabilité de recourir aux heures supplémentaires mais n'affecte pas de manière significative celle d'utiliser les CDD ou l'intérim.

Afin de compléter ces résultats quatre variables muettes sont construites de la manière suivante :

$$\begin{aligned} RFTMOD1 &= 1 & \text{si} & RFT = 1 \text{ et } Modul = 1 & \text{et} & 0 \text{ sinon} \\ RFTMOD2 &= 1 & \text{si} & RFT = 1 \text{ et } Modul = 0 & \text{et} & 0 \text{ sinon} \\ RFTMOD3 &= 1 & \text{si} & RFT = 0 \text{ et } Modul = 1 & \text{et} & 0 \text{ sinon} \\ RFTMOD4 &= 1 & \text{si} & RFT = 0 \text{ et } Modul = 0 & \text{et} & 0 \text{ sinon} \end{aligned}$$

En effet, l'analyse descriptive a permis de souligner que les établissements relevant d'un accord de modulation/annualisation du temps de travail diffèrent largement selon leur situation à l'égard des 35 heures. La probabilité de recourir au dispositif de modulation/annualisation est largement influencée par la situation de l'établissement à l'égard de la RTT.

L'impact négatif sur la probabilité de recourir aux heures supplémentaires est plus élevé lorsque l'établissement cumule ces deux caractéristiques : être passé à 35 heures et relever d'un accord de modulation du temps de travail. Ces entreprises ont également une probabilité significativement plus faible de recourir à l'intérim à titre principal ou occasionnel. Par ailleurs, relever d'un accord de modulation sans être passé aux 35 heures affecte de manière négative et significative le recours aux heures supplémentaires à titre principal ou occasionnel mais non significativement la probabilité d'utiliser ce mode de flexibilité à titre principal. Ces établissements se caractérisent également par une utilisation significativement plus élevée de l'intérim à titre principal et/ou occasionnel.

Enfin, être passé aux 35 heures sans relever d'un accord de modulation du temps de travail affecte négativement et significativement la probabilité de recourir aux heures supplémentaires.

Toutefois, ces coefficients peuvent être biaisés par un effet de sélection. Les variables reflétant la situation de l'établissement à l'égard des 35 heures et de la modulation du temps de travail peuvent être considérées comme endogènes. La décision d'opter pour la modulation et/ou la RTT n'est pas indépendante des choix des établissements en matière de stratégie de flexibilité. Afin de contrôler cet éventuel biais, l'estimation repose sur un système d'équations tenant compte simultanément de la censure des données¹⁰ et de l'endogénéité des variables (équations (16) et (17)).

Les résultats obtenus dans ce cas modifient en partie les conclusions précédentes. Etre un établissement à 35 heures et/ou relevant d'un dispositif de modulation du temps de travail affecte négativement mais non significativement la probabilité d'utiliser à titre principal les heures supplémentaires. En revanche, la probabilité d'utiliser ce mode de flexibilité à titre principal ou occasionnel est nettement plus faible pour ces établissements. L'effet marginal associé au fait d'être un établissement à 35 heures sur la probabilité d'utiliser les heures supplémentaires passe de -8 % à -4 %. Celui associé au fait de relever d'un accord de modulation du temps de travail sur la probabilité d'utiliser les heures supplémentaires passe de -9 % à -14 %. Par ailleurs, selon cette dernière estimation les établissements à 35 heures ont une probabilité plus faible de recourir à titre principal aux salariés intérimaires (-1 %). Pour les autres modes de flexibilité être un établissement à 35 heures ou relever d'un accord de modulation n'affecte pas de manière significative la probabilité de les utiliser.

4.4.2. L'INTENSITE D'UTILISATION

Dans ce dernier point, l'impact du passage à 35 heures et de la mise en place d'un accord de modulation/annualisation du temps de travail sur l'intensité d'utilisation des heures supplémentaires, des CDD et de l'intérim est étudié. En effet, ces deux caractéristiques affectent peu la probabilité de recourir aux CDD et à intérim mais ces établissements peuvent modifier l'intensité d'utilisation de ces modes de flexibilité. Le tableau 5 présente les résultats obtenus pour les estimations sans contrôle d'endogénéité. Etre un établissement à 35 heures et/ou relever d'un accord de modulation du temps de travail semble réduire de manière significative l'intensité d'utilisation des heures supplémentaires. Toutefois, lorsque l'endogénéité de ces deux variables est prise en compte (tableau 6), l'impact négatif sur l'intensité d'utilisation des heures supplémentaires est moins important et non significatif aussi bien pour les établissements à 35 heures que pour les établissements disposant d'un accord de modulation du temps de travail.

En revanche, lorsque l'on tient compte de l'endogénéité des variables, passer à 35 heures affecte significativement l'utilisation des CDD. Ces établissements utilisent de manière moins intensive les CDD mais l'effet est de faible ampleur. En revanche, les établissements qui relèvent d'un accord de modulation du temps de travail ont davantage recours à ce type de salariés mais de manière non significative.

¹⁰ L'enquête ne fournit pas d'information sur les modes de flexibilité utilisés par les établissements qui ne subissent pas de fluctuations d'activité.

Tableau 5 :
Impact des 35 heures et du dispositif de modulation/ annualisation sur l'utilisation
des différents modes de flexibilité sans contrôle d'endogénéité

Coefficient (std)	CDD	Intérim	Heures sup.
Probabilité d'utilisation à titre principal			
Etablissement à 35 heures (RTT)	0,074 (0,051)	-0,042 (0,051)	-0,147 (0,054***)
Etablissement relevant d'un dispositif de modulation /annualisation (Modul)	-0,050 (0,062)	-0,014 (0,062)	-0,105 (0,064*)
A 35 heures et relevant d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD1)	-0,084 (0,076)	-0,111 (0,075)	-0,194 (0,083***)
A 35 heures et ne relevant pas d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD2)	-0,084 (0,058)	0,023 (0,059)	-0,144 (0,064***)
A 39 heures et relevant d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD3)	-0,071 (0,095)	0,150 (0,095)	-0,095 (0,104)
A 39 heures et ne relevant pas d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD4)	Ref.	Ref.	Ref.
Probabilité d'utilisation à titre principal ou occasionnel			
Etablissement à 35 heures (RTT)	-0,056 (0,051)	-0,020 (0,050)	-0,236 (0,048***)
Etablissement relevant d'un dispositif de modulation /annualisation (Modul)	-0,038 (0,063)	-0,038 (0,062)	-0,245 (0,056***)
A 35 heures et relevant d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD1)	-0,037 (0,075)	-0,126 (0,074*)	-0,399 (0,072***)
A 35 heures et ne relevant pas d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD2)	-0,019 (0,058)	0,057 (0,056)	-0,214 (0,055***)
A 39 heures et relevant d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD3)	0,158 (0,098)	0,200 (0,102**)	-0,234 (0,088***)
A 39 heures et ne relevant pas d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD4)	Ref.	Ref.	Ref.
Intensité d'utilisation			
Etablissement à 35 heures (RTT)	-0,141 (0,458)	-0,157 (0,163)	-0,695 (0,229***)
Etablissement relevant d'un dispositif de modulation /annualisation (Modul)	1,232 (0,579**)	0,218 (0,183)	-0,379 (0,222*)
A 35 heures et relevant d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD1)	1,213 (0,738*)	-0,016 (0,222)	-0,836 (0,298***)
A 35 heures et ne relevant pas d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD2)	-0,851 (0,518)	-0,025 (0,196)	-0,739 (0,281***)
A 39 heures et relevant d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD3)	-0,016 (0,838)	0,640 (0,261***)	-0,432 (0,331)
A 39 heures et ne relevant pas d'un accord de modulation /annualisation (RTTMOD4)	Ref.	Ref.	Ref.

*** : significatif au seuil de 1%, ** de 5%, * de 10% n.s. : non-significatif

Les résultats obtenus sont issus du logiciel GAUSS

Sources : Enquête ACEMO flexibilité

Tableau 6 :
Impact des 35 heures et du dispositif de modulation/ annualisation sur l'utilisation des différents
modes de flexibilité avec contrôle d'endogénéité

	CDD		Intérim		Heures sup	
	Coefficient (std)	Effet marg.	Coefficient (std)	Effet marg.	Coefficient (std)	Effet marg.
Probabilité d'utilisation à titre principal						
Etablissement à 35 heures (RTT)	-0,161 (0,174)	n.s.	-1,251 (0,463***)	-0,010***	-0,414 (0,378)	n.s.
Etablissement relevant d'un dispositif de modulation /annualisation (Modul)	-0,106 (0,550)	n.s.	-0,112 (0,533)	n.s.	-0,579 (0,446)	n.s.
Probabilité d'utilisation à titre principal ou occasionnel						
Etablissement à 35 heures (RTT)	-0,121 (0,161)	n.s.	-0,156 (0,158)	n.s.	-0,675 (0,133***)	-0,037***
Etablissement relevant d'un dispositif de modulation /annualisation (Modul)	-0,343 (0,471)	n.s.	-0,560 (0,502)	n.s.	-0,603 (0,300*)	-0,142*
Intensité d'utilisation						
Etablissement à 35 heures (RTT)	-2,865 (0,846***)	-0,001***	0,410 (0,265)	n.s.	-0,517 (0,307)	n.s.
Etablissement relevant d'un dispositif de modulation /annualisation (Modul)	4,388 (2,808)	n.s.	-0,569 (0,673)	n.s.	0,384 (0,574)	n.s.

*** : significatif au seuil de 1%, ** de 5%, * de 10% et n.s. : non significatif

Les résultats obtenus sont issus du logiciel GAUSS

Sources : Enquête ACEMO flexibilité

5. CONCLUSION

Cette étude analyse les stratégies de flexibilité adoptées par les établissements pour faire face aux fluctuations d'activité. L'analyse économétrique proposée s'appuie sur les données de l'enquête Acemo flexibilité. La probabilité d'opter pour les contrats à durée déterminée, pour l'intérim et pour les heures supplémentaires dépend principalement des caractéristiques de la main d'œuvre, de la taille et du secteur d'activité de l'établissement et des caractéristiques des fluctuations. Toutefois, la prévisibilité de ces fluctuations ne semble pas affecter ces décisions contrairement à ce qui est supposé dans les modèles théoriques des choix organisationnels. Par ailleurs, l'intensité d'utilisation des modes de flexibilité dépend faiblement des caractéristiques des fluctuations.

En outre, l'analyse de l'effet de complémentarité et de substitution entre ces pratiques flexibles montre que la typologie flexibilité interne et flexibilité externe n'est pas robuste aux données. En revanche, il semble exister un arbitrage entre recours aux intérimaires et aux salariés en CDD qui n'est pas simplement lié au secteur d'activité. Ces deux modes de flexibilité externe sont souvent supposés comme équivalents. Il semble pourtant exister un arbitrage entre eux qui peut être lié aux caractéristiques de la main d'œuvre recherché en termes de qualification et de métier.

Par ailleurs, plus une entreprise utilise des salariés à temps partiel, moins elle mobilise un nombre important de modes de flexibilité pour faire face aux fluctuations d'activité. La présence de ces salariés permet à l'entreprise de bénéficier de davantage de flexibilité horaire et nécessite moins d'utiliser d'autres modes de flexibilité.

Enfin les établissements qui ont réduit leur temps de travail ont largement modifié leur organisation notamment par la mise en œuvre du dispositif de modulation/annualisation du temps de travail. La mise en œuvre de ces dispositifs affecte principalement la probabilité de recourir aux heures supplémentaires en contrôlant ou non l'endogénéité de cette décision. En revanche, l'impact sur l'intensité d'utilisation des heures supplémentaires bien que négative n'est plus significative lorsque l'on contrôle le biais d'endogénéité. Enfin, l'impact sur l'utilisation des salariés en contrat à durée déterminée et sur les intérimaires est soit non significatif soit de très faible ampleur.

Toutefois, cet article met en évidence les difficultés associées à l'analyse des interactions entre plusieurs choix organisationnels du fait de la simultanéité et de l'endogénéité de ce type de décision.

Les gains liés à l'annualisation dépendent de l'arbitrage parmi différentes formes de flexibilité complémentaires : contrats à durée déterminée, heures supplémentaires, intérim et polyvalence. Le manque d'outils opérationnels de gestion de la flexibilité à la disposition des entreprises permettent d'expliquer le faible arbitrage pouvant exister entre ces modes de flexibilité.

6. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AMEMIYA T., [1985], *Advanced Econometrics*, Harvard University Press, Cambridge, M.A.
- ASKENAZY P., [2002], « La dynamique de l'organisation du travail lors de la réduction du temps de travail », miméo.
- BLOCH-LONDON C., BOISARD, BOULIN et T. COUTROT, [1993], « Les processus locaux de partage du travail », *Travail et Emploi*, 59, p. 4-17.
- BOYER R., [1986], *La flexibilité du travail en Europe*, Edition la Découverte, Paris, 1986.
- BUNEL M., [2004], « Modes de flexibilité, réduction du temps de travail et modulation », *Premières informations DARES* (à paraître).
- BUNEL M., [2003], « 35 heures et mise en œuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans l'enquête PASSAGES », *Travail et Emploi*, 99 (à paraître).
- BUNEL M. et S. JUGNOT, [2002], « 35 heures : Evaluation de l'effet emploi », *Revue Economique*, 54 (3), p. 595-606.
- CAMPBELL J. et J. FISHER, [1998], « Organizational Flexibility and Employment Dynamics at Young and Old Plants », *NBER Working Papers 6809*.
- CGP, [2001], *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Rapport de la commission présidée par Henri Rouilleault, La documentation française, Paris, 2001.
- CHRISTOFIDES L., T. STENGOS et R. SWIDINSKY, [1997], « On the calculation of marginal effects in the bivariate probit model », *Economics Letters*, 54, p. 203-208.
- COHENDET P. et P. LLERENA, [1989], *Flexibilité, information et décision*, Economica, Paris, 1989.
- COUTROT T., [2000], « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières synthèses*, 25.3, juin.
- ESTRADE M-A. et V. ULRICH, [2002], « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi*, 92, p.71-94.
- FAVRE F., J-P. FRANCOIS et N. GREENAN, [1998], « Les changements organisationnels dans les entreprises industrielles 1994-1997 : la montée des procédures », *4 Pages des statistiques industrielles du SESSI*, 93.
- GITTLEMAN M., M. HERRIGAN et M. JOYCE, [1998], « Flexible Workplace Practices: Evidence from a Nationally Representative Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (1), p. 99-115.
- GREENE W., [1996], « Marginal Effects in the Bivariate Probit Model », *Working Paper 96-11* de l'Université de New-York.
- HECKMAN J.J., [1979], « Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica*, 47 (1), p.153-161.
- ICHNIOWSKI C., T. KOCHAN, D. LEVINE, C. OLSON et G. STRAUSS, [1996], « What Works at Work : Overview and Assessment », *Industrial Relations*, 35 (3), p.299-333.
- INSEE - Liaisons sociales - Dares, [2000], « Les changements dans l'organisation du travail », Les dossiers thématiques, 16, Editions Liaisons.
- INSEE - Liaisons sociales - Dares, [2001], « Intérim et CDD : Parcours / Usages / Enjeux », Les dossiers thématiques, 18, Editions Liaisons.
- INSEE - Liaisons sociales - Dares, [2003], « La durée du travail », Les dossiers thématiques, 22, Editions Liaisons.
- KALWIJ A. and M. GREGORY, [2000], « Overtime Hours in Great Britain over the Period 1975-1999: A Panel Data Analysis », IZA working paper.
- LARREY J., [1998], « Les effets sur l'emploi de la flexibilité du temps de travail », Document de Travail du CSERC, 98-01.
- MADDALA G., [1983], *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press, New-York, 1983.
- MASSON A. et M. PEPIN, [2000], « Réduction du temps de travail et enjeux organisationnels », *Travail et Emploi*, 83, p. 47-59.
- MILLS D., [1984], « Demand Fluctuations and Endogenous Firm Flexibility », *Journal of Industrial Economics*, 33 (1), p.55-71.
- OSTERMAN P., [1994], « How common is workplace transformation and who adopts it ? », *Industrial and Labour Relations Review*, 47 (2), p.173-188.
- OSTERMAN P., [1995], « Skill, Training and Work Organisation in American Establishments », *Industrial Relations*, 34 (2), p. 125-146.
- PASIN F. et A. TCHOKOGUE, [2001], « La flexibilité multiforme des entreprises de transport », *Revue Française de gestion*, 132, p. 23-31.
- PASSERON V., [2000], « Les 35 heures, l'emploi et les salaires », *Premières informations*, 50-2, décembre.
- ROBIN J-M., [2000], « Endogénéité et variables instrumentales dans les sciences sociales », VII journées de Méthodologie Statistiques.
- STIGLER G. J., [1939], « Production and distribution in the Short Run », *Journal of Political Economy*, 47, p. 305-327.
- SU S-J. et S.T. YEN, [2000], « A censored system of cigarette and alcohol consumption », *Applied Economics*, 32, p. 729-737.

7. ANNEXES :

ANNEXE 1 : PONDERATION ET CONTROLES DANS L'ENQUETE ACEMO FLEXIBILITE

A.1.1. DETERMINATION DE LA PONDERATION

L'enquête Acémo flexibilité étant un sous échantillon de l'enquête Acémo trimestrielle. Toutefois, les poids de tirage ne figurent pas dans le fichier et les informations disponibles sur la méthode d'échantillonnage sont insuffisantes pour les reconstruire. Le poids des répondants est donc obtenu par calage sur marge de l'effectif salariés (**EFFETOT**) sur la base des répondants de l'enquête Acémo trimestrielle. La variable **EFFETOT** est au préalable calée sur le champ annuel de l'enquête Acémo permettant de construire les enquêtes trimestrielles (**PONDAGR00**)¹¹. Le calage sur marge est effectué par strate taille/secteur à l'aide des variables **TAILENT** et **NAF36**.

Comme l'enquête flexibilité est un sous-échantillon de l'enquête Acémo trimestrielle, un calage utilisant les effectifs des répondants pondérés par le poids de l'enquête trimestrielle (**N_POIDS**) a été testé. Cette technique modifiant peu les poids finaux elle n'a pas été retenue.

A.1.2. CONTROLE SUR LA SITUATION A L'EGARD DES 35 HEURES

L'enquête flexibilité est un sous-échantillon de l'enquête Acémo trimestrielle, un contrôle de la situation à l'égard des 35 heures est fait en appariant les fichiers avec l'enquête Acémo du 3^{ème} trimestre 2000. Seuls 16 répondants ne sont pas appariés.

Deux types d'information sont disponibles concernant la situation des établissements à l'égard des 35 heures. La première provient de l'enquête Acémo trimestrielle (**ID35**) et la seconde provient des déclarations effectuées lors de l'enquête Acémo flexibilité (**RTT**).

- La variable **ID35** est calculée à partir des déclarations des durées hebdomadaires habituelles des salariés à temps complet. La variable **ID35** vaut 1 lorsque pour plus de 50% des salariés à temps complet cette durée est inférieure à 37 heures. Elle vaut 0 sinon.

- La variable **RTT** provient des déclarations concernant la situation actuelle de l'entreprise à l'égard des 35 heures. La variable **RTT** vaut 1 lorsque les entreprises déclarent avoir « déjà effectué le passage à 35 heures » et 0 sinon.

En utilisant la variable **RTT**, au moment de l'enquête d'après les données d'Acémo flexibilité, plus de 45% des entreprises déclarent être à 35 heures. Avec le poids du calage, présenté dans la section précédente, on obtient que **6,2 millions de salariés** travaillent dans une entreprise ayant déjà mis en œuvre les 35 heures et 3,1 millions de salariés sont employés dans une entreprise en cours de négociation sur la mise en place de la réduction du temps de travail.

Si l'on analyse l'ensemble des répondants de l'enquête Acémo du 3^{ème} trimestre de l'année 2000, en utilisant la variable **ID35**, **6,2 millions de salariés** travaillent dans une entreprise dont au moins 50% des salariés à temps complet ont une durée hebdomadaire habituelle inférieure ou égale à 37 heures.

Ce résultat semble proche de celui obtenu dans l'enquête flexibilité à l'aide de la variable **RTT**. Toutefois, dans ce cas, le nombre de salariés issus d'entreprises de moins de 20 salariés à 35 heures est sous-évalué dans l'enquête ACEMO flexibilité (9,8% contre 16,1% dans l'enquête Acémo trimestrielle) et le nombre de salariés issus d'entreprises de 100 à 250 salariés à 35 heures est légèrement surévalué (62,2% contre 58,5%). Pour les autres tranches de taille, les deux bases donnent des résultats similaires. D'après les tableaux A. 2 et A. 3, l'enquête Acémo flexibilité sous-représente, parmi les entreprises à 35 heures, le secteur des services aux entreprises et des transports (-550 000 salariés), notamment pour les entreprises de plus de 500 salariés, et sur-représente le secteur éducation et action sociale (+540 000 salariés), principalement pour les entreprises de plus de 500 salariés. Les entreprises de petite taille (moins de 100 salariés) sont globalement sous-représentées par rapport aux autres. Ces différents écarts s'expliquent par des différences concernant la définition des variables **ID35** et **RTT**.

En utilisant la variable **ID35** sur les répondants de l'enquête flexibilité plus de 65% des entreprises déclarent être à 35 heures. Avec le poids issu du calage, **5 millions de salariés** sont employés dans une entreprise dont au moins 50% des salariés à temps complet ont une durée hebdomadaire habituelle inférieure ou égale à 37 heures.

Au-delà de cet écart de plus d'un million de salariés, les tableaux A.1 à A.3 montrent qu'il existe des différences importantes par taille et par secteur lorsque l'on préfère la variable **RTT** à la variable **ID35**, notamment pour les

¹¹ Le tableau A 1 en annexe expose la répartition par taille et secteur des entreprises de l'enquête Acémo flexibilité.

entreprises de plus de 500 salariés et celles appartenant au secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale et des transports. Toutefois, cet écart n'est pas surprenant puisque par définition les deux variables ne reflètent pas la même situation (Existence d'un accord pour **RTT** et temps de travail de la majorité des salariés à temps complet pour **ID35**).

Par ailleurs, lorsque la distribution taille/secteur issue du sous-échantillon de l'enquête ACEMO flexibilité pour lequel la variable **ID35** est égale à 1 est comparée à celle de l'enquête ACEMO trimestrielle, il apparaît que la première enquête sous-estime globalement le nombre de salariés « à 35 heures ». En outre, il existe des différences notables par taille et secteur d'entreprise. Sont largement sous-représentés les entreprises appartenant aux secteurs des services aux entreprises (-360 000 salariés) et commerce et réparation (-170 000 salariés), ainsi que celles de grande taille (-383 000 salariés).

Afin d'obtenir des résultats cohérents avec ceux de l'enquête Acémo trimestrielle, l'enquête Acémo flexibilité est finalement calée par effectif salariés sur l'enquête Acémo trimestrielle par taille (**TAILENT**), secteur d'activité (**NAF36**) et situation à l'égard des 35 heures (**ID35**).

En utilisant ces poids finaux, d'après les tableaux A.3 et A.4, l'écart dans l'enquête Acémo flexibilité entre les résultats obtenus en utilisant la variable **RTT** et la variable **ID35** est réduit globalement de 30% (il passe de +1,2 millions de salariés à +0,7 million). Toutefois, pour les entreprises de grande taille, un écart positif important demeure pour celles appartenant au secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Un écart négatif subsiste également concernant les entreprises des transports et des services aux entreprises. Ces divergences peuvent s'expliquer par la différence de définition des deux variables **RTT** et **ID35**. Elles peuvent également refléter un biais de sélection des répondants à l'enquête Acémo flexibilité. Aucune information supplémentaire ne permet de contrôler ce biais éventuel.

Un dernier contrôle est effectué concernant la situation à l'égard des 35 heures. Pour ce faire, l'enquête est appariée aux fichiers des conventions Robien et Aubry 1 ainsi qu'aux demandes d'allègement de cotisations sociales Aubry 2 (fichier URSSAF). Parmi les entreprises qui déclarent être passées à 35 heures dans l'enquête Acémo flexibilité 30% d'entre elles ne sont pas répertoriées dans les fichiers administratifs (voir annexe). Pour les autres, les déclarations sont globalement conformes à celles obtenues dans les fichiers Robien, Aubry 1 et Aubry 2.

Tableau A.1 :
Situation des établissements de l'enquête ACEMO flexibilité
à l'égard des 35 heures par taille d'entreprise

	[10-20[[20-50[[50-100[[100-250[[250-500[[500 et plus[Total
Variable RTT							
Passé à 35 heures	135 9,64	475 41,23	373 52,61	626 59,68	308 63,90	792 69,23	2709 45,64
En cours de négociation	253 18,07	349 30,30	244 34,41	344 32,79	149 30,91	324 28,32	1663 28,02
Pas à 35 heures	1012 72,29	328 28,47	92 12,98	79 7,53	25 5,19	28 2,45	1564 26,35
Variable ID35							
Non	1291 92,21	794 68,92	427 60,23	590 56,24	263 54,56	526 45,98	3891 65,55
Oui	109 7,79	358 31,08	282 39,77	459 43,76	219 45,44	618 54,02	2045 34,45
Total	1400 23,58	1152 19,41	709 11,94	1049 17,67	482 8,12	1144 19,27	5936 100,00

Source : Enquête ACEMO flexibilité 1999

Tableau A.2 :
Situation des salariés à l'égard des 35 heures (variable RTT)
par taille d'entreprise dans l'enquête flexibilité avec calage sur marge par taille/secteur

NAF16	[10-20[[20-50[[50-100[[100-250[[250-500[[500 et plus[Total
Industrie agricole	3 618	35 912	41 000	59 292	56 770	131 832	328 423
Industrie de biens de consommation	5 581	53 047	49 304	78 245	52 332	156 588	395 097
Industrie automobile	0	3 799	862	8 323	7 655	204 479	225 117
Industrie de biens d'équipement	35 64	57 283	24 820	50 347	50 421	191 538	377 974
Industrie de biens intermédiaires	11 064	68 375	74 541	108 614	99 244	236 485	598 323
Energie	0	2 151	1 491	4 658	0	20 5913	214 213
Construction	11 184	72 330	35 900	44 529	26 864	54 296	245 103
Commerce et réparations	16 536	174 999	124 158	167 118	100 336	477 519	1 060 666
Transport	9 012	40 901	20 360	58 964	52 519	122 406	304 162
Activités financières	6 833	15 791	14 093	29 911	33 286	254 535	354 448
Activités immobilières	5 525	19 459	15 656	26 135	9 915	22 387	99 077
Services aux entreprises	26 642	106 540	87 483	149 048	117 697	417 801	905 211
Services aux particuliers	12 189	72 823	40 815	32 272	24 552	164 852	347 503
Education santé et action sociale	6 097	34 955	30 965	65 145	40 397	607 565	785 124
Total	117 844	758 364	561 446	882 601	671 990	3 248 195	6 240 442

Source : Enquête ACEMO flexibilité 1999 pondération effectif

Tableau A.3 :
Situation des salariés à l'égard des 35 heures (variable ID35)
par taille d'entreprise dans l'enquête flexibilité avec calage sur marge par taille/secteur

NAF16	[10-20[[20-50[[50-100[[100-250[[250-500[[500 et plus[Total
Industrie agricole	2 966	26 122	32 222	40 430	46 270	111 625	259 636
Industrie de biens de consommation	6 720	45 635	38 375	62 873	37 032	134 891	325 526
Industrie automobile	0	1 674	862	3 474	5 178	189 491	200 678
Industrie de biens d'équipement	3 564	50 340	15 823	25 444	35 890	128 209	259 268
Industrie de biens intermédiaires	9 495	66 478	56 227	90 405	80 489	188 563	491 657
Energie	0	1 150	1 491	1 843	7 120	198 098	209 702
Construction	5 917	61 265	23 086	35 483	24 024	34 132	183 906
Commerce et réparations	16 642	122 141	86 742	140 402	62 497	504 147	932 571
Transport	4 134	21 626	17 264	30 483	38 882	363 519	475 908
Activités financières	5 590	14 184	11 776	22 902	22 855	233 010	310 318
Activités immobilières	2 556	16 480	9 251	23 057	9 915	22 387	83 647
Services aux entreprises	22 088	82 862	63 208	109 188	75 955	522 964	876 265
Services aux particuliers	9 869	47 197	31 965	15 615	14 112	127 094	245 852
Education santé et action sociale	6 620	24 536	29 085	49 528	25 789	60 080	195 640
Total	96 161	581 692	417 377	651 127	486 007	2 818 211	5 050 575

Source : Enquête ACEMO flexibilité 1999 pondération effectif

Tableau A.4 :
Situation des salariés à l'égard des 35 heures (variable ID35)
par taille d'entreprise dans l'enquête ACEMO trimestrielle

NAF16	[10-20[[20-50[[50-100[[100-250[[250-500[[500 et plus[Total
Industrie agricole	3 569	35 182	34 538	59 273	50 311	120 382	303 254
Industrie de biens de consommation	9 031	58 944	46 436	76 036	56 203	162 465	409 114
Industrie automobile	0	4 337	2 274	5 910	10 786	194 254	217 561
Industrie de biens d'équipement	5 060	36 854	27 810	47 768	43 702	166 051	327 243
Industrie de biens intermédiaires	11 433	75 712	69 254	117 007	102 748	222 890	599 042
Energie	0	3 401	1 309	4 658	5 254	185 434	200 055
Construction	11 727	64 276	41 075	36 051	19 188	69 720	242 037
Commerce et réparations	47 584	182 464	128 432	168 298	105 289	470 900	1 102 968
Transport	14 186	39 944	30 248	53 031	47 006	361 983	546 399
Activités financières	12 033	15 671	15 258	26 291	30 129	280 595	379 979
Activités immobilières	5 506	14 517	12 639	22 056	11 109	19 948	85 774
Services aux entreprises	39 400	119 069	89 889	150 992	122 622	720 458	1 242 430
Services aux particuliers	16 681	70 990	41 260	28 629	19 659	163 942	341 161
Education santé et action sociale	9 787	33 584	34 758	64 701	39 762	62 609	245 200
Total	185 996	754 944	575 181	860 699	663 766	3 201 631	6 242 217

Source : Enquête ACEMO trimestrielle 2^{ème} trimestre

Tableau A.5 :
Situation des salariés à l'égard des 35 heures (variable RTT) par taille d'entreprise dans l'enquête flexibilité
avec calage sur marge par secteur/taille/situation à l'égard des 35 heures

	[10-20[[20-50[[50-100[[100-250[[250-500[[500 et plus[Total
Industrie agricole	3 913	43 060	41 902	67 157	57 132	130 162	343 326
Industrie de biens de consommation	7 158	62 421	55 422	85 721	64 381	167 332	442 435
Industrie automobile	0	5 648	2 274	9 717	12 172	206 777	236 589
Industrie de biens d'équipement	4 926	46 666	35 053	63 911	52 923	226 189	429 668
Industrie de biens intermédiaires	13 103	73 998	82 888	128 181	110 331	258 167	666 667
Energie	0	3 066	2 205	4 658	0	257 246	267 175
Construction	16 810	74 394	48 876	44 952	23 793	81 684	290 509
Commerce et réparations	39 821	221 421	148 271	18 2086	107 915	517 033	1 216 547
Transport	16 838	50 914	27 123	72 785	56 503	120 891	345 055
Activités financières	10 473	15 828	16 152	30 818	36 396	280 435	390 103
Activités immobilières	8 046	18 319	15 656	26 135	11 109	19 948	99 213
Services aux entreprises	39 845	134 151	105 197	168 375	135 507	460 538	1 043 612
Services aux particuliers	18 119	91 151	47 826	37 861	26 923	178 861	400 740
Education santé et action sociale	8 519	39 978	34 638	74 453	47 740	579 336	784 664
Total	187 572	881 014	663 483	996 810	742 826	3 484 599	6 956 304

Source : Enquête ACEMO flexibilité 1999 pondération effectif

ANNEXE 2 : VARIABLES UTILISEES ET STATISTIQUES DESCRIPTIVES

Tableau A.6 :
Description des variables

Noms des variables		Description	N obs.	Moyenne
Modes de flexibilité utilisés				
	pflex2	Utilisation à titre <u>principal</u> des CDD	3650	0,263
	pflex3	Utilisation à titre <u>principal</u> des intérimaires	3650	0,328
	pflex4	Utilisation à titre <u>principal</u> des heures supplémentaires	3650	0,205
	tflex2	Utilisation à titre <u>principal</u> ou <u>occasionnel</u> des CDD	3650	0,674
	tflex3	Utilisation à titre <u>principal</u> ou <u>occasionnel</u> des intérimaires	3650	0,612
	tflex4	Utilisation à titre <u>principal</u> ou <u>occasionnel</u> des heures supplémentaires	3650	0,558
	txcdd	Part des salariés en CDD sur l'effectif total	3650	0,073
	txinter	Part de journée réalisée par des intérimaires dans le volume horaire total	3650	0,005
	txhs	Part du volume heures supplémentaires dans le volume horaire total	3650	0,013
Caractéristiques des fluctuations d'activité				
	fluc	Existence de fluctuations d'activité (creux et pointes)	5588	0,653
	fluc3	Fluctuations d'activité peu importante	3650	0,492
	fluprev3	Fluctuations d'activité ne sont pas prévisibles	3650	0,321
	flusais1	Fluctuations d'activité largement saisonnières	3650	0,262
	causes1	Cause des fluctuations liées à une variation de la demande	3650	0,721
	causes2	Cause des fluctuations liées à une variation des parts de marché	3650	0,283
	anticip	L'employeur prévoit que l'évolution du volume d'activité pour les 2 années ne sera pas stable (croissant ou décroissant)	5588	0,461
	volact	Volume d'activité en 1999 n'est pas stable par rapport à l'année précédente	5588	0,699
	volant	Anticip*volact	5588	0,378
Caractéristiques de l'entreprise				
	taille1	Effectif de l'entreprise [10-20[salariés	5588	0,236
	taille2	Effectif de l'entreprise [20-50[salariés	5588	0,192
	taille3	Effectif de l'entreprise [50-500[salariés	5588	0,377
	taille4	Effectif de l'entreprise [500 et plus[salariés	5588	0,195
	touv	% d'ouvriers	5588	0,417
	tead	% de cadres	5588	0,145
	txtp	% de salariés à temps partiel	5588	0,131
	wage	Salaire moyen dans l'entreprise	5588	2,025
	veff1	Evolution de l'effectif salarié à la hausse ces 3 dernières années	5588	0,461
	secteur1	Secteur industrie et énergie	5588	0,357
	secteur2	Secteur de la construction	5588	0,087
	secteur3	Secteur commerce et réparation	5588	0,181
	secteur4	Secteur des transports	5588	0,060
	secteur5	Secteur des services	5588	0,314
Réduction du temps de travail et modulation/ annualisation				
	Rtt	L'entreprise est déjà à 35 heures	5588	0,458
	Modfill	L'entreprise relevait en 1999 d'un accord de modulation/ annualisation et ce dispositif a été mis en œuvre.	5588	0,155
	Rttmod1	Rtt = 1 et Modfill = 1	5588	0,100
	Rttmod2	Rtt = 1 et Modfill = 0	5588	0,254
	Rttmod3	Rtt = 0 et Modfill = 1	5588	0,055
	Rttmod4	Rtt = 0 et Modfill = 0	5588	0,591

**Tableau A7 :
Modes de flexibilité utilisés selon la structure de la main d'œuvre**

	CDD	Intérim	Heures sup.	Polyvalence	Total
Utilisation à titre principal					
% de salariés à temps partiel					
- aucun	20%	33%	18%	12%	14%
- moins de 5%	24%	47%	27%	18%	33%
- de 5% à moins de 16%	47%	25%	15%	10%	27%
- 16% et plus	56%	14%	17%	8%	26%
% d'ouvriers					
- aucun	39%	22%	18%	11%	17%
- moins de 20%	50%	18%	20%	7%	19%
- de 20% à moins de 50%	52%	18%	12%	7%	22%
- de 50% et plus	24%	46%	25%	18%	42%
% de cadres					
- moins de 10%	39%	34%	21%	14%	55%
- de 10% et plus	37%	26%	18%	10%	45%
Total ¹	38%	31%	20%	12%	100%
Utilisation à titre principal ou occasionnel					
% de salariés à temps partiel					
- aucun	57%	60%	48%	41%	14%
- moins de 5%	72%	82%	66%	57%	33%
- de 5% à moins de 16%	82%	76%	69%	41%	27%
- 16% et plus	86%	52%	74%	53%	26%
% d'ouvriers					
- aucun	80%	65%	50%	51%	17%
- moins de 20%	87%	74%	73%	42%	19%
- de 20% à moins de 50%	87%	62%	78%	50%	22%
- de 50% et plus	65%	72%	64%	52%	42%
% de cadres					
- moins de 10%	73%	63%	68%	53%	55%
- de 10% et plus	81%	76%	64%	46%	45%
Total ¹	77%	69%	66%	50%	100%

(1) ces pourcentages diffèrent légèrement de ceux présentés dans le graphique 1 et le tableau 2 car ils reposent sur l'échantillon de l'enquête Acémo flexibilité apparié aux enquêtes trimestrielles (encadré 1)

Source : Enquête Acémo flexibilité pondération effectif

ANNEXE 3 : ANALYSE DU NOMBRE DE MODES DE FLEXIBILITE MOBILISES

Cette annexe porte sur le nombre de modes de flexibilité utilisés par les établissements pour faire face aux fluctuations d'activité. Parmi ces mode de flexibilité on inclut les CDD, les heures supplémentaires ou l'intérim mais également la variation des stocks ou de la durée d'ouverture, la polyvalence ou l'instauration de la sous-traitance.

Un modèle PROBIT ordonné et un modèle LOGIT multivarié sont successivement mobilisés pour caractériser la probabilité de recourir à un ou plusieurs modes de flexibilité. Dans cette annexe sont présentés successivement l'impact des caractéristiques de l'entreprise sur le nombre de modes de flexibilité puis l'impact du passage à 35 heures et de l'instauration du dispositif de modulation /annualisation.

A.3.1. IMPACT DES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

Les tableaux A.8. et A.9. présentent les déterminants du nombre de pratiques flexibles utilisées à titre principal et à titre principal ou occasionnel.

A.3.2. IMPACT DES 35 HEURES ET DU DISPOSITIF DE MODULATION/ANNUALISATION

L'analyse de statistiques descriptives permet de souligner que les entreprises passées à 35 heures et relevant d'un dispositif de modulation du temps de travail ont davantage recours à un nombre important des modes de flexibilité.

Le tableau A.10. présente les coefficients associés aux variables RTT, Modul, RTTmod1, RTTmod2 et RTTmod3. Les effets marginaux sont exposés dans le tableau A.11.

Il apparaît qu'être passé à 35 heures n'affecte pas le nombre de modes de flexibilité utilisé à titre principal. Les coefficients associés à la variable RTT ne sont pas significatifs. En revanche, ces entreprises ont tendance à utiliser moins de modes de flexibilité à titre principal ou occasionnel (colonne 3 tableau A.10). Elles se caractérisent principalement par une utilisation plus fréquente de 1 à 5 modes de flexibilité.

Etre à 35 heures accroît la probabilité de recourir à moins de 3 modes de flexibilité de 1% à 3% et accroît celle d'utiliser entre 3 et 5 modes de flexibilité à titre principal ou occasionnel entre +2% et +7%. En revanche, être à 35 heures réduit la probabilité de recourir respectivement à 6 ou 8, 9 à 11 et 12 et plus modes de flexibilité respectivement entre -1% et -2%, entre -2% et -3% et de -2% (tableau A.11.).

Relever d'un accord de modulation/annualisation du temps de travail affecte en revanche fortement le nombre de modes de flexibilité utilisé (colonne 4 tableau A.10). Ces entreprises se concentrent parmi celles qui utilisent une somme importante de modes de flexibilité aussi bien à titre principal qu'à titre principal et/ou occasionnel.

Relever d'un accord de modulation du temps de travail réduit la probabilité de recourir à moins de 3 modes et celle de recourir entre 3 et 5 modes de flexibilité à titre principal ou occasionnel de 9% à 10%. En revanche, relever d'un accord de modulation accroît respectivement de 6% à 8% et de 12% la probabilité de recourir respectivement à 9 à 11 et à au moins 12 et plus modes de flexibilité à titre principal ou occasionnel. L'effet sur le nombre de modes de flexibilité utilisé à titre principal est nettement plus important, puisque ces entreprises ont une probabilité de plus de 21% supérieure aux autres de recourir à 3 et plus modes de flexibilité à titre principal.

L'introduction des variables croisant le fait d'être à 35 heures ou non et de relever d'un accord de modulation ou non permet de compléter l'analyse sur les déterminants du nombre de modes de flexibilité.

Les entreprises qui sont passées à 35 heures et qui relèvent d'un accord de modulation du temps de travail recourent, « toutes choses égales par ailleurs », davantage à un nombre important de modes de flexibilité. Ces entreprises ont une probabilité entre 7% et 8% inférieure aux autres de recourir à moins de 6 modes de flexibilité et une probabilité entre 5% et 9% supérieure aux autres de recourir à au moins 9 modes de flexibilité à titre principal ou occasionnel. En outre, ces entreprises ont une probabilité de recourir à au moins 3 modes de flexibilité à titre principal de plus de 23% supérieure aux autres.

Toutefois, les entreprises qui relèvent d'un accord de modulation du temps de travail sans être passées à 35 heures ont, « toutes choses égales par ailleurs », une probabilité encore plus élevée que la catégorie précédente et *a fortiori* que les autres entreprises, de recourir à un nombre important de modes de flexibilité. Ces entreprises ont une probabilité entre 6% et 12% inférieure aux autres de recourir à moins de 6 modes de flexibilité et entre 6% et 12% supérieure aux autres de recourir à au moins 9 modes de flexibilité à titre principal ou occasionnel.

Enfin, les entreprises passées à 35 heures mais qui ne relèvent pas d'un accord de modulation ont une probabilité plus faible de recourir à un nombre important de modes de flexibilité à titre principal ou occasionnel (de -1% à -3%). L'impact sur le nombre de modes de flexibilité utilisés à titre seulement principal n'est pas significatif.

Tableau A.8 :
Probit ordonné et Logit multinomial du nombre de modes
de flexibilité utilisés à titre principal

	Probit ordonné	Logit multinomial (réf. 3 et plus)		
		0	1	2
Caractéristiques des fluctuations				
Fluctuations d'activité peu importantes (fluc3)	-0,415 (0,038***)	1,192 (0,112***)	0,594 (0,096***)	0,451 (0,125***)
Fluctuations d'activité non prévisibles (fluprev3)	-0,036 (0,042)	0,122 (0,119)	-0,003 (0,105)	0,060 (0,138)
Fluctuations d'activité largement saisonnières (flusais1)	0,293 (0,045***)	-0,854 (0,135***)	-0,445 (0,109***)	-0,194 (0,141)
Fluctuations liées à une variation de la demande (causes1)	0,003 (0,043)	-0,009 (0,127)	0,002 (0,106)	0,057 (0,140)
Fluctuations liées à une variation des parts de marché (causes2)	0,208 (0,042***)	-0,620 (0,130***)	-0,194 (0,102)	0,012 (0,133)
Caractéristiques de la main d'œuvre				
% de cadres (tcad)	-0,543 (0,129***)	1,715 (0,428***)	1,518 (0,372***)	0,722 (0,515)
Part des salariés à temps partiel dans l'effectif total (txtp)	-0,691 (0,300***)	1,829 (0,940**)	-0,179 (0,863)	-0,106 (1,071)
Part au carré des salariés à temps partiel dans l'effectif total (txtp²)	0,762 (0,374**)	-1,641 (1,252)	0,547 (1,145)	1,096 (1,352)
Salaires moyens dans l'entreprise (wage)	0,177 (0,055***)	-0,529 (0,171***)	-0,494 (0,146***)	-0,227 (0,194)
Evolution de l'effectif salarié à la hausse ces 3 dernières années (veff1)	0,282 (0,038***)	-0,817 (0,111****)	0,008 (0,093)	0,143 (0,125)
Taille et secteur				
Secteur industrie et énergie (secteur1)	0,344 (0,052***)	-0,861 (0,159***)	-1,085 (0,136***)	-0,340 (0,182**)
Secteur de la construction (secteur2)	0,235 (0,075***)	-0,697 (0,230***)	-0,648 (0,199***)	-0,139 (0,267)
Secteur commerce et réparation (secteur3)	-0,078 (0,055)	0,222 (0,181)	-0,212 (0,166)	0,181 (0,219)
Secteur des transports (secteur4)	0,091 (0,081)	-0,365 (0,265)	-0,366 (0,219)	0,010 (0,290)
Secteur des services (secteur5)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Effectif de l'entreprise [10-20[salariés (taille1)	-0,694 (0,061***)	2,023 (0,196***)	0,948 (0,167***)	0,506 (0,226**)
Effectif de l'entreprise [20-50[salariés (taille2)	-0,554 (0,060***)	1,689 (0,190***)	0,798 (0,155***)	0,676 (0,204***)
Effectif de l'entreprise [50-500[salariés (taille3)	-0,183 (0,050***)	0,641 (0,155***)	0,121 (0,113)	0,280 (0,153*)
Effectif de l'entreprise [500 et plus[salariés (taille4)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Constantes	-0,649 (0,142***)	0,389 (0,102***)	1,670 (0,369***)	-0,681 (0,393**)
	0,600 (0,143***)			
	0,991 (0,143***)			

Sources : Enquête ACEMO flexibilité

*** significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%

Tableau A.9 :
Probit ordonné et Logit multinomial du nombre de modes
de flexibilité utilisés à titre principal et/ou occasionnel

	Probit ordonné	Logit multinomial (réf. [1,2])			
		[3,5]	[6,8]	[9,11]	12 et plus
Caractéristiques des fluctuations					
Fluctuations d'activité peu importante (fluc3)	-0,271 (-0,271***)	-0,302 (0,106***)	-0,447 (0,110***)	-0,672 (0,126***)	-0,881 (0,131***)
Fluctuations d'activité ne sont pas prévisibles (fluprev3)	-0,080 (-0,080**)	-0,223 (0,112**)	-0,332 (0,121***)	-0,091 (0,137)	-0,332 (0,142***)
Fluctuations d'activité largement saisonnières (flusais1)	0,115 (0,115***)	0,218 (0,130*)	0,246 (0,136***)	0,397 (0,154***)	0,396 (0,159***)
Cause des fluctuations liées à une variation de la demande (causes1)	0,017 (0,017)	-0,016 (0,120)	-0,004 (0,128)	0,071 (0,145)	0,052 (0,151)
Cause des fluctuations liées à une variation des parts de marché (causes2)	0,155 (0,155***)	0,354 (0,128***)	0,468 (0,134***)	0,665 (0,146***)	0,483 (0,150***)
Caractéristiques de la main d'œuvre					
% de cadres (tcad)	-0,487 (0,132***)	-0,937 (0,364***)	-0,813 (0,375**)	-1,398 (0,454***)	-3,238 (0,496***)
Part des salariés à temps partiel dans l'effectif total (txtp)	0,054 (0,104)	0,086 (0,261)	0,393 (0,298)	-0,046 (0,359)	-2,129 (0,435***)
Salaire moyen dans l'entreprise (wage)	0,256 (0,055)	0,433 (0,149***)	0,497 (0,156***)	0,695 (0,186***)	-0,807 (0,205***)
Evolution de l'effectif salarié à la hausse ces 3 dernières années (veff1)	0,159 (0,036***)	0,460 (0,103***)	0,617 (0,109***)	0,607 (0,125***)	0,530 (0,128***)
Taille et secteur					
Secteur industrie et énergie (secteur1)	0,509 (0,051***)	0,343 (0,143***)	0,758 (0,155***)	0,990 (0,175***)	1,703 (0,194***)
Secteur de la construction (secteur2)	0,494 (0,072***)	0,600 (0,206***)	0,938 (0,224***)	0,998 (0,261**)	1,847 (0,270***)
Secteur commerce et réparation (secteur3)	0,080 (0,054)	0,024 (0,140)	0,137 (0,157)	0,122 (0,192)	0,362 (0,222)
Secteur des transports (secteur4)	0,198 (0,081***)	0,264 (0,244)	0,578 (0,257***)	0,429 (0,302)	0,762 (0,329**)
Secteur des services (secteur5)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Effectif de l'entreprise [10-20[salariés (taille1)	-0,929 (0,061***)	-1,027 (0,186***)	-1,700 (0,194***)	-2,135 (0,229***)	-3,238 (0,271***)
Effectif de l'entreprise [20-50[salariés (taille2)	-0,678 (0,059***)	-0,579 (0,189***)	-1,343 (0,196***)	-1,567 (0,220***)	-2,129 (0,229***)
Effectif de l'entreprise [50-500[salariés (taille3)	-0,244 (0,049***)	-0,287 (0,180)	-0,540 (0,179***)	-0,627 (0,192***)	-0,807 (0,188***)
Effectif de l'entreprise [500 et plus[salariés (taille4)	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Constantes	-0,661 (0,142***)	-0,051 (0,200)	-0,273 (0,400)	-1,141 (0,480***)	-1,490 (0,525***)
	0,249 (0,141***)				
	0,942 (0,142***)				
	1,493 (0,143***)				

Sources : Enquête ACEMO flexibilité

*** significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%

Tableau A.10 :
Impact de la situation des entreprises à l'égard des 35 heures et du dispositif
de modulation/ annualisation sur le nombre de modes de flexibilité utilisés

		RTT	Modul	Avec RTT et modul	Avec RTT sans-modul	Sans RTT avec modul
Nombre de modes de flexibilité utilisés à titre principal						
Probit ordonné		0,031 (0,042)	0,679 (0,052***)	0,712 (0,064***)	0,029 (0,046)	0,673 (0,078***)
Logit multinomial	0	-0,130 (0,127)	-1,850 (0,177***)	-1,931 (0,217***)	-0,090 (0,144)	-1,874 (0,275***)
	1	0,040 (0,103)	-1,189 (0,115***)	-1,193 (0,139***)	0,115 (0,123)	-1,035 (0,172***)
	2	-0,067 (0,135)	-0,620 (0,150***)	-0,717 (0,178***)	0,015 (0,161)	-0,490 (0,216***)
	3 et plus	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Nombre de modes de flexibilité utilisés à titre principal ou occasionnel						
Probit ordonné		-1,114 (0,040***)	0,492 (0,049***)	0,384 (0,062***)	-0,120 (0,045***)	0,476 (0,072***)
Logit Multinomial	[1,2]	0,253 (0,145**)	-1,528 (0,196***)	-1,146 (0,225***)	0,305 (0,168*)	-1,799 (0,358***)
	[3,5]	0,408 (0,124***)	-1,196 (0,146***)	-0,904 (0,176***)	0,564 (0,149***)	-0,829 (0,212***)
	[6,8]	0,109 (0,123)	-0,799 (0,138***)	-0,709 (0,166***)	0,206 (0,151)	-0,686 (0,205***)
	[9,11]	0,014 (0,135)	-0,357 (0,144***)	-0,394 (0,173***)	0,165 (0,169)	-0,148 (0,204***)
	12 et plus	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>

Source : Enquête ACEMO flexibilité 1999

*** significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%

Catégorie de référence : Sans RTT et sans modulation

Les autres variables explicatives retenues dans ce modèle sont identiques à celles utilisées jusque là.

Lecture :

Le modèle PROBIT ordonné permet de vérifier l'impact de variables explicatives sur la probabilité d'opter pour un nombre important de modes de flexibilité. Cette méthodologie d'estimation est proche de celles des moindres carrés ordinaires mais permet de tenir compte du caractère discret de la variable étudiée. Par exemple, 0,712 correspond au coefficient associé au fait d'être une entreprise à 35 heures et de relever d'un dispositif de modulation du temps de travail.

Le modèle LOGIT multinomial permet d'étudier l'impact des variables explicatives sur la probabilité d'opter pour un nombre donné de modes de flexibilité.

Tableau A.11 :
Effets marginaux de l'Impact de la situation des entreprises à l'égard des 35 heures et du dispositif de modulation/ annualisation sur le nombre de modes de flexibilité utilisés

	RTT		Modul		Avec RTT avec modul		Avec RTT sans-modul		Sans RTT avec modul	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Nombre de modes de flexibilité utilisés à titre principal										
0	-0,009	-0,023	-0,159***	-0,147***	-0,157***	-0,148***	-0,008	-0,026	-0,145***	-0,147***
1	-0,003	0,027	-0,099***	-0,123***	-0,116***	-0,123***	-0,002	-0,036	-0,114***	-0,108***
2	0,003	-0,006	0,042***	0,037***	0,039***	0,023***	0,002	0,003	0,035***	0,041***
3 et plus	0,008	0,003	0,215***	0,232***	0,234***	0,248***	0,007	0,008	0,224***	0,214***
Nombre de modes de flexibilité utilisés à titre principal ou occasionnel										
[1,2]	0,028***	0,008***	-0,100***	-0,091***	-0,079***	-0,063***	0,030***	0,001***	-0,092***	-0,116***
[3,5]	0,017***	0,066***	-0,088***	-0,106***	-0,069***	-0,068***	0,018***	0,083***	-0,089***	-0,056***
[6,8]	-0,008***	-0,024***	0,014***	0,001***	0,012***	-0,013***	-0,009***	-0,027***	0,008*	0,015***
[9,11]	-0,015***	-0,027***	0,059***	0,076***	0,047***	0,044***	-0,016***	-0,021***	0,055***	0,089***
12 et plus	-0,022***	-0,022***	0,115***	0,121***	0,089***	0,100***	-0,023***	-0,034***	0,118***	0,097***

Source : Enquête ACEMO flexibilité 1999

*** significatif au seuil de 1%, ** de 5% et * de 10%

Les autres variables explicatives retenues dans ce modèle sont identiques à celles utilisées jusque là

Catégorie de référence : Sans RTT et sans modulation

(1) PROBIT ordonné (2) LOGIT multinomial

ANNEXE 4 : ANALYSE A COMPOSANTES MULTIPLES ET CLASSIFICATION ASCENDANTE HIERARCHIQUE

A.4.1. INTERACTIONS ENTRE MODES DE FLEXIBILITE

La classification ascendante hiérarchique (CAH) peut être utilisée pour dégager une typologie de groupes d'entreprises qui représente correctement la diversité des stratégies des entreprises. Cette méthode délimite les classes d'entreprises les plus homogènes au regard d'un critère de distance. Le critère du χ^2 s'applique au tableau disjonctif complet, formé des indicatrices correspondant aux stratégies de flexibilité adoptées par les 3650 entreprises de l'échantillon. La méthode de Ward qui est retenue revient à regrouper à chaque étape (« nœud ») les classes qui minimisent l'inertie intra-classe (Saporta [1990]).

Dans un premier temps, en s'appuyant sur la typologie proposée par l'INSEE [1997] distinguant flexibilité interne / externe et flexibilité qualitative / quantitative, les variables « actives » de la CAH retenues portent sur la nature des pratiques flexibles utilisées à titre principal ou occasionnel (recours aux CDD, aux heures supplémentaires, à l'intérim, à la modulation/annualisation du temps de travail, à la polyvalence, aux CDI et à la gestion des stocks).

Les caractéristiques supplémentaires portent sur la taille et le secteur d'activité ; l'ampleur, la saisonnalité et la prévisibilité des fluctuations d'activité ; la composition de la main d'œuvre ; le salaire moyen et la situation à l'égard des 35 heures.

Cette première étape fournit des résultats peu satisfaisants. Aucun regroupement ne permet d'identifier de manière robuste des stratégies de flexibilité corrélées aux caractéristiques structurelles de l'entreprise (taille, secteur, main d'œuvre) ou aux caractéristiques de la demande (ampleur, saisonnalité, prévisibilité et causes des fluctuations).

Les regroupements obtenus permettent d'identifier uniquement des entreprises fortement utilisatrices de modes de flexibilité et des entreprises qui utilisent peu ou pas ces modes de flexibilité. D'après ces estimations, il semble exister une complémentarité et une simultanéité de l'utilisation des pratiques flexibles mais peu de substitution.

Dans un second temps, les variables actives portent sur le nombre de pratiques flexibles utilisées simultanément par les entreprises et sur l'intensité d'utilisation de ces pratiques. A nouveau, les résultats obtenus ne permettent pas d'identifier des groupes d'entreprises utilisateurs de flexibilité interne/externe ou de flexibilité qualitative et quantitative. Seule l'intensité d'utilisation détermine les catégories d'entreprises.

A.4.2. IMPACT DES 35 HEURES ET DE LA MODULATION / ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'analyse descriptive met en évidence que les caractéristiques des fluctuations d'activité, la taille et l'appartenance sectorielle de l'entreprise expliquent simultanément la probabilité de recourir aux différents modes de flexibilité, notamment aux heures supplémentaires, à l'intérim et aux contrats à durée déterminée ainsi que la probabilité d'être passé à 35 heures et de relever d'un accord de modulation du temps de travail.

Afin de vérifier si les entreprises passées à 35 heures et relevant d'un accord de modulation/annualisation du temps de travail adoptent des modes de flexibilité particuliers, une analyse à composantes multiples et une classification ascendante hiérarchique sont proposées.

La classification ascendante hiérarchique (CAH) peut être utilisée pour dégager une typologie de groupes d'entreprises « types » qui représente correctement la diversité des stratégies des entreprises. Cette méthode délimite les classes d'entreprises les plus homogènes au regard d'un critère de distance. Le critère du χ^2 s'applique au tableau disjonctif complet, formé des indicatrices correspondant aux stratégies de flexibilité adoptées par les 3650 entreprises de l'échantillon. La méthode de Ward qui est retenue revient à regrouper à chaque étape (« nœud ») les classes qui minimisent l'inertie intra-classe (Saporta [1990]).

Les variables « actives » de la CAH retenues sont les pratiques flexibles utilisées par les entreprises (CDD, heures supplémentaires, intérim, polyvalence, CDI, variation des stocks, DUE), le nombre et l'intensité d'utilisation des pratiques flexibles utilisées et la situation à l'égard de la modulation du temps de travail.

Les caractéristiques supplémentaires portent sur la taille et le secteur d'activité ; l'ampleur, la saisonnalité et la prévisibilité des fluctuations d'activité ; la composition de la main d'œuvre ; le salaire moyen et la situation à l'égard des 35 heures.

L'analyse de la formation des nœuds de la CAH et l'application de la règle du coude dans le diagramme en niveaux permet d'identifier 7 groupes d'entreprises : les « non flexibles », les « Mono-flexibles », les « Peu-flexibles », les « Classiques », les « Multiflexibles », les « Moduleurs non-polyvalents » et les « Moduleurs polyvalents ». Les caractéristiques de ces différents groupes sont présentés dans le tableau A.12.

Il apparaît que les entreprises passées à 35 heures et celles relevant d'un dispositif de modulation du temps de travail sont rarement de type « mono-flexible » et « non-flexible ». Dans ces deux premières classes qui représentent 40% de l'échantillon, les entreprises sont de petite taille et subissent des fluctuations d'activité de faible ampleur.

Les « moduleurs polyvalents » et les « moduleurs non polyvalents » qui représentent plus de 20% de l'échantillon sont des entreprises plutôt de grande taille, appartenant au secteur industriel et dont plus de 50% de la main d'œuvre sont des ouvriers. Le salaire horaire moyen est plutôt élevé. Ces entreprises font face à des fluctuations de forte ampleur, saisonnières et prévisibles. Ces deux catégories d'entreprises sont passées nettement plus souvent que les autres aux 35 heures. Jusqu'à la loi du 19 janvier 2000, l'instauration de la modulation/annualisation n'était pas conditionnée au passage à 35 heures, ce qui explique que ce mode de flexibilité interne restait peu fréquent. Les salariés étaient hostiles à l'introduction de variations dans leurs horaires de travail sans obtenir en contrepartie une baisse importante de leur temps de travail effectif. Les lois Robien et Aubry ont relancé la diffusion de ce dispositif.

Les « Multiflexibles », représentant 12 % de l'échantillon, utilisent un grand nombre de modes de flexibilité interne et externe mais pas la modulation du temps de travail. Ce dispositif est sans doute mal adapté à ces entreprises dont les fluctuations ne se caractérisent ni par une forte saisonnalité ni par une forte prévisibilité. Passées plus fréquemment à 35 heures, elles utilisent largement les heures supplémentaires et les CDD.

Enfin, les 26% d'entreprises restantes se répartissent parmi les « Peu-flexibles » et les « Classiques ». Ces entreprises font face à des fluctuations peu ou pas saisonnières et peu ou pas prévisibles et utilisent principalement les heures supplémentaires. De grande taille voire de très grande taille, elles sont passées plus souvent à 35 heures. Pour ces entreprises, ce choix ne résulte pas d'une stratégie de flexibilité mais d'une volonté d'être en conformité avec la baisse de la durée légale du travail.

Tableau A.12 :
Description des classes d'entreprise à l'aide de la classification ascendante hiérarchique

Classes	Caractéristiques actives	Caractéristiques supplémentaires
Classe 1 : (22%) Non flexibles	<ul style="list-style-type: none"> • aucune pratique de flexibilité ; • pas de recours aux CDI, • pas d'intérim, • pas de polyvalence • pas de CDD, • pas de modulation, • pas d'heures supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • établissements petite taille, • main d'œuvre ouvrière (plus de 50%) et pas secteur industriel, • salaire horaire moyen faible, • fluctuations d'activité de faible ampleur, • fluctuations non-saisonnnières et imprévisibles, • pas RTT
Classe 2 : (18%) Mono-flexibles	<ul style="list-style-type: none"> • peu de pratique flexible, • pas d'intérim, • pas de polyvalence, • CDD utilisé de manière intense, • Utilisation CDI • pas de modulation 	<ul style="list-style-type: none"> • établissements de petite taille ou de très grande taille, • main d'œuvre pas ouvrière, • fluctuations saisonnières, • fluctuations d'activité de faible ampleur, • salaire horaire moyen faible, • Pas RTT
Classe 3 : (15%) Peu-flexibles	<ul style="list-style-type: none"> • peu de pratique flexible, • pas d'intérim, • pas de polyvalence, • pas de modulation, • utilisation très intense des HS 	<ul style="list-style-type: none"> • établissements très grande taille • main d'œuvre ouvrière et secteur industriel • salaire horaire moyen plutôt faible • fluctuations peu saisonnières peu prévisibles, • fluctuations non liées aux variations de part de marché, • RTT
Classe 4 : (10%) Classiques	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation moyenne de l'intérim, • pas de polyvalence, • utilisation moyenne des HS 	<ul style="list-style-type: none"> • établissements de grande taille, • salaire horaire moyen très élevé, • main d'œuvre non ouvrière, • fluctuations prévisibles, • RTT
Classe 5 : (11%) Moduleurs non-polyvalents	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation intense de l'intérim, • pas de polyvalence, • nombre de pratiques flexibles très important, • utilisation intense des HS, • modulation 	<ul style="list-style-type: none"> • établissements plutôt de grande taille, • secteur industriel et main d'œuvre très ouvrière, • salaire horaire moyen plutôt élevé, • fluctuations de forte ampleur, • fluctuations saisonnières et prévisibles, • RTT
Classe 6 : (12%) Multiflexibles	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de pratiques flexibles important, • Utilisation du CDI, • Utilisation moyenne des HS, • Utilisation moyenne des CDD 	<ul style="list-style-type: none"> • établissements de taille moyenne, • salaire horaire moyen très élevé, • fluctuations liées aux variations de parts de marché, • fluctuations saisonnières d'ampleur moyenne, • RTT
Classe 7 : (11%) Moduleurs-polyvalents	<ul style="list-style-type: none"> • pas de HS • nombre de pratiques flexibles très important • modulation, • utilisation intense de l'intérim • polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> • établissements de grande taille • main d'œuvre ouvrière et secteur industriel, • salaire horaire moyen plutôt élevé, • fluctuations de forte ampleur, • fluctuations prévisibles, • fluctuations liées aux variations de parts de marché, • RTT

A.4.3. RESULTATS DE LA CLASSIFICATION HIERARCHIQUE (ISSUS DU LOGICIEL SAS)

```

*****
*      Caractéristiques de la classification      *
*****
*      Nombre de variables           =    20      *
*      Nombre d'observations         =   3650     *
*      Nombre d'observations pondérées = 5.1E7    *
*      Nombre d'observations éliminées =    0     *
*      Variable de pondération       = poids     *
*      Variable identifiant          = siret     *
*      Nombre de noeuds édités       =   10     *
*      Méthode utilisée               = WARD     *
*****

```

Liste des variables :

```

modu10 modu11 nbflx1 nbflx2 nbflx3 nbflx4 nbflx5 cdd1 cdd2 cdd3 interim1 interim2 interim3 HS1
HS2 HS3 pflex10 pflex11 pflex80 pflex81
Inertie totale : 1.857165

```

Noeud	Effectif pondéré	Classes jointes	Perte d'inertie inter- !			Histogramme
			0/00	cum.	dif !	
CL1	50997532.0	CL2-CL10	95	95	.	!*****
CL2	44678765.0	CL8-CL3	86	181	8	!*****
CL3	36078585.0	CL4-CL21	72	253	15	!*****
CL4	30724991.0	CL7-CL5	66	319	6	!*****
CL5	19973484.0	CL6-CL11	56	374	10	!*****
CL6	10918211.0	CL19-CL13	44	418	12	!*****
CL7	10751507.0	CL9-CL43	22	440	22	!*****
CL8	8600180.0	CL45-CL15	19	460	3	!*****
CL9	8949563.0	CL53-CL14	16	475	4	!*****
CL10	6318767.0	CL28-CL17	15	490	1	!*****

```

Inertie interclasse avant la consolidation : 0.7764
après la consolidation : 0.7837
soit un gain de : 0.9 %

```

1	Modalités	Modalité	Label	Variable	Effectif pondéré	Fréquence dans la classe(%)	Fréquence dans la pop. (%)	proba	Val.Test
	sur-représentées	nbflx1	nbflx1	nbpflex1	1082196	100.0	16.9	0.0000	1897.07
		pflex10	pflex10	pflex1	1082196	100.0	72.1	0.0000	1098.14
		pflex80	pflex80	pflex8	1082196	100.0	87.6	0.0000	733.22
		modul0	modul0	modfill	1018261	94.1	76.0	0.0000	573.36
		cdd1	cdd1	txcdd1	388089	35.9	18.1	0.0000	464.75
		tailles1	tailles1	tailles	244478	22.6	9.1	0.0000	441.43
		rtt0	rtt0	rtt	569412	52.6	35.0	0.0000	401.99
		sais0	sais0	flusais1	907626	83.9	68.8	0.0000	394.77
		interim1	interim1	txinter1	832596	76.9	61.7	0.0000	368.56
		HS1	HS1	txhs1	520186	48.1	32.3	0.0000	364.81
		fluctua3	fluctua3	fluctua	642300	59.4	43.5	0.0000	356.51
		tailles2	tailles2	tailles	292770	27.1	14.6	0.0000	356.38
		wage1	wage1	wage	294785	27.2	18.5	0.0000	237.35
		prev1	prev1	fluprev3	500254	46.2	36.7	0.0000	217.96
		ouv2	ouv2	touv1	246438	22.8	15.8	0.0000	201.13
		PM0	PM0	causes2	771034	71.2	68.1	0.0000	76.72
		wage3	wage3	wage	292092	27.0	25.1	0.0000	49.93
		tailles3	tailles3	tailles	348060	32.2	31.2	0.0000	22.58
		ouv3	ouv3	touv1	635074	58.7	58.7	0.4914	0.02
	sous-représentées	wage2	wage2	wage	210926	19.5	22.0	0.0000	-69.77
		PM1	PM1	causes2	311162	28.8	31.9	0.0000	-76.72
		cdd3	cdd3	txcdd1	197035	18.2	21.7	0.0000	-99.35
		interim3	interim3	txinter1	179802	16.6	22.1	0.0000	-155.78
		ouv1	ouv1	touv1	200684	18.5	25.5	0.0000	-187.21
		HS2	HS2	txhs1	317062	29.3	37.2	0.0000	-189.21
		HS3	HS3	txhs1	244948	22.6	30.4	0.0000	-198.10
		wage4	wage4	wage	284393	26.3	34.4	0.0000	-198.22
		prev0	prev0	fluprev3	581942	53.8	63.3	0.0000	-217.96
		fluctua2	fluctua2	fluctua	416430	38.5	49.6	0.0000	-252.78
		fluctua1	fluctua1	fluctua	23466	2.2	6.8	0.0000	-253.09
		cdd2	cdd2	txcdd1	497072	45.9	60.2	0.0000	-322.08
		interim2	interim2	txinter1	69798	6.4	16.2	0.0000	-342.55
		sais1	sais1	flusais1	174570	16.1	31.2	0.0000	-394.77
		rtt1	rtt1	rtt	512784	47.4	65.0	0.0000	-401.99
		modul1	modul1	modfill	63935	5.9	24.0	0.0000	-573.36
		tailles4	tailles4	tailles	196888	18.2	45.0	0.0000	-643.90
		nbflx4	nbflx4	nbpflex1	0	0.0	11.6	0.0000	-707.94
		pflex81	pflex81	pflex8	0	0.0	12.4	0.0000	-731.52
		nbflx3	nbflx3	nbpflex1	0	0.0	22.4	0.0000	-982.06
		nbflx2	nbflx2	nbpflex1	0	0.0	24.5	0.0000	-1028.36
		nbflx5	nbflx5	nbpflex1	0	0.0	24.6	0.0000	-1031.39
		pflex11	pflex11	pflex1	0	0.0	27.9	0.0000	-1096.63

I	Modalités	Modalité	Label	Variable	Effectif pondéré	Fréquence dans la classe(%)	Fréquence dans la pop. (%)	proba	Val.Test
	sur-représentées	nbflx2	nbflx2	nbpflex1	1543770	100.0	24.5	0.0000	2159.15
		interim1	interim1	txinter1	1352370	87.6	61.7	0.0000	813.68
		pflex80	pflex80	pflex8	1533980	99.4	87.6	0.0000	706.82
		ouv3	ouv3	touv1	1166956	75.6	58.7	0.0000	497.01
		wage1	wage1	wage	496814	32.2	18.5	0.0000	454.41
		sais1	sais1	flusais1	675104	43.7	31.2	0.0000	367.14
		cdd3	cdd3	txcdd1	503746	32.6	21.7	0.0000	349.85
		rtt0	rtt0	rtt	674134	43.7	35.0	0.0000	249.47
		pflex11	pflex11	pflex1	552082	35.8	27.9	0.0000	239.99
		fluctua3	fluctua3	fluctua	797043	51.6	43.5	0.0000	227.00
		tailles4	tailles4	tailles	803738	52.1	45.0	0.0000	196.73
		modul0	modul0	modfil1	1260410	81.6	76.0	0.0000	192.81
		tailles1	tailles1	tailles	169656	11.0	9.1	0.0000	87.95
		PM1	PM1	causes2	537714	34.8	31.9	0.0000	87.63
		prev1	prev1	fluprev3	610409	39.5	36.7	0.0000	81.08
		HS2	HS2	txhs1	614233	39.8	37.2	0.0000	73.36
		wage4	wage4	wage	564147	36.5	34.4	0.0000	62.61
		tailles2	tailles2	tailles	225739	14.6	14.6	0.2016	0.84
	sous-représentées	HS1	HS1	txhs1	483641	31.3	32.3	0.0000	-29.58
		HS3	HS3	txhs1	445896	28.9	30.4	0.0000	-47.73
		cdd1	cdd1	txcdd1	249261	16.1	18.1	0.0000	-71.82
		prev0	prev0	fluprev3	933361	60.5	63.3	0.0000	-81.07
		PM0	PM0	causes2	1006056	65.2	68.1	0.0000	-87.63
		ouv2	ouv2	touv1	198639	12.9	15.8	0.0000	-117.52
		fluctua2	fluctua2	fluctua	689788	44.7	49.6	0.0000	-138.76
		fluctua1	fluctua1	fluctua	56939	3.7	6.8	0.0000	-192.43
		modul1	modul1	modfil1	283360	18.4	24.0	0.0000	-192.80
		wage3	wage3	wage	282826	18.3	25.1	0.0000	-225.81
		pflex10	pflex10	pflex1	991688	64.2	72.1	0.0000	-239.99
		rtt1	rtt1	rtt	869636	56.3	65.0	0.0000	-249.47
		cdd2	cdd2	txcdd1	790763	51.2	60.2	0.0000	-252.67
		tailles3	tailles3	tailles	344637	22.3	31.2	0.0000	-278.26
		wage2	wage2	wage	199983	13.0	22.0	0.0000	-327.43
		interim3	interim3	txinter1	191400	12.4	22.1	0.0000	-352.82
		sais0	sais0	flusais1	868666	56.3	68.8	0.0000	-367.14
		ouv1	ouv1	touv1	178175	11.5	25.5	0.0000	-491.12
		pflex81	pflex81	pflex8	9790	0.6	12.4	0.0000	-706.81
		nbflx4	nbflx4	nbpflex1	0	0.0	11.6	0.0000	-845.95
		interim2	interim2	txinter1	0	0.0	16.2	0.0000	-997.19
		nbflx1	nbflx1	nbpflex1	0	0.0	16.9	0.0000	-1018.84
		nbflx3	nbflx3	nbpflex1	0	0.0	22.4	0.0000	-1173.33
		nbflx5	nbflx5	nbpflex1	0	0.0	24.6	0.0000	-1232.24

I	Modalités	Modalité	Label	Variable	Effectif pondéré	Fréquence dans la classe(%)	Fréquence dans la pop. (%)	proba	Val.Test
	sur-représentées	nbflx3	nbflx3	nbpflex1	1297297	100.0	22.4	0.0000	2007.32
		pflex80	pflex80	pflex8	1289044	99.4	87.6	0.0000	644.69
		wage2	wage2	wage	532320	41.0	22.0	0.0000	528.06
		HS3	HS3	txhs1	591221	45.6	30.4	0.0000	395.72
		interim1	interim1	txinter1	986104	76.0	61.7	0.0000	383.49
		PM0	PM0	causes2	1033002	79.6	68.1	0.0000	325.53
		sais0	sais0	flusais1	1013157	78.1	68.8	0.0000	261.29
		rtt1	rtt1	rtt	958984	73.9	65.0	0.0000	241.87
		modul0	modul0	modfil1	1075042	82.9	76.0	0.0000	212.64
		pflex10	pflex10	pflex1	1026878	79.2	72.1	0.0000	203.51
		prev1	prev1	fluprev3	571688	44.1	36.7	0.0000	188.47
		cdd2	cdd2	txcdd1	860111	66.3	60.2	0.0000	159.39
		tailles4	tailles4	tailles	666534	51.4	45.0	0.0000	159.38
		fluctua2	fluctua2	fluctua	705655	54.4	49.6	0.0000	119.66
		ouv3	ouv3	touv1	812805	62.7	58.7	0.0000	101.94
		interim3	interim3	txinter1	311193	24.0	22.1	0.0000	56.06
	sous-représentées	tailles2	tailles2	tailles	187805	14.5	14.6	0.0000	-4.45
		cdd1	cdd1	txcdd1	232823	17.9	18.1	0.0000	-4.68
		fluctua1	fluctua1	fluctua	86714	6.7	6.8	0.0000	-7.04
		ouv2	ouv2	touv1	192212	14.8	15.8	0.0000	-35.62
		tailles1	tailles1	tailles	95864	7.4	9.1	0.0000	-78.48
		ouv1	ouv1	touv1	292280	22.5	25.5	0.0000	-86.31
		HS1	HS1	txhs1	377424	29.1	32.3	0.0000	-87.47
		wage3	wage3	wage	285263	22.0	25.1	0.0000	-90.33
		fluctua3	fluctua3	fluctua	504928	38.9	43.5	0.0000	-117.69
		tailles3	tailles3	tailles	347094	26.8	31.2	0.0000	-123.38
		wage1	wage1	wage	178718	13.8	18.5	0.0000	-160.68
		prev0	prev0	fluprev3	725609	55.9	63.3	0.0000	-188.47
		cdd3	cdd3	txcdd1	204363	15.8	21.7	0.0000	-190.97
		pflex11	pflex11	pflex1	270419	20.8	27.9	0.0000	-203.51
		modul1	modul1	modfil1	222255	17.1	24.0	0.0000	-212.64
		rtt0	rtt0	rtt	338313	26.1	35.0	0.0000	-241.87
		sais1	sais1	flusais1	284140	21.9	31.2	0.0000	-261.28
		wage4	wage4	wage	300996	23.2	34.4	0.0000	-307.82
		HS2	HS2	txhs1	328652	25.3	37.2	0.0000	-319.76
		PM1	PM1	causes2	264295	20.4	31.9	0.0000	-325.53
		pflex81	pflex81	pflex8	8253	0.6	12.4	0.0000	-644.68
		nbflx4	nbflx4	nbpflex1	0	0.0	11.6	0.0000	-775.31
		interim2	interim2	txinter1	0	0.0	16.2	0.0000	-913.95
		nbflx1	nbflx1	nbpflex1	0	0.0	16.9	0.0000	-933.80
		nbflx2	nbflx2	nbpflex1	0	0.0	24.5	0.0000	-1126.12
		nbflx5	nbflx5	nbpflex1	0	0.0	24.6	0.0000	-1129.43

1	Modalités	Modalité	Label	Variable	Effectif pondéré	Fréquence dans la classe(%)	Fréquence dans la pop. (%)	proba	Val.Test
	sur-représentées	interim2	interim2	txinter1	829976	100.0	16.2	0.0000	1668.41
		pflex80	pflex80	pflex8	819444	98.7	87.6	0.0000	454.99
		HS2	HS2	txhs1	500190	60.3	37.2	0.0000	446.38
		wage4	wage4	wage	421447	50.8	34.4	0.0000	321.70
		cdd2	cdd2	txcdd1	599133	72.2	60.2	0.0000	244.93
		prev0	prev0	fluprev3	614427	74.0	63.3	0.0000	223.49
		ouv3	ouv3	touv1	574157	69.2	58.7	0.0000	210.80
		sais0	sais0	flusais1	626377	75.5	68.8	0.0000	142.89
		PM0	PM0	causes2	620365	74.7	68.1	0.0000	141.59
		rtt1	rtt1	rtt	593571	71.5	65.0	0.0000	135.34
		tailles4	tailles4	tailles	428998	51.7	45.0	0.0000	128.72
		tailles3	tailles3	tailles	306435	36.9	31.2	0.0000	116.53
		nbflx3	nbflx3	nbpflex1	226944	27.3	22.4	0.0000	112.38
		nbflx5	nbflx5	nbpflex1	243727	29.4	24.6	0.0000	103.25
		fluctua3	fluctua3	fluctua	404080	48.7	43.5	0.0000	99.95
		modul0	modul0	modfil1	649302	78.2	76.0	0.0000	52.40
		pflex11	pflex11	pflex1	251329	30.3	27.9	0.0000	51.74
		nbflx2	nbflx2	nbpflex1	213343	25.7	24.5	0.0000	26.83
		nbflx1	nbflx1	nbpflex1	145962	17.6	16.9	0.0000	18.59
	sous-représentées	fluctua1	fluctua1	fluctua	55742	6.7	6.8	0.0000	-4.19
		wage3	wage3	wage	198959	24.0	25.1	0.0000	-24.28
		cdd3	cdd3	txcdd1	170918	20.6	21.7	0.0000	-27.33
		pflex10	pflex10	pflex1	578647	69.7	72.1	0.0000	-51.74
		modul1	modul1	modfil1	180674	21.8	24.0	0.0000	-52.39
		ouv1	ouv1	touv1	177743	21.4	25.5	0.0000	-92.47
		fluctua2	fluctua2	fluctua	370154	44.6	49.6	0.0000	-97.61
		rtt0	rtt0	rtt	236405	28.5	35.0	0.0000	-135.33
		PM1	PM1	causes2	209611	25.3	31.9	0.0000	-141.59
		sais1	sais1	flusais1	203599	24.5	31.2	0.0000	-142.88
		tailles2	tailles2	tailles	74495	9.0	14.6	0.0000	-167.75
		ouv2	ouv2	touv1	78076	9.4	15.8	0.0000	-186.27
		wage1	wage1	wage	94363	11.4	18.5	0.0000	-193.12
		wage2	wage2	wage	115207	13.9	22.0	0.0000	-203.70
		HS3	HS3	txhs1	170446	20.5	30.4	0.0000	-218.81
		prev1	prev1	fluprev3	215549	26.0	36.7	0.0000	-223.49
		tailles1	tailles1	tailles	20048	2.4	9.1	0.0000	-282.51
		HS1	HS1	txhs1	159340	19.2	32.3	0.0000	-288.46
		cdd1	cdd1	txcdd1	59925	7.2	18.1	0.0000	-315.77
		pflex81	pflex81	pflex8	10532	1.3	12.4	0.0000	-454.98
		nbflx4	nbflx4	nbpflex1	0	0.0	11.6	0.0000	-619.72
		interim3	interim3	txinter1	0	0.0	22.1	0.0000	-855.22
		interim1	interim1	txinter1	0	0.0	61.7	0.0000	-1430.54

1	Modalités	Modalité	Label	Variable	Effectif pondéré	Fréquence dans la classe(%)	Fréquence dans la pop. (%)	proba	Val.Test
	sur-représentées	nbflx5	nbflx5	nbpflex1	890209	100.0	24.6	0.0000	1638.03
		pflex80	pflex80	pflex8	890209	100.0	87.6	0.0000	665.01
		modul1	modul1	modfill	438071	49.2	24.0	0.0000	534.40
		interim3	interim3	txinter1	409755	46.0	22.1	0.0000	518.01
		ouv1	ouv1	touv1	363454	40.8	25.5	0.0000	332.09
		prev0	prev0	fluprev3	686857	77.2	63.3	0.0000	303.90
		sais1	sais1	flusais1	375318	42.2	31.2	0.0000	230.81
		wage3	wage3	wage	306581	34.4	25.1	0.0000	208.45
		ouv2	ouv2	touv1	199600	22.4	15.8	0.0000	170.59
		fluctua1	fluctua1	fluctua	101333	11.4	6.8	0.0000	163.64
		HS3	HS3	txhs1	332912	37.4	30.4	0.0000	148.48
		wage2	wage2	wage	252222	28.3	22.0	0.0000	147.78
		rtt1	rtt1	rtt	631214	70.9	65.0	0.0000	127.34
		tailles3	tailles3	tailles	320947	36.1	31.2	0.0000	103.06
		fluctua2	fluctua2	fluctua	486581	54.7	49.6	0.0000	101.27
		tailles4	tailles4	tailles	443393	49.8	45.0	0.0000	96.12
		cdd3	cdd3	txcdd1	218187	24.5	21.7	0.0000	66.17
		pflex11	pflex11	pflex1	267505	30.0	27.9	0.0000	48.74
		PM0	PM0	causes2	618101	69.4	68.1	0.0000	28.70
		HS1	HS1	txhs1	294677	33.1	32.3	0.0000	16.92
	sous-représentées	cdd2	cdd2	txcdd1	523451	58.8	60.2	0.0000	-27.92
		PM1	PM1	causes2	272108	30.6	31.9	0.0000	-28.69
		cdd1	cdd1	txcdd1	148571	16.7	18.1	0.0000	-37.14
		pflex10	pflex10	pflex1	622704	70.0	72.1	0.0000	-48.74
		rtt0	rtt0	rtt	258995	29.1	35.0	0.0000	-127.33
		wage4	wage4	wage	246112	27.6	34.4	0.0000	-146.66
		interim1	interim1	txinter1	480454	54.0	61.7	0.0000	-158.56
		tailles2	tailles2	tailles	83269	9.4	14.6	0.0000	-161.55
		HS2	HS2	txhs1	262620	29.5	37.2	0.0000	-164.75
		tailles1	tailles1	tailles	42600	4.8	9.1	0.0000	-170.60
		fluctua3	fluctua3	fluctua	302295	34.0	43.5	0.0000	-197.54
		sais0	sais0	flusais1	514891	57.8	68.8	0.0000	-230.81
		wage1	wage1	wage	85294	9.6	18.5	0.0000	-257.47
		prev1	prev1	fluprev3	203352	22.8	36.7	0.0000	-303.90
		ouv3	ouv3	touv1	327155	36.8	58.7	0.0000	-441.80
		modul0	modul0	modfill	452138	50.8	76.0	0.0000	-534.39
		nbflx4	nbflx4	nbpflex1	0	0.0	11.6	0.0000	-641.89
		pflex81	pflex81	pflex8	0	0.0	12.4	0.0000	-663.27
		interim2	interim2	txinter1	0	0.0	16.2	0.0000	-756.75
		nbflx1	nbflx1	nbpflex1	0	0.0	16.9	0.0000	-773.19
		nbflx3	nbflx3	nbpflex1	0	0.0	22.4	0.0000	-890.52
		nbflx2	nbflx2	nbpflex1	0	0.0	24.5	0.0000	-932.51

1	Modalités	Modalité	Label	Variable	Effectif pondéré	Fréquence dans la classe(%)	Fréquence dans la pop. (%)	proba	Val.Test
	sur-représentées	nbflx4	nbflx4	nbpflex1	846849	100.0	11.6	0.0000	1730.12
		pflex11	pflex11	pflex1	428891	50.6	27.9	0.0000	461.28
		wage4	wage4	wage	421792	49.8	34.4	0.0000	306.56
		PM1	PM1	causes2	383984	45.3	31.9	0.0000	271.94
		HS2	HS2	txhs1	424848	50.2	37.2	0.0000	255.76
		sais1	sais1	flusais1	346444	40.9	31.2	0.0000	199.42
		fluctua2	fluctua2	fluctua	494863	58.4	49.6	0.0000	172.73
		rtt1	rtt1	rtt	607327	71.7	65.0	0.0000	141.16
		cdd2	cdd2	txcdd1	568201	67.1	60.2	0.0000	140.77
		prev1	prev1	fluprev3	356710	42.1	36.7	0.0000	108.15
		tailles3	tailles3	tailles	305708	36.1	31.2	0.0000	101.11
		interim3	interim3	txinter1	220173	26.0	22.1	0.0000	89.33
		pflex80	pflex80	pflex8	764105	90.2	87.6	0.0000	82.14
		ouv1	ouv1	touv1	247025	29.2	25.5	0.0000	81.39
		ouv2	ouv2	touv1	145335	17.2	15.8	0.0000	34.93
		tailles2	tailles2	tailles	128284	15.1	14.6	0.0000	15.06
		modul1	modul1	modfill	208056	24.6	24.0	0.0000	11.87
	sous-représentées	modul0	modul0	modfill	638793	75.4	76.0	0.0000	-11.87
		interim1	interim1	txinter1	512999	60.6	61.7	0.0000	-23.17
		tailles4	tailles4	tailles	363074	42.9	45.0	0.0000	-42.79
		fluctua1	fluctua1	fluctua	45147	5.3	6.8	0.0000	-60.87
		interim2	interim2	txinter1	113677	13.4	16.2	0.0000	-75.00
		cdd3	cdd3	txcdd1	157720	18.6	21.7	0.0000	-75.94
		pflex81	pflex81	pflex8	82744	9.8	12.4	0.0000	-82.13
		wage1	wage1	wage	128972	15.2	18.5	0.0000	-85.93
		ouv3	ouv3	touv1	454489	53.7	58.7	0.0000	-99.02
		cdd1	cdd1	txcdd1	120928	14.3	18.1	0.0000	-100.79
		prev0	prev0	fluprev3	490139	57.9	63.3	0.0000	-108.15
		tailles1	tailles1	tailles	49783	5.9	9.1	0.0000	-119.78
		HS3	HS3	txhs1	210751	24.9	30.4	0.0000	-121.20
		wage3	wage3	wage	167345	19.8	25.1	0.0000	-123.68
		rtt0	rtt0	rtt	239522	28.3	35.0	0.0000	-141.16
		fluctua3	fluctua3	fluctua	306839	36.2	43.5	0.0000	-145.82
		HS1	HS1	txhs1	211250	24.9	32.3	0.0000	-158.92
		wage2	wage2	wage	128740	15.2	22.0	0.0000	-170.19
		sais0	sais0	flusais1	500405	59.1	68.8	0.0000	-199.42
		PM0	PM0	causes2	462865	54.7	68.1	0.0000	-271.94
		pflex10	pflex10	pflex1	417958	49.4	72.1	0.0000	-461.28
		nbflx1	nbflx1	nbpflex1	0	0.0	16.9	0.0000	-754.08
		nbflx3	nbflx3	nbpflex1	0	0.0	22.4	0.0000	-868.51
		nbflx2	nbflx2	nbpflex1	0	0.0	24.5	0.0000	-909.47
		nbflx5	nbflx5	nbpflex1	0	0.0	24.6	0.0000	-912.15

1	Modalités	Modalité	Label	Variable	Effectif pondéré	Fréquence dans la classe(%)	Fréquence dans la pop. (%)	proba	Val.Test
	sur-représentées	pflex81	pflex81	pflex8	793266	100.0	12.4	0.0000	1667.03
		nbflx5	nbflx5	nbpflex1	661337	83.4	24.6	0.0000	1108.15
		ouv1	ouv1	touv1	396232	49.9	25.5	0.0000	482.21
		modul1	modul1	modfil1	355226	44.8	24.0	0.0000	417.29
		interim3	interim3	txinter1	298426	37.6	22.1	0.0000	324.02
		fluctua1	fluctua1	fluctua	127769	16.1	6.8	0.0000	287.96
		wage3	wage3	wage	291613	36.8	25.1	0.0000	241.12
		PM1	PM1	causes2	343728	43.3	31.9	0.0000	223.88
		prev0	prev0	fluprev3	575819	72.6	63.3	0.0000	187.71
		cdd2	cdd2	txcdd1	543185	68.5	60.2	0.0000	163.28
		fluctua2	fluctua2	fluctua	451680	56.9	49.6	0.0000	138.07
		tailles3	tailles3	tailles	301850	38.1	31.2	0.0000	135.68
		HS1	HS1	txhs1	307090	38.7	32.3	0.0000	126.50
		rtt1	rtt1	rtt	559914	70.6	65.0	0.0000	112.70
		interim2	interim2	txinter1	163169	20.6	16.2	0.0000	108.36
		pflex11	pflex11	pflex1	258834	32.6	27.9	0.0000	98.31
		sais0	sais0	flusais1	581860	73.3	68.8	0.0000	93.92
		tailles4	tailles4	tailles	378162	47.7	45.0	0.0000	49.73
	sous-représentées	wage4	wage4	wage	267200	33.7	34.4	0.0000	-14.41
		wage2	wage2	wage	163659	20.6	22.0	0.0000	-31.70
		HS3	HS3	txhs1	221262	27.9	30.4	0.0000	-52.89
		HS2	HS2	txhs1	264914	33.4	37.2	0.0000	-75.82
		cdd1	cdd1	txcdd1	118005	14.9	18.1	0.0000	-81.42
		sais1	sais1	flusais1	211406	26.7	31.2	0.0000	-93.92
		pflex10	pflex10	pflex1	534432	67.4	72.1	0.0000	-98.30
		ouv2	ouv2	touv1	93462	11.8	15.8	0.0000	-110.42
		rtt0	rtt0	rtt	233352	29.4	35.0	0.0000	-112.70
		cdd3	cdd3	txcdd1	132076	16.6	21.7	0.0000	-121.58
		tailles1	tailles1	tailles	42104	5.3	9.1	0.0000	-138.37
		tailles2	tailles2	tailles	71150	9.0	14.6	0.0000	-163.83
		prev1	prev1	fluprev3	217447	27.4	36.7	0.0000	-187.71
		PM0	PM0	causes2	449538	56.7	68.1	0.0000	-223.87
		nbflx3	nbflx3	nbpflex1	103752	13.1	22.4	0.0000	-227.78
		wage1	wage1	wage	70794	8.9	18.5	0.0000	-262.23
		fluctua3	fluctua3	fluctua	213817	27.0	43.5	0.0000	-326.04
		interim1	interim1	txinter1	331671	41.8	61.7	0.0000	-376.60
		ouv3	ouv3	touv1	303572	38.3	58.7	0.0000	-385.23
		modul0	modul0	modfil1	438040	55.2	76.0	0.0000	-417.29
		nbflx4	nbflx4	nbpflex1	517	0.1	11.6	0.0000	-567.13
		nbflx2	nbflx2	nbpflex1	27660	3.5	24.5	0.0000	-591.38
		nbflx1	nbflx1	nbpflex1	0	0.0	16.9	0.0000	-729.77
		pflex80	pflex80	pflex8	0	0.0	87.6	0.0000	-1666.78

ANNEXE 5 : QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE FLEXIBILITE



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

DARES Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Département salariales et conventions salariales - BP 102.07 - 75346 Paris Cedex 07

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-contre le questionnaire d'une enquête spécifique ACEMO sur les pratiques de flexibilité des entreprises en 1999. Les objectifs de cette enquête sont d'avoir une vision globale des différentes formes de flexibilité interne et externe au sein d'une même entreprise, et des données sur leur utilisation combinée. Il est pour cela nécessaire de mesurer la fréquence d'utilisation des différentes pratiques mobilisées par les entreprises pour répondre aux fluctuations d'activité, et d'analyser leur logique d'utilisation.

Si vous avez des difficultés pour répondre pour toutes les activités de votre entreprise, vous pouvez répondre pour votre activité principale.

Si vous avez une entreprise avec plusieurs établissements, il vous est demandé de répondre pour chaque établissement.

Rappelons à cette occasion que, comme toute enquête de ce type, celle-ci n'a qu'une visée de connaissance statistique. Conformément aux termes de l'article 6 de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistique, les renseignements transmis en réponse au présent questionnaire ne sauraient en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle du respect des obligations légales dans les entreprises.

Je vous remercie d'avance de votre collaboration et vous prie de croire, Madame, Monsieur à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Pour la directrice de la DARES :
Le Chef du département
Salariales et conventions salariales
Paul FRANCESCHI

Vu l'avis favorable du Conseil national de l'information statistique, cette enquête est reconnue d'intérêt général et n'a pas de caractère obligatoire.
Label n° 2000 X 716 TV du Conseil national de l'information statistique, valable pour l'année 2000. Questionnaire confidentiel destiné à la DARES.

La loi 78-17 du 6 janvier 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés garantit un droit d'accès qui peut être exercé auprès de la DARES.

Tél. :

Fax :

Ce questionnaire concerne

Numéro SIRET :

Code APE :

Merci de compléter ou corriger (éventuellement) ci-après l'identification de votre établissement (raison sociale, adresse) ou celle de votre correspondant (nom, adresse, téléphone, fax) ou de nous signaler toute restructuration.

ENQUÊTE ACEMO SUR LES PRATIQUES DE FLEXIBILITÉ DANS LES ENTREPRISES EN 1999

Merci de nous renvoyer ce questionnaire (rempli en noir)
au moyen de l'enveloppe T jointe, avant le

Pour vous aider à répondre à cette enquête, nous nous tenons à votre disposition
aux numéros de téléphone indiqués en haut de cette page.

IMPORTANT

Si vous avez des difficultés
pour répondre pour toutes les activités de votre entreprise,
vous pouvez répondre pour votre activité principale

Voir suite au verso ▶

DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - 0 11 50 50 11 11

Pour toutes les questions, veuillez cocher la ou les cases correspondant à votre réponse.

1. Au cours des trois dernières années, l'effectif salarié de votre entreprise a-t-il été :

- Plutôt à la hausse Sans changement Plutôt à la baisse

2. En 1999, le volume d'activité de votre entreprise a-t-il été par rapport à l'année précédente :

- Très croissant Croissant Plutôt stable Décroissant Très décroissant

3. Dans le courant des douze derniers mois, l'activité de votre entreprise a-t-elle connu des fluctuations de court terme (pointes ou creux d'activité) :

- Très importantes Assez importantes Peu importantes Pas de fluctuation

S'il n'y a pas de fluctuation, passer directement à la question 8

4. Ces fluctuations étaient-elles :

A - Saisonnières OUI, largement OUI, en partie NON

B - Prévisibles OUI, largement OUI, en partie NON

5. Veuillez indiquer la (ou les) cause(s) de ces fluctuations : (Cocher une ou plusieurs cases)

- Hausse de la demande Baisse de la demande
 Gain de parts de marché Perte de parts de marché
 Introduction d'un changement technique (nouveaux équipements, nouveaux logiciels, etc.) Autres causes (conflits du travail, intempéries, etc.) à préciser :
 Restructurations (externalisation d'activité, délocalisations, absorptions, etc.)
 Nouvelles réglementations

6. Pour gérer les pointes d'activité en 1999, auxquelles des pratiques de flexibilité suivantes avez-vous eu recours ? (Cocher une case par ligne)

Pratiques de flexibilité	A titre principal	Occasionnellement	Pas du tout
Augmentation des salariés en CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embauches de CDD (dont "extra", vacataires)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recours à l'intérim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recours aux heures supplémentaires ou complémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modulation ou annualisation du temps de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Augmentation des horaires d'ouverture ou de la durée d'utilisation des équipements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mise en place d'équipes ponctuelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recours à la polyvalence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Déstockage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Appel à la sous-traitance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echange de salariés entre employeurs ou entre établissements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Décalage des dates de vacances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres pratiques de flexibilité (à préciser) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Pour gérer les creux d'activité en 1999, auxquelles des pratiques de flexibilité suivantes avez-vous eu recours ?
(Cocher une case par ligne)

Pratiques de flexibilité	A titre principal	Occasionnellement	Pas du tout
Diminution des salariés en CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non-renouvellement de CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminution du recours à l'intérim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passage des salariés au temps partiel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduction du volume d'heures supplémentaires ou complémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modulation ou annualisation du temps de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminution des horaires d'ouverture ou de la durée d'utilisation des équipements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recours au chômage partiel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accroissement des stocks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rapatriement de la sous-traitance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echange de salariés entre employeurs ou entre établissements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recours à la polyvalence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Envoi des salariés en formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mise en préretraites	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Décalage des dates de vacances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres pratiques de flexibilité (à préciser) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Si vous avez eu recours au CDD ou à l'intérim en 1999, veuillez indiquer les motifs d'utilisation et la fréquence d'utilisation
(Cocher deux cases par ligne : une pour les CDD et une pour l'intérim)

Motifs d'utilisation	Recours au CDD			Recours à l'intérim		
	A titre principal	Occasionnellement	Pas du tout	A titre principal	Occasionnellement	Pas du tout
Remplacement d'un salarié absent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour répondre aux pointes d'activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incertitudes sur l'avenir de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Préalable à une embauche en CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres motifs d'utilisation (à préciser) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Existait-il en 1999 un accord de modulation ou d'annualisation de la durée applicable par votre entreprise ?

OUI NON

Si OUI, l'aviez-vous mis en œuvre ? OUI NON

Dans le cas d'une mise en œuvre, quelles ont été les durées hebdomadaires travaillées ?

Durée maximale heures minutes

Durée minimale heures minutes

Voir suite au verso >

10. En 1999, avez-vous eu recours à une ou des pratiques de flexibilité pour d'autres raisons que les pointes ou creux d'activité ?

OUI NON

SI NON, passer à la question 11

SI OUI :

A - Veuillez indiquer les motifs d'utilisation : (Cocher une ou plusieurs cases)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Pour réduire vos coûts | <input type="checkbox"/> En raison des contraintes légales ou conventionnelles |
| <input type="checkbox"/> Pour simplifier votre gestion | <input type="checkbox"/> Pour faire face à l'incertitude sur l'avenir |
| <input type="checkbox"/> Pour renouveler la structure de votre personnel
(pyramide des âges, qualification,...) | <input type="checkbox"/> Pour d'autres motifs (à préciser) : |
| <input type="checkbox"/> En raison d'une réorganisation de l'entreprise
(recentrage des activités, fusion,...) | |
| <input type="checkbox"/> En raison des règles internes de gestion au sein du groupe
(directives de la maison mère...) | |
| <input type="checkbox"/> Pour répondre aux attentes des salariés | |

Autres motifs (à préciser) :

B - Veuillez indiquer la nature des pratiques de flexibilité utilisées : (Cocher une case par ligne)

Pratiques de flexibilité	A titre principal	Occasionnellement	Pas du tout
Variation des effectifs en CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variation des effectifs en CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variation des effectifs en intérim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variation des heures supplémentaires ou complémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modulation ou annualisation du temps de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variation des horaires d'ouverture ou de la durée d'utilisation des équipements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recours à la polyvalence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Appel à la sous-traitance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Echange de salariés entre employeurs ou entre établissements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduction du temps de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres pratiques de flexibilité (à préciser) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Quelle est actuellement votre situation par rapport au passage aux 35 heures ?

Déjà effectué En préparation ou en négociation Rien de prévu pour l'instant

12. Pour les deux années à venir, comment prévoyez-vous le volume d'activité de votre entreprise ?

Très croissant Croissant Plutôt stable Décroissant Très décroissant Difficile à prévoir

13. Dans les prochaines années, quelles pratiques de flexibilité envisagez-vous de développer afin de mieux répondre aux fluctuations, passagères ou durables, d'activité ?

Indiquez-les en clair :

MERCI DE VOTRE COLLABORATION