

Déterminants et pluralité des formes de recours à l'emploi temporaire

Christophe RAMAUX

SET-METIS
Université de Paris I

RÉSUMÉ

Par paliers successifs, le recours aux CDD et à l'intérim s'est amplement développé au cours des deux dernières décennies. Quelle est la portée de ce développement ? Quels sont les facteurs qui encouragent ou au contraire dissuadent les DRH de recourir à ces deux formules de l'emploi temporaire ? Comment les normes de fixation du volume et des formes de l'emploi se sont-elles transformées à travers la crise ?

Pour répondre à ces questions, préciser la façon dont s'organise le recours au CDD et à l'intérim, trois niveaux de classement sont proposés : 1/ les usages de l'emploi temporaire, 2/ les déterminants du recours, 3/ les catégories d'utilisateurs. Dans un dernier temps, sont présentées quelques interrogations sur la transformation des normes de l'emploi et sur les tendances d'avenir. A chaque étape, on s'appuie sur les résultats d'une étude à caractère monographique, menée auprès de 24 établissements.

Par paliers successifs, le recours aux CDD et à l'intérim s'est amplement développé au cours des deux dernières décennies.

Quelle est la portée de ce développement ? Quels sont les facteurs qui encouragent ou au contraire dissuadent les DRH de recourir à ces deux formules de l'emploi temporaire ? Comment les normes de fixation du volume et des formes de l'emploi se sont-elles transformées à travers la crise ?

Pour répondre à ces questions et préciser la façon dont s'organise le recours au CDD et à l'intérim, nous nous appuyons sur les résultats d'une étude à caractère monographique, menée auprès de 24 établissements (du Loiret et des Yvelines) entre mai et juillet 1992¹. Ces résultats portent sur trois niveaux : les usages de l'emploi

temporaire, les déterminants du recours, les catégories d'utilisateurs.

I. LES USAGES DE L'EMPLOI TEMPORAIRE : DES MOTIVATIONS DE RECOURS AUX LOGIQUES D'UTILISATION²

Pour rendre compte de la pluralité des motivations à l'oeuvre dans l'usage de l'emploi temporaire, trois champs de motivations sont distingués :

-le champ financier englobe à la fois les économies escomptées par l'usage de l'emploi temporaire (réduction des frais associés à la rémunération d'une main-d'oeuvre sous-utilisée...) et les coûts associés à l'usage des CDD

(indemnité de fin de contrat, coût de recrutement...) ou de l'intérim (indemnité de fin de mission, rémunération des ETT...);

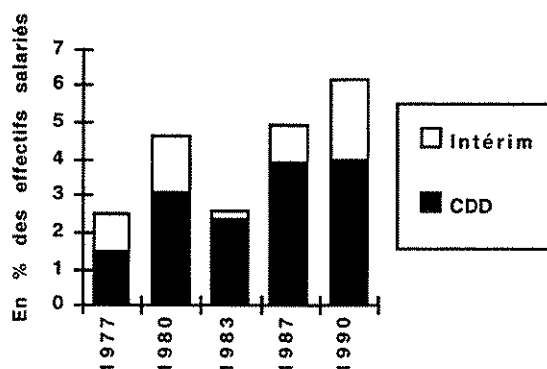
-le champ des motivations **temporelles** renvoie aux conditions d'ajustement dans le temps entre main-d'œuvre désirée et main-d'œuvre effectivement mobilisée dans l'entreprise et à la nature des besoins en main-d'œuvre temporaire (prévu ou non, régulier ou non, long ou court...);

-celui portant sur la **supervision de la main-d'œuvre** désigne les effets de l'utilisation de l'emploi temporaire sur l'effort productif de la main-d'œuvre et sur le climat social.

Un développement tendanciel mais accidenté

L'évolution du recours aux emplois temporaires a été particulièrement accidentée sur les vingt dernières années : croissance durant les années 1970, réduction au début des années 1980, forte croissance ensuite, et enfin tassement sensible suite au retournement de conjoncture au début des années 1990 (-10% pour les CDD et -7,9% pour les intérimaires entre mars 1989 et mars 1991 selon l'enquête emploi).

Taux de salariés sous emplois temporaires



Les transformations du cadre légal expliquent sans doute, pour une part, la forte contraction de l'intérim au début des années 1980 et, dans une moindre mesure, sa forte croissance ensuite. L'évolution du recours est toutefois surtout corrélée à l'état de la conjoncture économique. On peut, à ce titre, préciser que la hausse du recours est d'autant plus forte dès lors que la croissance de l'activité est marquée du sceau de l'incertitude. En cas de croissance durable, le recours à l'emploi temporaire semble perdre une partie de son attrait : à la fin de l'année 1988 et en 1989, au moment où l'emploi enregistrait sa troisième année de croissance soutenue, la part des salariés sous emplois temporaires, et en particulier sous CDD, s'est ainsi légèrement réduite (cf. sur ce point Freyssinet, 1991).

En systématisant l'étude des différents usages de l'emploi temporaire, quatre logiques d'utilisation sont ensuite repérées : celles de l'**ajustement quantitatif**, de l'**externalisation**, de l'**incitation** et de la **sélection de la main-d'œuvre**.

B. Les logiques d'utilisation

La logique de l'**ajustement quantitatif** aux variations des besoins en main-d'œuvre est à la fois la logique dominante et la seule qui soit explicitement prévue par la loi.

La logique de **externalisation** tend à privilégier le recours à l'intérim. Dans sa variante la plus extrême, elle peut traduire la décision d'écarter certains salariés du marché interne de l'entreprise. De façon plus atténuée, elle agit aussi lorsque la préférence pour l'intérim correspond au souci d'éviter des pressions à l'embauche sur CDI.

La logique de **incitation** renvoie à l'utilisation de l'emploi temporaire comme mécanisme de stimulation dans au moins deux domaines : l'incitation à l'effort productif des salariés (elle est ainsi d'autant plus importante lorsque des possibilités d'embauche sur CDI existent ou lorsque l'utilisation régulière de l'emploi temporaire permet d'espérer un renouvellement ultérieur du contrat), l'occupation de postes de travail - ou de plages horaires (équipe de nuit ou de week-end par exemple) - que les entreprises ont du mal à confier à des salariés permanents.

La logique de **sélection de la main-d'œuvre** par l'emploi temporaire, en vue d'un CDI, a souvent été étudiée. La généralisation de ces pratiques de pré-recrutement contribue évidemment à accroître le décalage temporel entre la reprise de l'activité économique et celle de l'emploi sur CDI. L'enquête permet par ailleurs d'insister sur une formule plus inédite : il s'agit du pré-recrutement par et pour des emplois temporaires, largement favorisé par la modification légale de juillet 1990 sur la durée de renouvellement des contrats³.

Les spécificités du CDD et de l'intérim selon la nature des besoins en main-d'œuvre

Les études antérieures (cf. notamment celle de J-F. Germe et F. Michon, 1980, Michon et Ramaux, 1992) insistent sur l'utilisation plus systématique de l'intérim en cas de besoin urgent, irrégulier et de courte durée (les capacités de drainage et de réponse immédiate des ETT permettent à l'entreprise d'échapper à des coûts alors élevés de recrutement) et du CDD en cas de besoin prévu (l'entreprise dispose de suffisamment de temps pour sélectionner la main-d'œuvre), régulier (elle peut notamment fidéliser certains salariés temporaires) et de longue durée (la part des coûts fixes de gestion se réduit d'autant).

La validité de ce schéma, corroboré par les données statistiques, a pu être vérifiée à plusieurs reprises. Un cas de figure atypique, mais fréquemment rencontré, l'exprime parfaitement : il s'agit de l'**enchaînement d'un CDD à l'issue d'une mission d'intérim**.

Les résultats de l'étude invitent toutefois à le compléter sensiblement pour ce qui concerne l'intérim, dans la mesure où celui-ci peut aussi être mobilisé en cas de **besoin prévu, régulier et de longue durée** : selon nos estimations (Ramaux, 1993), la moitié, au moins, du temps travaillé par l'ensemble des intérimaires au cours d'une année est réalisé dans le cadre de missions supérieures à un mois (1/5ème dans le cadre de missions supérieures à 3 mois).

L'impact des "économies d'échelle", par lesquelles les entreprises utilisatrices parviennent à obtenir une baisse du coût de l'intérim, dès lors que le volume (et/ou la longueur) des missions est important, contribue à expliquer ces possibilités d'utilisation pour des missions de longue durée. La politique de "partenariat", prônée par les ETT depuis quelques années, a eu, à ce niveau, des effets souvent inverses à ceux initialement recherchés. Loin de relâcher le caractère purement marchand de la relation intérimaire, elle a en fait souvent permis aux entreprises utilisatrices d'accroître leur capacité de négociation, la fidélité et la garantie d'un certain volume de contrats n'étant accordées qu'en contrepartie de concessions des ETT autour des tarifs.

II. LES DÉTERMINANTS DU RECOURS À L'EMPLOI TEMPORAIRE

Si le recours au CDD et au contrat d'intérim ne s'impose jamais comme une pure contrainte aux DRH, une série d'éléments n'en limitent pas moins le champ des possibles. L'enquête permet notamment d'insister sur le rôle de huit déterminants (seul les trois premiers sont ici évoqués) : le cadre légal et conventionnel, le type de variations de l'activité, l'histoire de l'emploi au sein de l'entreprise, la nature des qualifications mobilisées, la structure organisationnelle (en termes de taille et de rapports éventuels au groupe), les innovations technologiques, les relations professionnelles, l'insertion sur le marché local du travail.

A. Le cadre légal et conventionnel

L'impact du cadre légal et conventionnel ne se résume pas à la lettre même des dispositions portant sur les CDD et l'intérim. L'utilisation de ces deux formules est aussi tributaire des dispositions encadrant la forme "ordinaire" de l'emploi et les autres outils de flexibilité. Elle dépend de plus de l'interprétation et de la gestion de ces différentes règles par les acteurs : les garanties associées dans les faits au CDI semblent ainsi beaucoup plus larges que celles qui résulteraient de la simple application des dispositions légales.

Concernant l'impact des modifications introduites en juillet 1990, l'étude permet de suggérer quelques réponses, nécessairement parcellaires et fragiles au regard de la taille de l'échantillon.

Le rapprochement des deux formules de l'emploi temporaire a été le thème le plus souvent évoqué par nos interlocuteurs. La loi de juillet 1990 a de ce point de vue largement parachevé le mouvement d'inversion en faveur de l'intérim, déjà fortement encouragé par les modifications légales de 1985 et 1986. Au-delà des dispositions concrètes de la loi de 1990 - le rapprochement des indemnités de fin de CDD et de mission d'intérim a été ici le plus souvent cité - c'est le sens même de cette impulsion qui semble avoir été, à cette occasion, définitivement enregistré par les acteurs. Au total, sans qu'il soit possible de mesurer avec précision ses effets, on peut estimer que cette impulsion n'est pas étrangère à la

part croissante qu'occupe l'intérim parmi les emplois temporaires, depuis la fin des années 1980.

La seconde disposition, fréquemment mentionnée, porte sur la réintroduction d'une liste limitative des cas de recours autorisés (qui avait été supprimée en août 1986). Associée au renforcement des sanctions en cas d'abus, elle semble avoir eu un impact psychologique indéniable.

La réduction de la durée maximale des contrats de 24 mois à 18 mois (renouvellement inclus) n'a semble-t-il, quant à elle, modifié que très marginalement les conditions d'utilisation des contrats temporaires de longue durée. L'assouplissement des conditions de renouvellement des contrats (supra) a par contre eu un impact plus sensible : en facilitant les possibilités de sélection de la main-d'œuvre temporaire il a rendu plus aisé cet usage des contrats de longue durée.

B. La nature des variations de l'activité

L'impact de ces variations sur le recours à l'emploi temporaire n'est jamais mécanique et direct. Il dépend des alternatives offertes par les autres instruments d'ajustement. Les possibilités concrètes d'utilisation de ces outils ne sont toutefois pas infinies. Elles sont étroitement dépendantes de la nature même des variations de l'activité et plus précisément de trois dimensions : 1/ la durée du besoin (elle peut être de quelques heures ou au contraire assez longue), 2/ son caractère prévu ou aléatoire (l'aléa pouvant concerner le début du besoin ou son terme), 3/ son ampleur (par rapport au volume de travail habituellement mobilisé dans l'établissement : l'action sur les horaires de travail, quelqu'en soit la forme, ne peut ainsi s'opérer au delà de certaines limites).

Au regard de ces trois dimensions, le degré de généralité des différents outils apparaît comme particulièrement inégal, ce qui réduit bien entendu les possibilités de leur substitution⁴.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement la sensibilité à la conjoncture économique, les données statistiques indiquent clairement que le recours à l'emploi temporaire tend à s'accroître dans les phases de reprise de l'activité et à se contracter dans les phases de récession. Ce degré de corrélation positive n'est toutefois pas donné une fois pour toute, il résulte d'une construction plus ou moins mouvante où interfèrent notamment les effets cumulatifs de la crise (infra).

C. L'histoire de l'emploi au sein des établissements

La fixation par les établissements des normes de recours aux différentes formes de l'emploi dépend aussi de l'histoire de l'emploi en leur sein.

Deux cas de figure méritent ici d'être évoqués :

-des établissements qui, au cours des quinze dernières années, ont connu d'importantes

restructurations et ont fortement réduit leur effectif permanent. Dans les phases de reprise de l'activité et d'augmentation des besoins en main-d'oeuvre, le recours à l'emploi temporaire tend à s'imposer comme une évidence, la situation atypique consistant à augmenter le volume des salariés permanents ;

-des établissements situés, du point de vue de l'histoire de l'emploi, aux antipodes des précédents, et qui pourtant font preuve d'une prudence semblable en matière d'embauche sur CDI : il s'agit d'établissements récents, qui gèrent, depuis leur création, une croissance continue de leur activité et de leurs besoins en main-d'oeuvre par un recours important aux salariés temporaires et par une hausse extrêmement parcimonieuse de leur effectif sur CDI. Leur objectif est tout à la fois de se prémunir contre tout retournement de la conjoncture et de ne pas "tomber", à moyen terme, dans le premier cas de figure.

L'ambivalence de la gestion prévisionnelle doit ici être mentionnée. En tenant compte des gains de productivité escomptés, les établissements peuvent en effet redouter que le recrutement sur CDI ne se solde, à moyen terme, par l'apparition de sureffectif et tout au moins par une situation de blocage empêchant alors toute possibilité de recrutement et donc de renouvellement de la main-d'oeuvre. Ce dernier point est d'importance parmi les établissements qui envisagent d'augmenter leur effectif permanent sur la longue durée : le recours à l'emploi temporaire leur permet d'étaler dans le temps le recrutement de CDI et garantit ainsi une fluidité de l'apport en main-d'oeuvre.

III. LES CATÉGORIES D'UTILISATEURS

La problématique retenue pour construire la typologie s'appuie sur la mise en valeur de cohérences entre logiques d'utilisation et déterminants du recours et insiste sur les différentes formes de légitimation à l'oeuvre. Elle débouche sur la distinction de cinq catégories d'utilisateurs.

A. Les coutumiers

Cette catégorie regroupe les établissements qui recourent massivement à l'emploi temporaire dans la mesure où leur activité même - ou du moins une partie de celle-ci - est reconnue comme étant largement temporaire. L'ajustement quantitatif est la logique d'utilisation dominante, les variations de l'activité le principal déterminant.

Les établissements à l'activité fortement saisonnières et ceux qui, sans être soumis à de telles variations, n'en connaissent pas moins de très importantes et permanentes fluctuations de leur activité, sont évidemment représentés ici. Relèvent aussi de cette catégorie, les établissements qui appartiennent à des secteurs où "il est d'usage constant de ne pas recourir aux CDI"⁵. Concernant cette notion "d'usage constant", la loi précise qu'il suppose un usage "ancien, bien établi et par

conséquent admis comme tel dans la profession". On trouve ce faisant ici, inscrit dans la loi elle-même, l'un des attributs majeurs de la catégorie des utilisateurs coutumiers : le recours à l'emploi temporaire y est admis par les différents acteurs comme "allant de soi".

Cette légitimité est d'autant plus forte que c'est sans doute pour cette catégorie que les possibilités de substitution, avec d'autres outils de flexibilité, sont aujourd'hui les plus minces. Les variations de la charge de travail sont telles, qu'elles ne peuvent, par exemple, être gérées par les heures supplémentaires ou la modulation.

B. Les intempérants

Cette catégorie regroupe en premier lieu l'ensemble des établissements qui, à l'occasion des dernières années, sont passés d'une utilisation occasionnelle, afin de faire face à des surcroûts exceptionnels de leur activité, à une utilisation quasi-permanente de l'emploi temporaire, afin de se prémunir contre d'éventuels retournements à la baisse de la conjoncture. La logique dominante ici est celle de l'ajustement quantitatif. Les deux principaux déterminants sont les variations de l'activité et l'histoire de l'emploi au sein de l'entreprise.

Alors que pour la catégorie précédente, les variations de l'activité se rapportaient aux variations récurrentes (saisonnières ou non), ce sont surtout les fluctuations de la conjoncture économique qui interviennent ici.

Le sens même de la notion d'intempérance, qui suggère l'existence d'excès, mérite d'être précisé. Plus qu'aux entorses à la lettre de la loi, "l'excès" en question renvoie surtout aux ruptures introduites par rapport au modèle dominant de gestion des formes de l'emploi, centré sur le recours privilégié aux CDI. Ce modèle demeure en effet, pour une large part, le référent commun des acteurs de ces établissements.

A l'inverse de ce qui se passe pour les utilisateurs coutumiers, le recours massif à l'emploi temporaire n'y est pas vécu comme "allant de soi". Il est jugé, au mieux, comme une réponse adaptée au contexte particulier ouvert par la crise du début des années 1970. La légitimité du recours n'y est pas fondée sur la nature même de l'activité, mais sur l'insécurité créée par la crise prolongée, ce qui ne signifie pas qu'elle soit moindre que chez les utilisateurs coutumiers.

Parmi les intempérants, deux sous-groupes peuvent être distingués : des établissements récents et ceux qui, à l'inverse, sont plus anciens et ont connu d'importantes restructurations au cours des quinze dernières années.

L'incertitude sur l'état futur de la conjoncture et la crainte de voir émerger des sureffectifs sont d'autant plus vivement évoquées par ces derniers, que la mémoire des vastes plans sociaux de réduction des effectifs y est forte. A un niveau plus général, c'est toute leur stratégie de gestion de la production et des ressources humaines qui a été révisée : d'une production standardisée à destination de marchés en croissance régulière, ils sont passés à une

production beaucoup plus flexible à destination d'une demande plus volatile et sur des marchés incertains. Cette volatilité de la demande les a contraint à réduire de façon drastique le cycle de vie des produits et le recours aux stocks. Les normes de fixation du niveau de l'emploi ont, dans ce contexte, été largement révisées. L'objectif affiché est d'ajuster en permanence l'effectif de CDI au plancher le plus bas des besoins en main-d'oeuvre, l'utilisation de l'emploi temporaire permettant des ajustements instantanés au-delà de ce plancher.

Cet objectif est partagé par les établissements récents. Il est même beaucoup plus aisé à mettre en oeuvre en leur sein puisqu'ils n'ont pas eu, à l'inverse des précédents, à réaliser l'enchaînement toujours délicat (la loi prévoit en effet un "délai de carence", de six mois, avant de pouvoir affecter des salariés temporaires sur des postes ayant fait l'objet de licenciement) qui consiste à réduire fortement l'effectif de CDI pour ensuite utiliser de nombreux salariés temporaires. Leur croissance leur a permis d'augmenter simultanément les effectifs de CDI (avec une extrême prudence) et de salariés temporaires (avec boulimie). Cette simultanéité accroît d'ailleurs la légitimité du recours : il est toujours difficile (pour les organisations syndicales mais aussi pour les inspections du travail) de remettre en cause les pratiques de ces établissements qui recrutent malgré tout sur CDI.

En règle générale, l'intérim est plutôt privilégié par les utilisateurs *intempérants* pour au moins deux raisons : il est plus souple "socialement" et le recours quasi-permanent et assez massif permet de négocier des coefficients avantageux avec les ETT.

C. Les dualistes

Pour cette catégorie, l'utilisation de l'emploi temporaire est d'abord motivée par le souci d'*isoler certains emplois*, selon une logique de dualisme interne aux établissements. Les logiques dominantes sont celles de l'*externalisation* et de l'*incitation*. La *nature des qualifications mobilisées* et la *structure organisationnelle* de l'entreprise sont les principaux déterminants.

En règle générale, les établissements de cette catégorie se caractérisent simultanément par :

- une structure bipolaire des qualifications avec des postes exigeant de fortes qualifications - confiés à des salariés permanents (en particulier lorsque les qualifications mobilisées sont spécifiques) qui bénéficient du marché interne de l'entreprise - et des postes peu qualifiés - confiés à des salariés temporaires ;

- un procès de fabrication qui ne permet pas de sous-traiter les postes que l'entreprise désire externaliser.

L'utilisation des emplois temporaires s'apparentant ici fortement à la sous-traitance de main-d'oeuvre, explique que l'intérim soit privilégié et permet surtout de comprendre la plus grande fragilité des pratiques de recours de cette catégorie. L'affectation durable de salariés intérimaires sur des postes permanents relève en effet de la

sous-traitance illicite de main-d'oeuvre. Les établissements de cette catégorie sont donc contraints, pour ne pas s'exposer aux sanctions légales en vigueur, d'insister sur la mise en oeuvre d'autres logiques d'utilisation et de **revendiquer leur appartenance à d'autres catégories d'utilisateurs**. Loin d'être totalement factice, cette revendication peut d'ailleurs s'appuyer sur des fondements réels, les postes les moins qualifiés étant effectivement ceux dont la durabilité est la moins assurée.

D. Les utilisateurs occasionnels

De même que l'on a insisté sur la fragilité des pratiques de recours de la catégorie précédente, on peut insister sur l'éclatement de la catégorie des *utilisateurs occasionnels*. Le point commun porte ici sur la **forme du recours** et sur la moindre importance de celui-ci dans les politiques de gestion des ressources humaines. Alors qu'au sein des trois catégories précédentes, le recours à l'emploi temporaire fait l'objet d'une gestion méthodique et planifiée, le recours est ici plus ponctuel et occupe une place plus périphérique dans la politique d'emploi de l'entreprise.

De fortes différences existent dans les causes, les motivations et les formes du recours de chacun des établissements de cette catégorie et tous les facteurs structurants peuvent *a priori* intervenir, dès lors qu'ils n'agissent que momentanément. On peut toutefois retenir l'hypothèse d'un rôle plus important des **variations de l'activité économique** et de l'**insertion sur le marché local du travail**. Les logiques d'utilisation dominantes sont plutôt celles de l'**ajustement quantitatif** et de la **sélection de la main-d'oeuvre**.

E. Les réticents

À l'inverse des établissements précédents, qui n'utilisent que ponctuellement les emplois temporaires, mais sans hésitation ou attermolement, les établissements de cette catégorie n'y recourent qu'avec réticence, après avoir épuisé les possibilités de solutions alternatives. La *nature des qualifications mobilisées* et le *type de relations professionnelles* peuvent être à l'origine de ces réticences.

On retrouve, au sein de cette catégorie, les établissements qui ont délibérément opté en faveur d'une "flexibilité offensive". Cette option suppose toutefois une série de conditions pour être mise en oeuvre : au sein de notre échantillon, seuls des établissements qui bénéficient d'une position dominante, sur des marchés marqués par l'importance des facteurs de compétitivité hors-coût, l'ont adopté.

IV. DE LA TRANSFORMATION DES NORMES DE L'EMPLOI À QUELQUES INTERROGATIONS SUR LES TENDANCES D'AVENIR

Les catégories d'utilisateurs distinguées n'ayant fait l'objet d'aucune quantification statistique, une certaine prudence s'impose dès lors qu'il s'agit d'estimer leur évolution respective sur les vingt dernières années. On peut toutefois, sans trop dépasser les bornes autorisées par une étude essentiellement qualitative, émettre les hypothèses suivantes. Avec la banalisation progressive du recours à l'emploi temporaire, la catégorie des *réticents* s'est certainement fortement réduite au profit notamment de celle des *occasionnels*. A l'inverse, celle des *intempérants* s'est probablement développée. L'évolution de la catégorie des *dualistes* est plus difficile à estimer et l'on se contentera de rappeler qu'elle est sans doute la plus réduite et celle dont la légitimité est la plus fragile. On peut enfin supposer que la catégorie des *coutumiers* n'a pas connu de transformation radicale sur toute la période, son existence n'étant pas étroitement liée à la crise.

Concernant les projections d'avenir, on peut surtout s'interroger sur les possibilités de basculement de la catégorie des *intempérants* vers celle des *coutumiers*. Selon notre distinction, les *coutumiers* utilisent massivement l'emploi temporaire en raison de la nature de leur activité, sans que la conjoncture constitue un fondement du recours. Les *intempérants*, à l'inverse, l'utilisent massivement à cause des incertitudes pesant sur l'état de la conjoncture.

Dès lors que l'onde longue de crise prolongée, marquée par l'alternance de phases de croissance, à la durabilité incertaine, et de récession, cesse d'être vécue comme exceptionnelle et tend à être perçue comme l'horizon indépassable des prochaines années, le recours massif à l'emploi temporaire durant les phases de reprise tend lui-même à s'imposer comme une évidence. Progressivement, la catégorie des *intempérants* aurait ainsi tendance à se transformer en une nouvelle catégorie d'utilisateurs *coutumiers*, le recours à l'emploi temporaire n'étant pas, cette fois, basé sur la nature de l'activité, mais appréhendé comme le mode "naturel" de gestion des phases de reprise. Cette frontière a-t-elle été franchie ? L'enquête, menée au sein d'un nombre limité d'établissements, ne permet évidemment pas de répondre, de façon tranchée, à cette question. Elle permet toutefois de souligner que cette frontière est sans doute la plus ténue parmi les établissements récents qui, pour assurer leur développement, ont d'emblée opté pour un recours massif à l'emploi temporaire. Le recours y est une tradition à l'échelle de leur brève histoire et tend donc à s'imposer comme un "modèle" de gestion de main-d'oeuvre.

De façon générale, l'étude permet d'insister sur les effets cumulatifs de la crise : en renforçant l'incertitude, ils conduisent les entreprises à réviser à la baisse le seuil de fixation de l'emploi typique lié à "l'activité normale et permanente" (qui borne, d'un point de vue légal, les

possibilités d'utilisation de l'emploi temporaire). Elle invite ce faisant à s'interroger sur le sens de la banalisation croissante de la procédure de licenciement. Exprime-t-elle, une tendance à l'utilisation plus "courante" du CDI, y compris pour gérer les fluctuations conjoncturelles ? Dans ce cas, l'alternance d'embauches et de licenciements de CDI tendrait alors à se substituer à l'emploi temporaire. N'exprime-t-elle pas, au contraire, la généralisation des pratiques de fixation du niveau de l'emploi sur CDI à l'étiage des besoins en main-d'oeuvre ? Le recours à l'emploi temporaire serait alors privilégié comme instrument de gestion des surcroûts au delà de ces *minima*.

Les résultats de l'étude et l'allongement, sans cesse croissant sur les vingt dernières années, des délais séparant la reprise de la croissance économique de celle de l'emploi sur CDI indiquent plutôt la prédominance du second scénario. On peut dans ce sens aisément prédire que la prochaine phase de reprise de l'activité se traduira d'abord, pendant tout un temps, par une forte croissance de l'emploi temporaire.

NOTES

1 Cette étude a été réalisée pour le Ministère du Travail (cf. la rapport final, Ramaux, 1993).

2 Les développements sur ce point reprennent et prolongent les travaux de J-F. Germe et F. Michon, 1980.

3 La durée du renouvellement peut dorénavant dépasser la durée du contrat initial, dès lors que le cumul est inférieur à 18 mois. Précédemment, elle ne pouvait excéder la durée initiale, mais le cumul pouvait atteindre 24 mois.

4 Cf. le rapport final, pour une présentation plus détaillée des conditions d'utilisation des instruments de flexibilité du temps de travail et de l'emploi.

5 Les secteurs recensés sont pour la plupart du tertiaire (hôtellerie et restauration, action culturelle, audiovisuel, centre de loisirs et de vacances...).

BIBLIOGRAPHIE

CAIRE G. (1989) - La contribution de la négociation collective à l'institutionnalisation du travail intérimaire, in Actes du colloque de la revue *Travail et Emploi*. La Documentation Française.

FREYSSINET J. (1991) - Trois années de croissance forte de l'emploi en France, *La Revue de l'IRE*, n°7.

GERME J.F. ET MICHON F. (1980) - *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi*, Séminaires d'Economie du Travail.

GUITTON C. (1989) - Emplois atypiques et négociation collective, *Travail et Emploi*, N°42.

MICHON F. ET RAMAUX C. (1992) - CDD et intérim : bilan d'une décennie, *Travail et Emploi*, n° 52.

RAMAUX C. (1991) - *Le recours à l'emploi temporaire, Bilan d'une décennie*, Rapport pour le Service des Etudes et de la Statistique du Ministère du Travail.

RAMAUX C. (avec la collaboration de Beraud M., Lefevre G. et Sidhoum N., sous la direction scientifique de Michon F., 1993) - *Comment s'organise le recours aux emplois temporaires ? Du repérage des évolutions récentes à quelques interrogations sur la transformation des normes de l'emploi*. Rapport pour la D.a.r.e.s. du Ministère du Travail.