

Les emplois de courte durée dans les entreprises

Marie Leclair, Sébastien Roux*

En 2000, 19 % des heures rémunérées sont versées dans le secteur privé à des salariés occupant un emploi de courte durée, c'est-à-dire un emploi de durée inférieure à un an. Les salariés jeunes, non qualifiés ou à temps partiel occupent plus souvent ce type d'emploi. Outre le secteur de l'intérim, les secteurs des services utilisent ce mode de gestion de la main-d'œuvre plus souvent que les secteurs de l'industrie. À secteurs et structures par âge, sexe, qualification et types d'emploi identiques, la proportion d'emplois de courte durée est plus élevée dans les entreprises de moins de 50 salariés. Entre 1994 et 2000, le niveau d'emploi de courte durée a peu varié : sa diminution observée dans presque tous les secteurs a été compensée par sa forte augmentation dans celui de l'intérim.

Plusieurs études mesurent la précarité du travail et son évolution au cours des dernières années. Certaines analyses se fondent sur les trajectoires d'emploi individuelles, en mesurant notamment la part d'individus en situation de non-emploi alors qu'ils étaient employés l'année précédente, et

reflètent ainsi l'insécurité ou la précarité de l'emploi (Amossé, 2002 ; Behaghel, 2003 ; Fougère, 2003 ; Givord et Maurin, 2004 ; L'Horty, 2004). D'autres approches examinent les emplois eux-mêmes à l'aide d'indicateurs de durée, comme le taux de recours aux formes particulières d'emploi (CDD – d'une durée lé-

gale maximale de 18 mois –, contrat aidé, stage, intérim). La part des salariés occupant de tels emplois a ainsi doublé en vingt ans pour atteindre 10 % en 2002 (Amira et De Stefano, 2005). Ces indicateurs de durée sont néanmoins imparfaits. D'une part, un nombre non négligeable de formes particulières d'emploi peu-

* Au moment de la rédaction de cet article, Marie Leclair appartenait à la Dares du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ; Sébastien Roux fait partie de la direction des Études et Synthèses économiques de l'Insee.

3 *Emploi*

vent se transformer en contrat à durée indéterminée, et l'indicateur surestime alors l'instabilité des emplois. D'autre part, certains contrats à durée indéterminée sont aussi peu protégés que les CDD, ce qui conduit à minorer l'instabilité des emplois. Pour contourner ces difficultés, il faut disposer des durées effectives d'emploi.

Cette étude a pour but de dresser un panorama des emplois de

courte durée – inférieurs à un an – dans l'économie française, et se fonde directement sur l'observation de la durée des emplois. L'instabilité des emplois est donc appréhendée ici du point de vue des établissements, et non plus seulement des individus. Enfin, en distinguant les emplois en fonction de leur ancienneté, cette étude permet de différencier les approches en termes de stocks d'emplois et de flux d'embauches ou de départs.

Le travail limité dans le temps en France : une heure rémunérée sur cinq en 2000

Dans cette étude, le travail « limité dans le temps » correspond au travail effectué au cours d'un emploi de courte durée – inférieure à un an. Le travail limité dans le temps, mesuré en heures rémunérées, correspond à la quantité de travail

Figure 1 - Répartition des heures rémunérées à une catégorie de salariés selon leur ancienneté et la stabilité de l'emploi qu'ils occupent

en %

	Part des heures rémunérées aux salariés...				
	... de moins d'un an d'ancienneté et occupant des emplois de courte durée	... de moins d'un an d'ancienneté et occupant des emplois permanents	... de plus d'un an d'ancienneté et occupant des emplois permanents	Ensemble	... occupant un emploi de courte durée parmi les salariés de moins d'un an d'ancienneté
Âge					
Moins de 25 ans	40,3	23,6	36,1	100	63,1
De 25 à 34 ans	19,9	16,7	63,4	100	54,3
De 35 à 49 ans	14,0	10,3	75,7	100	57,4
50 ans ou plus	13,8	7,3	78,9	100	65,3
Sexe					
Homme	18,8	13,3	67,9	100	58,7
Femme	19,8	14,0	66,2	100	58,7
Qualification					
Apprenti, Stagiaire	30,7	26,5	42,8	100	53,6
Non-qualifié	26,9	14,8	58,3	100	64,6
Qualifié	17,3	12,4	70,3	100	58,3
Très qualifié	15,3	13,0	71,7	100	54,1
Temps de travail					
Temps partiel	37,7	13,1	49,2	100	74,2
Temps complet	16,3	13,6	70,1	100	54,6
Toute population	19,2	13,5	67,3	100	58,7

Champ : secteur privé marchand et grandes entreprises nationales.

Lecture : en 2000, les salariés travaillant moins d'un an dans l'entreprise ont contribué à 19,2 % du total des heures rémunérées par l'entreprise. Les salariés de moins de 25 ans ayant moins d'un an d'ancienneté mais qui resteront plus d'un an dans l'entreprise ont contribué à hauteur de 23,6 % du nombre total d'heures rémunérées par les entreprises aux moins de 25 ans. Les salariés masculins travaillant depuis plus d'un an dans leur entreprise ont contribué à hauteur de 67,9 % des heures rémunérées par les entreprises à l'ensemble des salariés masculins. Parmi les salariés très qualifiés occupant un emploi de moins d'un an d'ancienneté, ceux amenés à en partir contribuent à hauteur de 54,1 % des heures rémunérées. La qualification est reconstruite à partir de la catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres selon la nomenclature Burmod-Chenu. Les apprentis stagiaires constituent une catégorie à part pour lesquels une qualification précise ne peut être attribuée, c'est pourquoi ils constituent une qualification séparée.

Source : Insee, DADS 2000.

Figure 2 - Décomposition des rapports de probabilité de fréquence de l'emploi de courte durée par rapport aux autres emplois et aux salariés récemment embauchés entre 1994 et 2000

	Surreprésentation du travail limité dans le temps par rapport au travail permanent		Surreprésentation du travail limité dans le temps parmi les salariés récemment embauchés	
	Paramètre	Significativité	Paramètre	Significativité
Constante	0,08	***	1,24	***
Moins de 25 ans	278,5 %	***	- 20,4 %	***
Entre 25 et 35 ans	45,2 %	***	- 38,9 %	***
Entre 35 et 50 ans	5,3 %	***	- 27,2 %	***
Plus de 50 ans	Référence		Référence	
Homme	12,0 %	***	6,7 %	***
Femme	Référence		Référence	
Temps partiel	48,4 %	***	26,7 %	***
Temps complet	Référence		Référence	
Stagiaire	70,9 %	***	25,7 %	***
Non-qualifié	17,1 %	***	20,0 %	***
Qualifié	- 6,8 %	***	5,4 %	***
Très qualifié	Référence		Référence	
Moins de 10 salariés	55,4 %	***	- 1,0 %	*
Entre 10 et 20 salariés	42,6 %	***	1,0 %	n.s.
Entre 20 et 50 salariés	33,2 %	***	- 0,2 %	n.s.
Entre 50 et 100 salariés	24,0 %	***	- 2,7 %	***
Entre 100 et 250 salariés	10,1 %	***	- 7,5 %	***
Entre 250 et 500 salariés	2,5 %	***	- 7,5 %	***
500 salariés et plus	Référence		Référence	
1994	24,9 %	***	47,8 %	***
1995	8,5 %	***	25,9 %	***
1996	5,5 %	***	21,7 %	***
1997	- 1,8 %	***	12,7 %	***
1998	12,7 %	***	35,8 %	***
1999	- 1,0 %	*	7,8 %	*
2000	Référence		Référence	
Industrie agroalimentaire	16,7 %	***	32,0 %	***
Automobile	- 39,7 %	***	- 7,6 %	***
Construction navale	- 38,2 %	***	- 14,0 %	***
Chimie	- 27,4 %	***	- 6,8 %	***
PTT	49,5 %	***	96,6 %	***
Services opérationnels aux entreprises (hors intérim)	102,1 %	***	47,8 %	***
Intérim	988,3 %	***	362,1 %	***
Hôtels et Restaurants	59,0 %	***	30,0 %	***
Activités culturelles	84,8 %	***	50,4 %	***
Services personnels	Référence		Référence	

Note : tous les secteurs d'activité sont introduits comme variables explicatives, seuls les résultats correspondant à des secteurs commentés dans le texte sont présentés.

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

Champ : secteur privé marchand et grandes entreprises nationales.

Lecture : dans la catégorie de référence (encadré 3), le rapport travail limité dans le temps sur travail permanent est de 0,07. Parmi les salariés de faible ancienneté, il est plus élevé : 1,24.

À autres caractéristiques observées identiques, la part de travail limité dans le temps (mesurée en nombre d'heures rémunérées) par rapport au travail permanent est 280 % (soit 3,8 fois) plus élevée parmi les moins de 25 ans que parmi les plus de 50 ans. Ramenée au travail de faible ancienneté, la part de travail limité dans le temps est 20 % plus faible parmi les moins de 25 ans que parmi les plus de 50 ans.

Source : DADS 1994-2000.

Encadré 1

Les sources utilisées et la classification en différents types d'emplois

Dans cette étude, les données utilisées sont issues des déclarations annuelles de Données sociales (DADS), pour les années 1994 à 2000. Ces données administratives proviennent des entreprises du secteur privé ou semi-public, et apportent une information sur tous leurs salariés. Elles permettent de repérer tous les emplois ayant duré moins d'un an. Seules sont prises en compte les entreprises privées et les grandes entreprises publiques. Les emplois de moins de 10 jours (missions, interventions ponctuelles, rappels de prime, etc.) sont retirés de l'analyse, mais les stagiaires ou les personnes effectuant des « boulots d'été » sont maintenus. Les intérimaires ne sont qu'imparfaitement observés dans les DADS : il n'est pas possible de déterminer dans quelles entreprises ils effectuent leur mission. Ils sont donc inclus dans l'analyse globale de l'emploi de courte durée, mais sont affectés aux entreprises du secteur de l'intérim. Ces données permettent de dresser un constat sur le recours aux emplois de courte durée dans l'économie française et de reconstruire ce recours pour chaque entreprise (excepté pour les intérimaires employés par les entreprises du secteur de l'intérim).

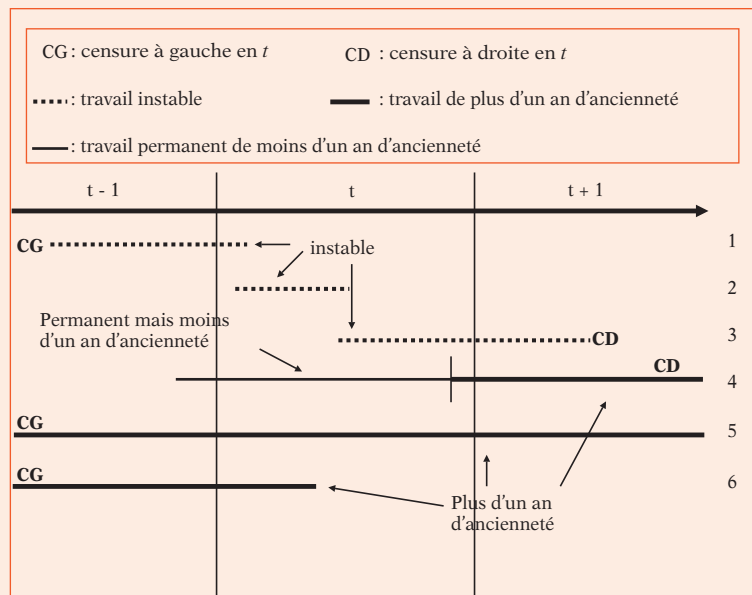
La notion d'emploi est ici attachée à l'établissement, et non à l'entreprise. Pour chaque emploi et dans chaque établissement, plusieurs informations sont disponibles : la durée de la rémunération au cours de l'année présente et passée, la date de début et de fin de la rémunération, la rétribution, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le sexe du salarié et enfin le type d'emploi (temps complet, temps partiel). Le nombre d'heures effectivement travaillées n'est donc pas connu, mais les DADS fournissent le nombre d'heures rémunérées, incluant donc les congés payés. Il n'est pas possible de suivre les personnes qui occupent ces emplois, notamment de savoir si celles qui quittent un emploi en retrouvent immédiatement un autre, ni de dé-

terminer dans quelle mesure le départ est volontaire ou imposé. Enfin, la nature du contrat du salarié (à durée déterminée ou non) n'est pas connue.

En agrégeant les établissements qui composent chaque entreprise, trois catégories d'emploi peuvent être construites à partir des DADS (encadré 2). Le nombre d'heures rémunérées donne une mesure du travail effectué par les salariés occupant chaque type d'emploi. Le travail « limité dans le temps » est ainsi effectué par les salariés occupant des emplois de courte durée dont la durée (et *a fortiori* l'ancienneté) est inférieure à un an. Le travail « permanent » est effectué par les salariés occupant un emploi dont la durée est ou sera supérieure à un an. Dans l'étude, il est possible de distinguer le travail permanent de faible ancienneté, effectué par les salariés dont l'emploi est amené à durer plus d'un an – mais dont l'ancienneté est inférieure à un an au moment où ils produisent ce travail –, de celui de forte ancienneté. À partir de cette typologie, l'utilisation des DADS

permet de caractériser au jour près le travail effectué par les salariés.

Dans le schéma ci-dessous, l'axe représente les années des fichiers DADS. En t , des durées d'emploi sont observées. Sauf dans le deuxième cas, elles sont insuffisantes pour répartir les heures travaillées selon la typologie retenue : travailleur occupant un emploi de courte durée ou permanent, de faible ou forte ancienneté. Lorsqu'il y a absence d'information (ou « censure ») à gauche, l'ancienneté du salarié n'est pas connue (cas 1, 5 et 6). Lorsqu'il y a une censure à droite, il n'est pas possible de déterminer si le travail est permanent ou non (cas 3 et 4). Les individus occupant un emploi permanent peuvent aussi changer de catégorie d'ancienneté en cours d'année (cas 4). Leurs heures de travail sont alors réparties dans les deux types de travail, travail de faible ancienneté et travail de forte ancienneté. Dans tous les cas, en plus de l'année t , les DADS des années $t - 1$ et $t + 1$ sont donc utilisées pour disposer d'une information complète.



effectuée par les salariés occupant de tels emplois (*encadré 1*). En 2000, il représentait 19 % des heures rémunérées dans le secteur privé. Cette mesure reflète ainsi l'utilisation du travail limité dans le temps comme facteur de production dans l'ensemble de l'économie. En outre, 60 % des heures rémunérées aux salariés d'ancienneté inférieure à un an le sont effectivement à ceux qui ne resteront pas plus d'un an dans l'établissement (*figure 1*). Cette mesure correspond alors à la probabilité qu'ont des individus récemment embauchés dans l'entreprise de ne pas y rester plus d'un an. Ces statistiques reflètent le taux de rotation très fort qui

caractérise les flux d'emplois dans les entreprises. De tels flux ont déjà été mis en évidence (Abowd, Corbel et Kramarz, 1999 ; Lagarde, Maurin et Torelli, 1994).

La mesure de l'emploi de courte durée pose également le problème de la distinction entre mobilité volontaire et mobilité imposée aux salariés. En 1999, sur cinq salariés dont l'emploi a duré moins d'un an dans le même établissement, quatre sortent de l'emploi car leur CDD se termine (Source : déclarations mensuelles des mouvements de la main-d'œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés).

L'instabilité de la main-d'œuvre est donc pour une grande part choisie par l'entreprise dans son processus de production (*encadré 2*).

Les salariés jeunes, non qualifiés ou à temps partiel occupent plus souvent des emplois de courte durée

Les salariés les plus jeunes occupent les emplois les moins stables : 40 % des heures rémunérées aux salariés de moins de 25 ans le sont dans le cadre d'emplois de courte durée. Cette part décroît avec l'âge et n'est que de 14 % pour les plus de 50 ans. La quantité de travail associée fournie par les hommes comme par les femmes correspond à environ 20 % des heures rémunérées. Le travail limité dans le temps est surreprésenté parmi les moins qualifiés. Avec 38 % des heures rémunérées en 2000, il est également plus important parmi les salariés à temps partiel (*figure 1*).

Parmi les individus occupant un emploi depuis moins d'un an, le travail limité dans le temps représente 65 % des heures rémunérées aux plus de 50 ans comme aux moins de 25 ans, contre 55 % aux salariés âgés de 25 à 50 ans (*figure 1*). Ce résultat traduit les difficultés d'insertion de ces travailleurs : lorsqu'ils viennent d'être embauchés, ils ont peu de chance de rester dans l'entreprise. Le résultat est inverse pour les apprentis et stagiaires : le travail limité dans le temps ne contribue qu'à 54 % du travail d'ancienneté inférieure à un an, soit la plus faible contribution parmi les qualifications. Les apprentis et les stagiaires ont

Encadré 2

Une analyse théorique des raisons du recours des entreprises aux emplois de courte durée

Le recours des entreprises aux emplois de courte durée relève de deux logiques opposées. L'entreprise arbitre entre son profit présent et futur, et ajuste en permanence sa productivité en fonction de la demande. D'une part, l'entreprise a besoin de salariés qualifiés, possédant un capital humain spécifique acquis grâce à l'ancienneté dans l'emploi. L'embauche de nouveaux salariés génère ainsi des coûts fixes de recrutement et de formation et le licenciement de salariés anciens détruit le capital humain de l'entreprise tout en générant des coûts. De ce point de vue, le renouvellement des salariés et l'instabilité des emplois sont nuisibles aux performances de l'entreprise. D'autre part, l'instabilité de l'emploi permet d'accroître la flexibilité et de mieux adapter le volume de travail à l'activité de l'entreprise. L'instabilité permet de diminuer le chômage technique et de maximiser le profit présent de l'entreprise.

Dans les entreprises industrielles, la productivité des salariés de faible ancienneté est la même, que leur emploi soit de courte durée ou non (Leclair et Roux, 2005).

Dans ce secteur, les entreprises n'utiliseraient donc pas l'instabilité de certains emplois comme une composante organisationnelle leur permettant d'augmenter leur productivité. Les données ne permettent pas de prendre en compte l'utilisation de l'intérim par les entreprises : il est possible que les entreprises industrielles utilisent l'intérim plutôt que les emplois de courte durée pour bénéficier de gains de flexibilité. Au contraire, dans le secteur des services, la productivité instantanée des salariés occupant un emploi de courte durée est supérieure à celle des salariés de même ancienneté. Dans ces secteurs, la flexibilité permise par le travail limité dans le temps serait donc pleinement utilisée. En effet, les services ne sont pas stockables, à la différence des biens manufacturiers. Ainsi, les entreprises de services sont très sensibles à des variations de la demande qui leur est adressée à court terme. La productivité plus forte du travail limité dans le temps dans les services pourrait être liée à la nécessité de s'adapter à la variabilité infra-annuelle de la demande adressée à ces entreprises.

donc une plus forte probabilité de rester dans l'entreprise plus d'un an, une fois embauchés. Cette situation est due à un recours plus fréquent des entreprises de moins de 10 salariés aux stagiaires et apprentis, dans les secteurs du commerce et de la construction, qui les embauchent par la suite.

Une analyse contrôlant les effets de structure – comme le secteur, l'âge, le sexe, le statut d'emploi et la qualification –, confirme ces résultats (*encadré 3 et figure 2*). Les salariés les plus jeunes ont de plus fortes chances d'occuper un emploi de courte durée : leur contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent est 3,8 fois plus élevée que celle des plus de 50 ans (*figure 2*). Les apprentis et stagiaires sont dans la même situation, comparativement aux très qualifiés : leur contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent est supérieure de 71 % (*figure 2*).

Lorsqu'elles viennent d'être embauchées, la contribution au travail limité dans le temps des personnes de plus de 50 ans est, toutes choses égales par ailleurs, la plus élevée. Par rapport à eux, cette même contribution du travail limité dans le temps des 25-35 ans dans le travail de faible ancienneté est 40 % plus faible (*figure 2*). Les salariés à temps partiel ont également une probabilité plus forte d'occuper un emploi de courte durée : leur contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent est 48 % plus élevée que celle des travailleurs à temps complet (*figure 2*). À temps de travail et niveau de qualification similaires, les femmes ont moins de chances d'occuper un emploi de courte durée

que les hommes. Ceux-ci ont une contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent plus élevée de 12 % que celle des femmes (*figure 2*).

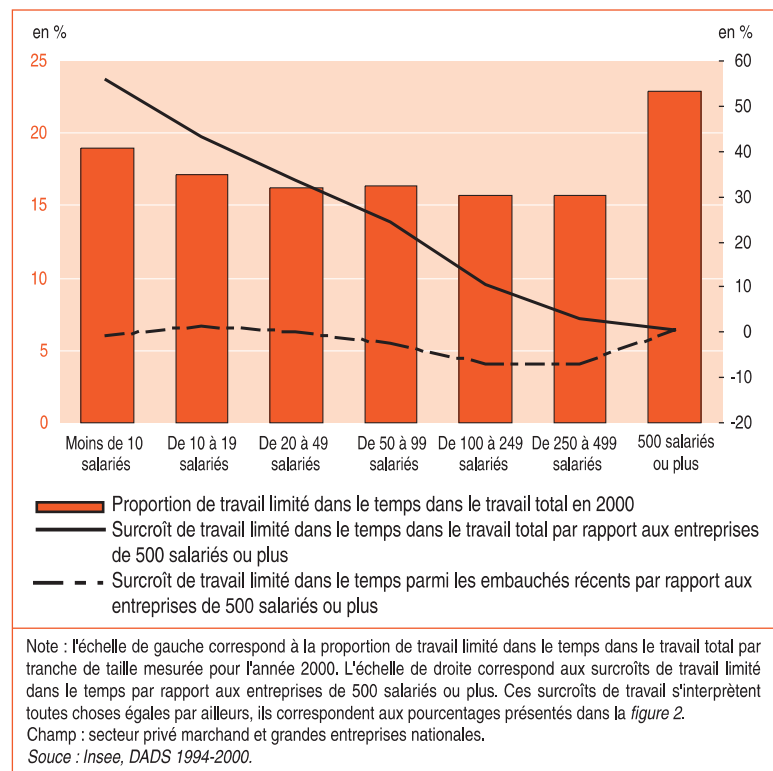
Les services ont plus recours à l'emploi de courte durée que l'industrie

Dans cette étude, les emplois intérimaires sont comptabilisés dans l'emploi des entreprises de prêt de main-d'œuvre et non pas dans celui des secteurs utilisateurs. La part de l'emploi de courte durée s'élève à 80 % dans le secteur de l'intérim. Les salariés intérimaires ont donc souvent

une relation d'emploi de courte durée avec les entreprises de prêt de main-d'œuvre. Hors intérim, les secteurs des services ont par ailleurs une part de travail limité dans le temps dans leur volume d'heures rémunérées plus élevée que l'industrie (*figure 3*).

Parmi les services, les secteurs les plus consommateurs de travail limité dans le temps sont les services opérationnels aux entreprises (hors intérim) et les hôtels-restaurants. Dans l'industrie, le secteur de l'automobile est le moins demandeur en emplois de courte durée, au contraire de la construction navale et de l'industrie agroalimentaire. L'analyse toutes choses égales par ailleurs donne un classement des secteurs assez proche (*figure 2*). Ainsi, l'intérim est le secteur où le

Figure 3 - Recours au travail limité dans le temps dans les entreprises en fonction de leur taille, mesuré par le nombre d'heures rémunérées



travail limité dans le temps est le plus important, suivi par celui des services opérationnels aux entreprises. Le secteur automobile et la chimie figurent parmi les secteurs où le travail limité dans le temps est le plus faible. Cette forte surreprésentation du travail limité dans le temps dans les services se retrouve également à l'examen de la part de ce même type de travail parmi les travailleurs de moins d'un an d'ancienneté (figure 2). Les secteurs de l'intérim, des PTT, des activités culturelles, des combustibles et des activités opérationnelles sont ceux pour lesquels cette surreprésentation est la plus élevée.

Les emplois de courte durée sont plus fréquents dans les entreprises les plus petites

En 2000, 19 % des heures rémunérées sont versées au titre du travail limité dans le temps dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre 16 % dans les entreprises comportant entre 10 et 500 salariés (figure 3). Cependant, avec 23 %, la part de travail limité dans le temps est la plus élevée dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Ce résultat est toutefois dû à la forte présence des entreprises d'intérim parmi les plus grosses entreprises. Lorsque les entreprises d'intérim sont retirées de l'analyse, la part de travail limité dans le temps chute à 14,5 % dans ces entreprises. En prenant en compte les différents effets de structure, comme le secteur d'embauche – dont l'intérim –, l'année, le type d'emploi, l'âge, le sexe, ou encore la qualification, la part de travail limité dans le temps apparaît au contraire d'autant plus réduite que la

taille de l'entreprise s'accroît. Les entreprises de moins de 10 salariés utilisent ainsi une part de travail limité dans le temps 55 % plus élevée que celles employant plus de 500 salariés (figure 2).

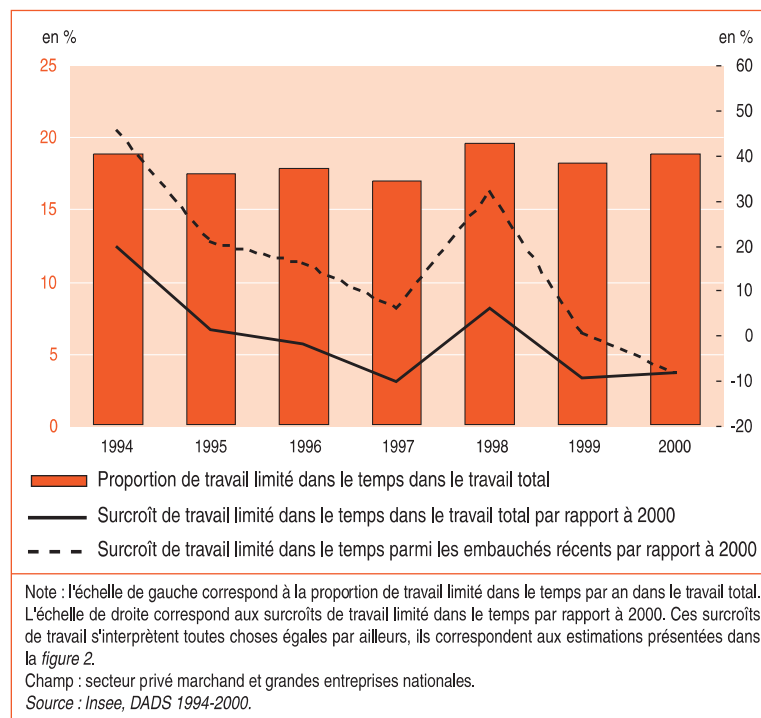
Une fois éliminés les effets de structure, la contribution au travail limité dans le temps des salariés récemment embauchés, de moins d'un an d'ancienneté, est 8 % plus faible dans les entreprises employant entre 100 et 500 salariés par rapport aux entreprises de 500 salariés et plus (figures 2 et 3). Cette contribution au travail de faible ancienneté est en revanche de même ampleur dans les entreprises de moins de 50 salariés et celles de 500 salariés et plus, les écarts observés entre ces entreprises n'étant pas significatifs. La part plus faible de travail limité dans le temps dans

les grosses entreprises est donc principalement liée à leur niveau d'embauches plus réduit.

L'augmentation de l'emploi intérimaire a compensé la baisse du travail limité dans le temps observée dans la majorité des secteurs

Le recours aux heures de travail effectuées par des salariés occupant des emplois de courte durée a peu varié entre 1994 et 2000 (figure 4). Cette stabilité dissimule cependant de fortes variations au sein des secteurs d'activité : le recours au travail limité dans le temps a diminué entre 1994 et 2000 dans la majorité des secteurs, à l'exception du secteur de l'intérim qui, par na-

Figure 4 - Évolution de la part d'emploi de courte durée (directement estimée et effet propre annuel)



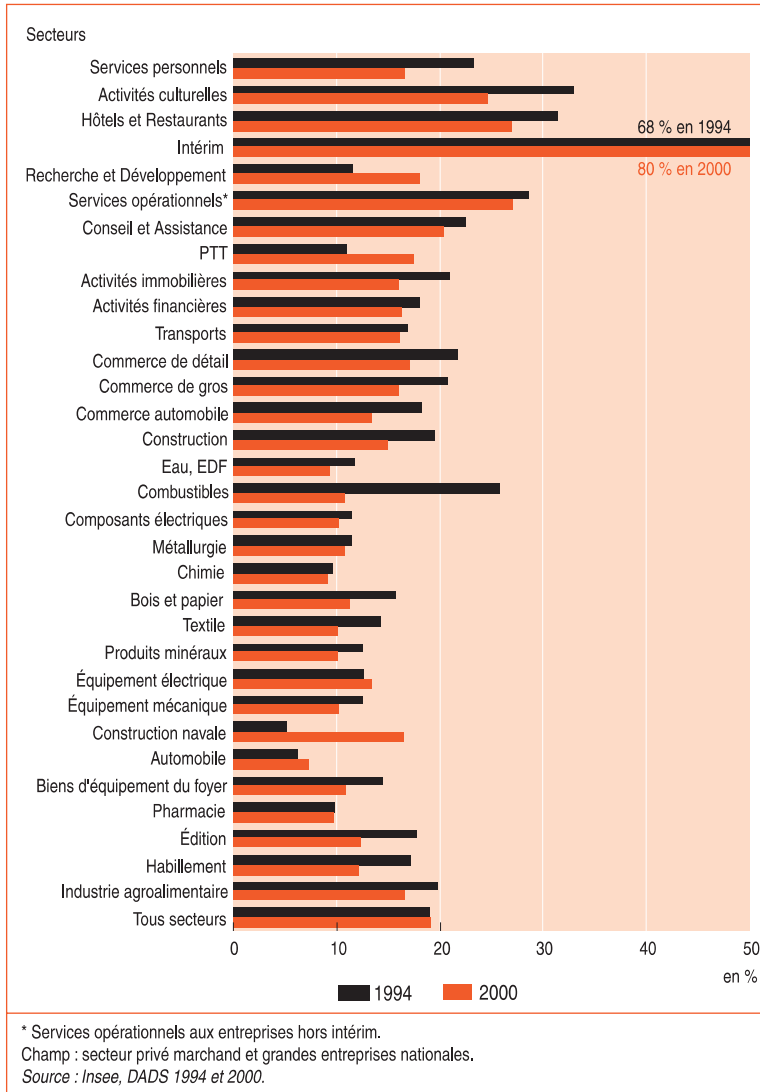
3 *Emploi*

ture, est le plus gros pourvoyeur de travail limité dans le temps, de la construction navale, de la Recherche et Développement et des PTT (*figure 5*). La part de

travail limité dans le temps dans le secteur de l'intérim est passée de 68 % à 80 % entre 1994 et 2000. Tout cela explique qu'en 1994, la part du

travail limité dans le temps dans les heures rémunérées était, toutes choses égales par ailleurs, plus élevée de 25 % qu'en 2000 (*figure 2*).

Figure 5 - Part du travail limité dans le temps dans les différents secteurs en 1994 et 2000 (NES 36, intérim séparé, en volume d'heures rémunérées)



Au cours de la période 1994-2000, la part de travail limité dans le temps dans le travail total comme dans le travail de faible ancienneté diminue toutes choses égales par ailleurs, excepté en 1998 où elle remonte brusquement pour revenir sur la même tendance par la suite (*figure 5*). 1998 a correspondu au début de la reprise de l'économie française, et les entreprises ont commencé à réembaucher. Or, les mouvements d'embauche dans les entreprises génèrent beaucoup de flux d'emploi qui conduisent à augmenter le nombre d'emplois de courte durée (Abowd, Corbel, Kramarz, 1999). Il est possible que cette reprise se soit traduite dans un premier temps par la création d'un grand nombre d'emplois de courte durée. Au cours des années suivantes, l'apparition de tensions sur le marché du travail a pu amener les entreprises à conserver plus longtemps leurs salariés.

Enfin, la croissance du travail intérimaire a également été l'une des plus fortes au cours de la période. Le recours au travail limité dans le temps, prenant en 1994 la forme d'emplois de courte durée, aurait donc été progressivement remplacé par un recours plus fréquent à l'intérim. ■

Encadré 3

Effet propre du secteur et de la taille

Des données statistiques multidimensionnelles ont été créées à partir des DADS exhaustives. Elles sont caractérisées par l'année d'observation, l'âge, le sexe et le niveau de qualification des individus, le fait qu'ils occupent ou non un emploi à temps partiel, le secteur et la taille de l'entreprise. Pour chaque année, les salariés sont ainsi répartis dans 90 000 « cellules ».

Il s'agit alors de savoir dans quel secteur (*s*), pour quelle taille d'entreprise (*t*) et pour quelle catégorie de salariés (*c*), le travail limité dans le temps est surreprésenté en neutralisant les effets de composition, c'est-à-dire en raisonnant à caractéristiques identiques. Pour cela, une régression linéaire par moindres carrés ordinaires des variables d'intérêt construites à partir de ces cellules est effectuée sur des indicatrices d'années, de secteur, de taille d'entreprise et de ca-

tégories de salarié définies en fonction de l'âge, du sexe, du type d'emploi (à temps partiel ou à temps complet) ou de la qualification. Cette dernière est déterminée à partir des codes PCS à deux chiffres présents dans les DADS, et liée au poste occupé et non au niveau de diplôme (Burnod, Chenu, 2001). Deux variables dépendantes sont considérées :

- la première indique la surreprésentation de l'emploi de courte durée par rapport au travail permanent, de faible ancienneté ou non dans la cellule considérée :

$$lh_{s,t,c} = \log \left(\frac{H_{s,t,c}^{instable}}{H_{s,t,c}^{stable \cap ancienneté < 1} + H_{s,t,c}^{ancienneté > 1}} \right)$$

- la seconde correspond à la surreprésentation de l'emploi de court

durée par rapport à l'emploi stable de faible ancienneté :

$$lt_{s,t,c} = \log \left(\frac{H_{s,t,c}^{instable}}{H_{s,t,c}^{stable \cap ancienneté < 1}} \right) ;$$

Dans chacun des cas, la décomposition adoptée a la forme suivante :

$$lt_{s,t,c} = \sum_s a_s 1_s + \sum_t a_t 1_t + \sum_c a_c 1_c + \varepsilon_{s,t,c} ;$$

où $\varepsilon_{s,t,c}$ est un aléa de moyenne nulle non corrélé aux variables explicatives.

Les coefficients estimés de chaque variable s'interprètent par rapport à une modalité de référence (indiquée par Réf. pour chaque variable, figure 2). La construction des variables est telle que les coefficients présentés s'interprètent directement comme des rapports de probabilité par rapport à la catégorie de référence.

Pour en savoir plus

Abowd J., Corbel P. et Kramarz F., « The Entry and Exit of Workers and The Growth of Employment », *Review of Economics and Statistics* n° 81,2, p. 170-187, 1999.

Amira S., De Stefano G., « Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14.2, avril 2005.

Amossé T., « 25 ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales*, 2002-2003.

Behaghel L., « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? »,

Économie et Statistique n° 366, Insee, 2003.

Burnod G., Chenu A., « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, p. 87, 2001.

Givord P., Maurin E., « Changes in Job Security and their Causes : An Empirical Analysis for France, 1982-2000 », *European Economic Review* n° 48, p. 595-615, 2004.

Gonzalez L., « L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité du travail des branches industrielles », *Économie et Statistique* n° 357-358, Insee, 2002.

L'Horty Y., « Instabilité de l'emploi : quelle rupture de tendance ? », *Contribution au séminaire « L'évolution de l'instabilité de l'emploi »*, CERC, 6 novembre 2003.

Leclair M., Roux S., « Mesure et utilisation des emplois instables dans les entreprises », *Document de travail de la DESE* n° 2005-4, Insee, 2005. Disponible sur l'internet à l'adresse suivante : http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/G2005-04.pdf.

De Nanteuil M., « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité », *Travail et emploi* n° 89, p. 65-80, 2002.