

Chapitre V

DETERMINANTS EMPIRIQUES DU RECOURS AUX CDD

Le travail mené dans le chapitre 4 a permis d'explorer les fondements théoriques des deux principales logiques d'explication du recours aux CDD. La première s'interprète comme une réaction aux fluctuations de l'environnement. L'accroissement des fluctuations de l'environnement des entreprises viendrait donc expliquer la hausse du recours aux CDD. La seconde logique d'explication est celle qui voit le recours aux CDD comme le choix d'une stratégie de gestion de l'emploi peu soucieuse de la fidélisation des salariés.

L'objectif de ce chapitre est de mettre à l'épreuve ces deux logiques à partir de la base de données déjà décrite dans le chapitre 2 et mobilisée pour mettre au jour les dynamiques individuelles de recours dans le chapitre 3¹.

Le travail économétrique que nous présentons doit permettre de mieux dégager les traits saillants du recours aux CDD au-delà de la multiplicité des dimensions que nous avons explorées pour en rendre compte dans les chapitres 2 et 3. Il doit surtout permettre de confronter les deux approches discutées dans le précédent chapitre à partir de la recherche des déterminants du recours aux CDD.

D'emblée, le choix de l'indicateur de recours aux CDD que l'on cherche à expliquer n'est pas une question triviale. Les deux logiques que nous avons développées entendent rendre compte d'un mode d'usage du recours aux CDD. Il semble alors judicieux de travailler sur un indicateur de recours aux CDD couvrant l'ensemble de la période dont on dispose. Cependant, nous avons vu au chapitre 3 que près de 25 % des entreprises ne recourent pas aux CDD chaque année et que la population de ces

¹ Comme pour la fin du chapitre 3, nous travaillons uniquement sur les secteurs du commerce, de l'industrie et des services, les autres secteurs ayant des caractéristiques très spécifiques en matière de recours aux CDD (construction) ou de nouvelles législations du travail (transport).

entreprises qui n'usent pas des CDD est renouvelée assez largement, d'année en année. Il y a donc, au fond, deux caractéristiques du recours aux CDD : son intensité « moyenne » sur la période, et le fait de recourir ou non aux CDD une année donnée. Quand on cherche à tester les déterminants structurels du recours aux CDD, c'est-à-dire ceux qui expliquent l'attachement des entreprises à ce mode de gestion de la main-d'œuvre, on utilise le taux de recours² moyen sur l'ensemble de la période. Pour saisir la dimension plus conjoncturelle du recours à ce type de contrat, on retient le taux de recours une année donnée. Mais ces investigations ne peuvent être menées sur le même champ de notre base de données.

En effet, le calcul du taux de recours moyen n'étant possible que pour les entreprises qui sont présentes tout au long de la période, il faut donc s'en tenir au champ des entreprises pérennes, présenté dans le chapitre 2. Nous avons déjà pu constater que quasiment toutes les entreprises pérennes ont eu recours aux CDD au moins une année. Prendre le taux de recours moyen aux CDD sur l'ensemble de la période comme variable à expliquer évite d'être confronté au problème du biais de sélection qui se pose lorsque, pour une année donnée, on se retrouve avec un échantillon d'entreprises dont plus d'un quart n'ont pas recours.

L'analyse des déterminants du recours une année donnée peut, quant à elle, être menée sur l'ensemble des entreprises présentes cette année-là. Nous avons choisi de réaliser ce travail pour l'année 2000, année d'accélération de la croissance. Cette étape devrait permettre de tester davantage les déterminants conjoncturels. Il faut alors prendre en compte le problème posé par le fait que, pour plus d'un quart des entreprises, ce taux de recours est nul.

Après avoir expliqué dans une première partie la construction des variables explicatives retenues et cherché de premiers indices de leur éventuel lien avec le recours aux CDD, nous présentons les résultats de l'analyse des déterminants du recours moyen aux CDD sur les 15 années (deuxième partie) puis du recours aux CDD pour les deux années retenues (troisième partie) avant de synthétiser les résultats obtenus dans la dernière partie.

² Le taux de recours est ici la part des CDD dans l'emploi total de l'entreprise.

1. LES DEUX LOGIQUES DE RECOURS AUX CDD : PRESENTATION DES VARIABLES EXPLICATIVES

Par rapport à la nature des conclusions plutôt contrastées que nous avons pu formuler jusqu'ici, l'ambition du travail économétrique est d'opposer deux logiques de détermination du recours aux CDD : le besoin d'ajustement aux fluctuations de l'activité économique (H1) *versus* un mode de gestion de la main-d'œuvre rendu possible par le rationnement de l'offre sur le marché du travail (H2).

Hypothèse H1 : L'hypothèse selon laquelle le recours aux CDD est une réponse à l'incertitude de l'environnement économique à laquelle les entreprises sont confrontées apparaît à la fois dans la littérature sur la segmentation du marché du travail (cf. chapitre 4 section 2.1.) et dans les modèles de demande de travail intertemporelle à fondements néoclassiques (chapitre 4 section 1.2.). Il peut s'agir de l'incertitude sur la demande ou de l'incertitude sur leurs conditions de production.

Hypothèse H2 : Le recours aux CDD peut apparaître comme un choix structurel de gestion de la main-d'œuvre (chapitre 4 section 2). Il s'agit en partie d'une hypothèse où le recours aux CDD est évalué comme un élément de la dualisation du marché du travail où certaines entreprises cumulent les pratiques les moins favorables aux salariés tandis que d'autres combinent tous les éléments de gestion des ressources humaines les plus protectrices.

Nous présentons dans les deux sections suivantes les indicateurs que nous avons construits afin d'explorer empiriquement la réalité de chacune des deux logiques de recours que nous avons identifiées : réponse à des fluctuations de l'environnement économique et stratégie de gestion de la main-d'œuvre relevant d'un désengagement de l'employeur. Pour chaque indicateur, nous allons préciser la façon dont il a été construit et le niveau moyen du recours aux CDD au sein de la répartition de l'indicateur dans la base. Sauf mention contraire, les variables sont construites en moyenne sur la période 1985-2000. Ceci s'explique par le fait que l'on cherche, en premier lieu, à expliquer un mode d'usage du CDD par les entreprises sur l'ensemble de la période. L'indicateur du recours aux CDD sur l'ensemble de la période est ainsi défini pour chaque entreprise comme la moyenne des taux de recours annuels aux CDD. Lorsqu'on établit les premiers constats concernant les liens empiriques entre cet indicateur et les variables retenues pour soutenir les deux hypothèses au centre de l'analyse, on procède toujours

de la même manière : on calcule la moyenne de l'indicateur de recours aux CDD dans les quatre échantillons de taille identique que constitue les 4 quartiles de la distribution de la variable en jeu. Comme nous proposons dans la seconde section d'évaluer la robustesse des résultats obtenus en travaillant sur un nombre d'années plus restreint à partir de la période 1996-2000, nous présentons le plus souvent des éléments sur l'échantillon des entreprises présentes sur cette sous-période à partir de l'indicateur de recours aux CDD et des variables explicatives, construits en moyenne sur les 5 années. De même, les liaisons entre le niveau, observé en 2000, de la variable étudiée et le taux de recours de l'année 2000 sont recherchées.

1. 1. Fluctuation de l'environnement économique

Il s'agit ici de construire les variables permettant de mettre à l'épreuve l'hypothèse H1. Comment mesurer l'incertitude à laquelle font face les entreprises et son éventuelle augmentation au cours des dernières décennies ? Nous avons tenté d'appréhender cette question de plusieurs manières. Conformément à la littérature sur la demande de travail intertemporelle, qui met la question de l'incertitude sur la demande au fondement de l'usage des CDD, nous accordons une place prépondérante à la construction d'un indicateur centré sur les fluctuations des ventes (1.1.1). Néanmoins, l'instabilité de l'environnement économique peut revêtir d'autres dimensions qui ont trait au pouvoir de marché de l'entreprise (1.1.2).

1.1.1. Les indicateurs de fluctuation de la demande

Nous présentons successivement les indicateurs construits dans la littérature afférente, celui que nous proposons, ses spécificités par rapports aux indicateurs alternatifs, la mesure de son évolution ainsi que la comparaison avec la dynamique de l'incertitude associée aux autres indicateurs et finalement, les premiers liens empiriques repérables avec le recours aux CDD.

Les indicateurs présents dans la littérature

Les travaux qui, en France, ont cherché à tester le rôle des fluctuations de la demande sur le recours aux CDD ont généralement appréhendé ces fluctuations de façon purement subjective, à partir de questions qualitatives posées aux représentants de la direction, dans le cadre d'enquêtes (par exemple, l'enquête Réponse, Relations

professionnelles et négociations d'entreprises, menée par la Dares). Ces enquêtes auprès des entreprises contiennent des questions sur la nature des variations de la demande : leur prévisibilité, leur importance, leur caractère saisonnier. Les indicateurs construits sont ainsi des indicateurs de perception de l'incertitude de la demande par les entreprises [Coutrot (2000), Bunel (2004)].

D'autres travaux menés aux Etats-Unis ont cherché à avoir une mesure plus objective de l'incertitude sur la demande. Abraham et Taylor (1996) ont construit deux indicateurs de fluctuation de la production : l'un de saisonnalité, l'autre de cyclicité. Pour la saisonnalité, il s'agit de l'écart-type des coefficients saisonniers, estimés à partir d'une régression de l'emploi sectoriel (en logarithme) sur 12 variables indicatrices mensuelles. Pour construire l'indicateur de cyclicité, les variations sectorielles de l'emploi (en logarithme), corrigé des variations saisonnières, sont régressées sur les variations de l'emploi total (en logarithme) corrigé des variations saisonnières. L'indicateur de cyclicité est alors le coefficient associé aux variations totales de l'emploi dans cette régression. Il mesure donc l'importance des variations sectorielles relativement aux variations totales de l'emploi. Ces indicateurs n'évaluent pas tant les fluctuations de la production qu'une approximation de la charge de travail de l'entreprise³.

Dans le même esprit, mais de manière un peu plus complexe, dans leur étude sur les déterminants de l'ajustement de l'emploi à la production en Allemagne et aux Etats-Unis, Abraham et Houseman (1993) retiennent comme indicateur de cyclicité du chiffre d'affaires l'écart-type des résidus de la régression suivante :

$$\ln(CA_t) = \delta_0 + \delta_1 t + \delta_2 t^2 + \pi_t$$

où t représente le temps, CA , le chiffre d'affaires, et π le résidu.

Leurs données sont trimestrielles, mais leur niveau de désagrégation est le secteur et non l'entreprise. Ainsi, l'indicateur mesure l'ampleur des fluctuations conjoncturelles du chiffre d'affaires au niveau sectoriel.

Plus récemment, la question du paradoxe entre la stabilité de l'activité à un niveau agrégé et l'accroissement de sa volatilité sur le plan de l'entreprise a été l'occasion de

³D'autres articles ont repris ces deux indicateurs (e.g. Gramm et Schnell (2001)).

proposer d'autres indicateurs. Comin et Philippon (2005) et Comin et Mulani (2003) définissent, pour chaque entreprise, la volatilité à une date t comme l'écart-type du taux de croissance du chiffre d'affaires en volume (chiffre d'affaires déflaté par l'indice des prix à la production) sur une période de 10 ans autour de cette date. Cet indicateur présente plusieurs avantages : tout en étant calculé au niveau de l'entreprise, il ne repose pas sur un indicateur subjectif (correspondant à la perception de l'entreprise sur l'incertitude issue d'une enquête)⁴ et il est, en outre, fondé sur le chiffre d'affaires et non sur les variations de l'emploi.

Nous avons fait également le choix de nous fonder sur les variations du chiffre d'affaires, mais nous avons retenu un indicateur quelque peu différent. Tout comme dans le cas de Comin et Philippon (2005) et Comin et Mulani (2003), les données dont nous disposons sur le chiffre d'affaires sont annuelles. Une partie de l'incertitude perçue par les entreprises provient de variation infra annuelle que nous ne pouvons donc capter par cette méthode. Cela constitue une limite de cette variable mais qui ne peut être surmontée du fait des sources d'information disponibles.

Construction d'un nouvel indicateur

La caractérisation des fluctuations de la demande se fait de la manière suivante. Pour chaque entreprise, on estime le coefficient de la tendance déterministe du chiffre d'affaires sur les 16 années, en régressant le chiffre d'affaires annuel de l'entreprise (en volume et en logarithme) sur le temps et une constante. Ce coefficient mesure donc la croissance annuelle moyenne du chiffre d'affaires pour chaque entreprise sur la période. L'écart du chiffre d'affaires à cette tendance donne alors le cycle du chiffre d'affaires de chaque entreprise. Pour rendre compte de la cyclicité du chiffre d'affaires sur la période pour chaque entreprise, on calcule l'écart-type des 16 cycles annuels. Notre indicateur se rapproche donc de celui de Abraham et Houseman (1993), avec trois différences notables. Nous ne retenons pas de terme temporel quadratique dans la régression⁵, la périodicité est annuelle, et non trimestrielle, et nous travaillons au niveau de l'entreprise.

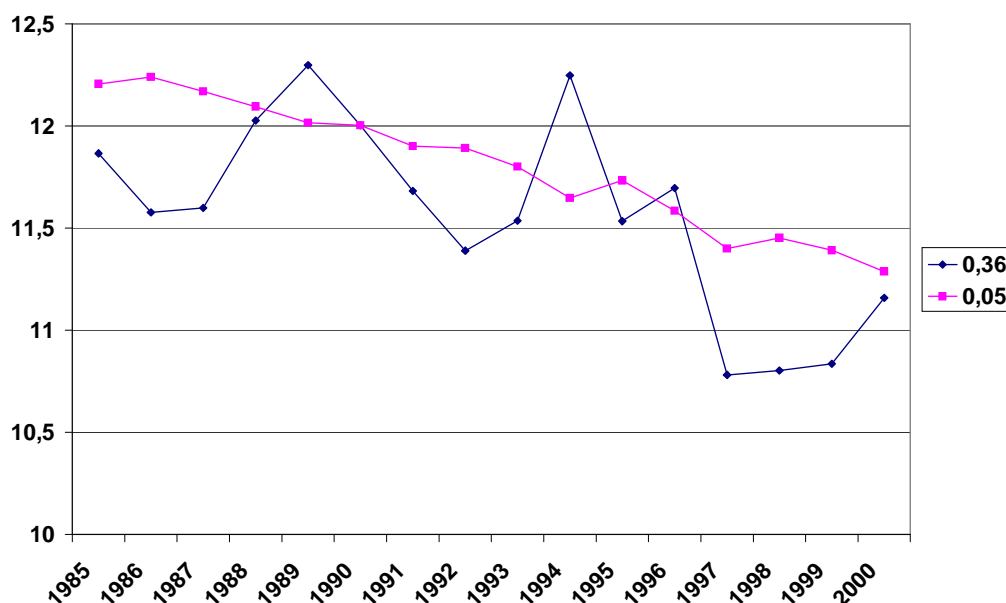
⁴ Ce type d'indicateurs présente de plus l'inconvénient de ne pas être disponibles pour toutes les entreprises de notre champ, puisque les enquêtes sont par définition non exhaustives.

⁵ Sur la période considérée, le terme quadratique est peu pertinent. De plus, le fait de n'avoir qu'un terme linéaire nous permet d'interpréter ce terme comme la croissance annuelle moyenne du chiffre d'affaires.

Afin d'étudier l'évolution de l'incertitude au cours du temps, nous définissons également une série d'indicateur annuel. Pour une année t donnée, l'indicateur est obtenu en calculant l'écart-type du cycle sur une période de 5 ans autour de l'année en question (de t_{-2} à t_{+2}). Cela nous permet d'étudier la dynamique de cet indicateur par entreprise sur la période 1987-1998 (12 valeurs sur l'ensemble de la période).

Pour bien saisir ce dont rend compte notre indicateur de cyclicité (global, c'est-à-dire celui qui est calculé sur les 16 années), nous représentons ci-dessous un exemple de deux profils d'évolution du chiffre d'affaires pour des entreprises ayant une tendance linéaire similaire mais des indicateurs de cycle très contrastés (l'un appartient au premier décile, l'autre se situe dans le dernier). Les indicateurs de cycle sont indiqués en légende à droite du graphique.

Graphique 5.1 : Comparaison de l'évolution du logarithme du chiffre d'affaires (en milliers de francs constants) pour deux entreprises dont la tendance du chiffre d'affaires est très proche et dont l'indicateur de cycle est situé soit dans le premier, soit dans le dernier quartile



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Ici, comme dans tous les cas que nous avons pu repérer (cf. annexe 1 pour d'autres exemples), on constate bien que le profil d'évolution du chiffre d'affaires est d'autant plus accidenté (courbe en bleu) que l'indicateur de cycle est élevé (0,36). Ainsi, l'indicateur semble rendre compte d'une façon satisfaisante des variations cycliques et donc de l'incertitude qui pèse sur l'entreprise.

Comparaison avec d'autres indicateurs

Nous comparons, dans un premier temps, l'indicateur du cycle que nous proposons avec les autres indicateurs proposés dans la littérature, que nous avons construits sur les 16 années, puis dans un second temps, l'évolution des indicateurs construits sur des sous-périodes de 5 ans.

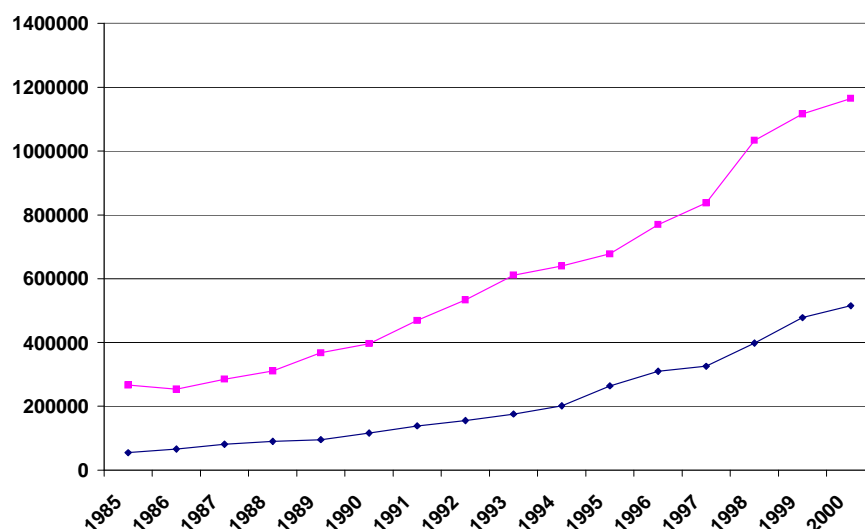
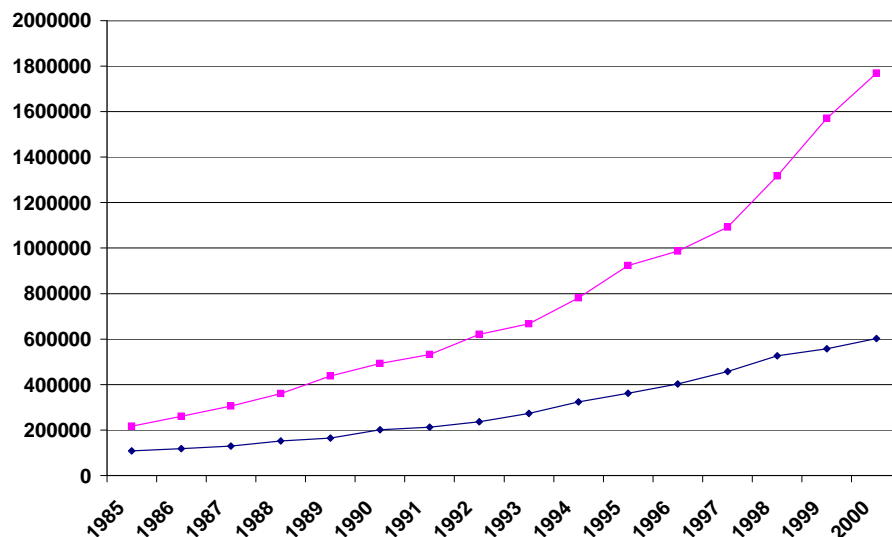
L'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires donne des résultats très proches de notre indicateur du cycle. Tous deux classent les entreprises de manière relativement similaire. Nous avons établi ce constat en étudiant la part des entreprises appartenant à un décile donné de la distribution de notre indicateur, qui restent dans le même décile ou qui vont dans un décile adjacent de la distribution du taux de variation du chiffre d'affaires. Cela concerne plus de 60 % des entreprises.

Il n'en va pas de même quand on compare notre indicateur avec le coefficient de variation du chiffre d'affaires. Certaines entreprises se situent dans le premier quartile de la distribution de l'écart-type des cycles tout en étant dans le dernier quartile de la distribution du coefficient de variation.

Pour une large part, ces divergences se produisent pour des entreprises qui connaissent une croissance forte de leur chiffre d'affaires au cours de la période, ce qui explique la valeur élevée du coefficient de variation. Mais pour autant, cette croissance s'effectue de manière régulière et continue, elle n'est pas accidentée, ce qui explique que l'indicateur de cycle soit faible.

Les deux graphiques suivants permettent de mettre en évidence cette source de divergence à partir de la comparaison de l'évolution du chiffre d'affaires de deux entreprises. Celle dont l'évolution est représentée en bleu se classe dans le premier quartile de la distribution de l'indicateur de cyclicité et dans le premier quartile de la distribution du coefficient de variation du chiffre d'affaires. Celle dont l'évolution est représentée en rose se classe dans le premier quartile de la distribution de l'indicateur de cyclicité mais dans le dernier quartile du coefficient de variation du chiffre d'affaires.

Graphiques 5.2 a et b : **Evolution du chiffre d'affaires en milliers de francs (constants) pour deux entreprises appartenant au premier quartile de la distribution de l'indicateur de cycle et soit au premier (bleu), soit au dernier (rose) quartile du coefficient de variation du Chiffre d'affaires**



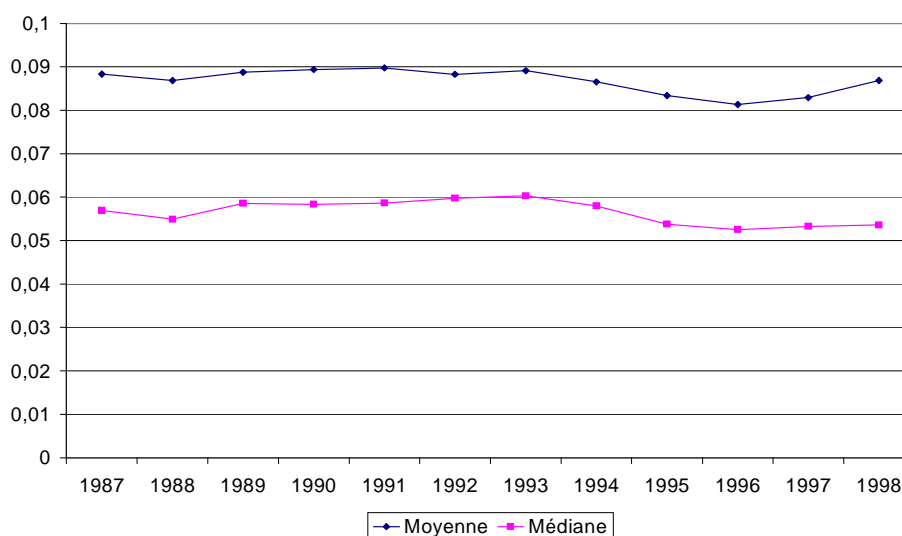
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Cela donne du crédit au choix de notre indicateur d'incertitude. L'évolution du chiffre d'affaires, représentée en rose, rend compte d'une évolution régulière et relativement « anticipable », ce qui la différencie de la première relève du niveau du chiffre d'affaires et du niveau du taux de croissance, mais la régularité de la croissance semble comparable à l'évolution observée pour la courbe en bleu. Si la courbe rose appartient au dernier quartile du coefficient de variation, c'est qu'il est calculé relativement à la moyenne, or quand le chiffre d'affaires augmente fort (même régulièrement), la moyenne ne sait pas rendre compte de cette évolution, puisque – par

définition – elle la résume en une constante. Si on veut mesurer les fluctuations cycliques, conjoncturelles, ce qui correspond le plus à des chocs et donc à de l'incertitude, il est nécessaire de prendre en compte l'écart à la tendance quand le chiffre d'affaires croît.

Le cœur de l'explication du recours accru aux CDD par les besoins d'ajustement suppose que l'incertitude à laquelle les entreprises font face se soit amplifiée. Afin d'étudier l'évolution de notre indicateur dans le temps, il est possible de le calculer sur des sous-périodes de 5 ans comprises dans la période de 16 ans. Ainsi, nous avons pu calculer pour chaque année de 1987 à 1998 l'écart-type des écarts à la tendance sur une période de 5 ans centrée sur l'année en question. Il est alors possible d'observer l'évolution de cet indicateur sur l'ensemble des entreprises en calculant sa moyenne ou sa médiane chaque année.

Graphique 5.3 Moyenne et médiane de l'écart-type des écarts à la tendance du chiffre d'affaires en milliers de francs sur 5 ans (de t_{-2} à t_{+2}) [indicateur de cycle]



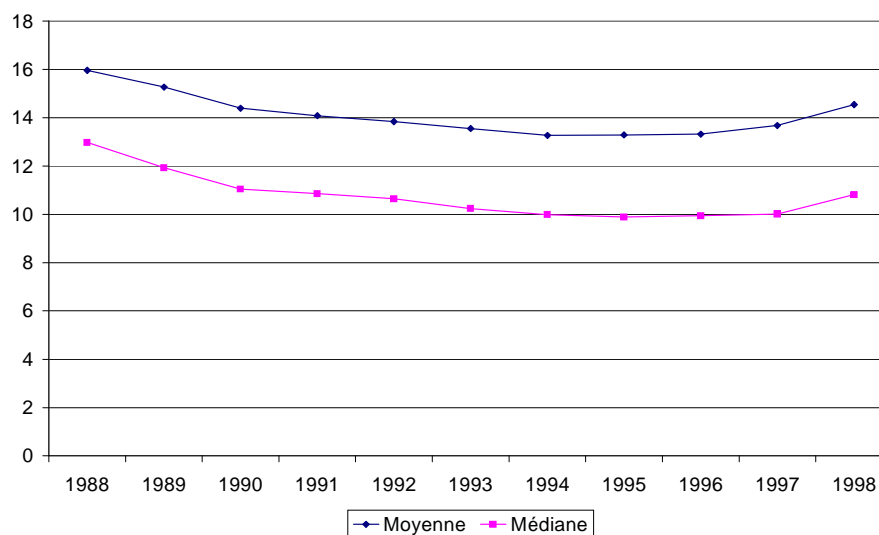
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

L'indicateur d'incertitude sur 5 ans n'a pas augmenté au cours de la période que cela soit en moyenne ou en médiane. Au contraire il a plutôt tendance à baisser en fin de période (du moins si on s'en tient à la médiane).

Comparaison avec le coefficient de variation du chiffre d'affaires sur 5 ans

La dynamique du coefficient de variation du chiffre d'affaires, calculé par période de cinq ans, offre une vision assez proche de l'évolution de l'incertitude

Graphique 5.4 : **Moyenne et médiane du coefficient de variation du chiffre d'affaires sur 5 ans**



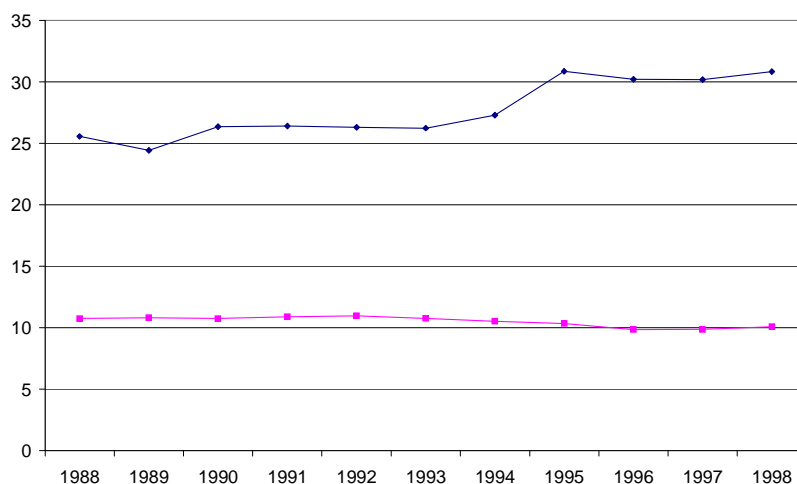
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Si le coefficient de variation du chiffre d'affaires sur une période de cinq ans a lui aussi tendance à baisser en moyenne comme en médiane, il a une évolution davantage procyclique. L'écart-type des cycles reste à un niveau assez élevé dans la première moitié des années 1990. En effet même si la croissance est plus faible au cours de cette période, cela n'exclut pas une incertitude élevée avec de fortes variations autour de la tendance. Le coefficient de variation semble plutôt traduire l'accroissement des fluctuations du chiffre d'affaires, dû aux mouvements d'accélération de la croissance.

Comparaison avec l'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires (Comin et Mulani, 2003)

Nous avons également calculé l'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires, sur des périodes de 5 ans, afin de comparer l'évolution du degré d'incertitude des variations du chiffre d'affaires selon différents indicateurs.

Graphique 5.5 : Moyenne (bleu) et médiane (rose) de l'écart-type des taux de variation du chiffre d'affaires en % sur 5 années



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Comme Comin et Mulani (2003), nous observons cette fois une tendance à l'augmentation de l'incertitude du point de vue de la moyenne sur l'ensemble des entreprises de l'écart-type des taux de variation de chiffre d'affaires par période de cinq ans. Cependant la médiane de cet indicateur est décroissante, ce qui peut sans doute s'expliquer par le fait d'une dispersion accrue de cet indicateur plus que d'un niveau croissant pour une part plus importante d'entreprises.

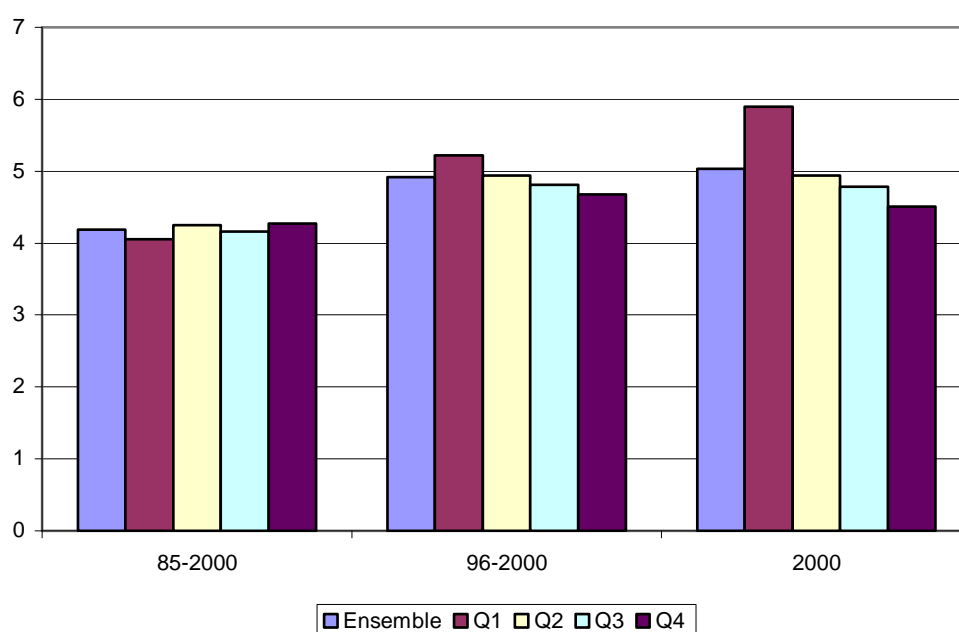
Première exploration des liens empiriques entre incertitude sur la demande et recours aux CDD

Si l'on se fonde sur les théories qui posent que le recours aux CDD s'explique par la réponse à des chocs de demande positifs et temporaires, plus la variable de cycle est élevée, plus la probabilité de recours aux CDD devrait être élevée. Avant d'étudier ce lien empirique, toutes choses égales par ailleurs, en tenant compte de tous les contrôles pertinents par le moyen d'un test économétrique, on peut tenter de voir si une telle liaison apparaît dans de simples tris croisés.

Une première possibilité est d'observer les valeurs de la moyenne de l'indicateur de recours aux CDD en fonction des valeurs d'un indicateur d'incertitude. Nous allons travailler dans les sections suivantes sur le recours en moyenne sur la période, mais aussi sur une sous-période de cinq ans pour évaluer la robustesse de nos résultats, et enfin sur le taux de recours en 2000, pour saisir la dimension conjoncturelle du recours. On a donc trois modalités de définition du taux de recours aux CDD et on cherche leur liaison en fonction des variables de cycle qui leur soient cohérentes. La variable de

cycle est ainsi calculée sur les 16 années dans le premier cas et sur cinq années dans les deux derniers cas⁶. On retient quatre modalités pour l'indicateur d'incertitude qui correspondent aux quartiles de la distribution de celui-ci⁷. Le graphique suivant représente la moyenne des taux de recours moyen aux CDD au cours de la période en fonction des quatre modalités de l'indicateur de cycle sur la période, ainsi que celle du taux de recours moyen sur les années 1996 à 2000 et enfin la moyenne du taux de recours constaté en l'an 2000.

Graphique 5.6 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon l'indicateur de cycle sur la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Lecture : Dans l'ensemble des entreprises ayant une variable de cycle située dans le premier quartile de la distribution du cycle, la moyenne du taux de recours sur la période 1985 à 2000 est de 4,05%, Ce taux est de 4,27% pour les entreprises dont la variable de cycle est située dans le dernier quartile de la distribution.

Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

A cette étape, on observe un lien légèrement négatif entre le niveau d'incertitude et le recours aux CDD pour la sous-période 1996-2000, et plus nettement pour l'année 2000.

⁶ On ne peut définir de variable de cycle pour une année, nous avons choisi de chercher le lien avec sa valeur établie sur les 5 années.

⁷ On ne travaille donc pas sur les mêmes échantillons. Dans le premier cas, on travaille sur les 4 populations des quartiles de la variable cycle, construits sur l'échantillon des entreprises pérennes, tandis que l'échantillon sur lequel on construit les quartiles de la variable de cycle est celui des entreprises présentes entre 1996 et 2000 dans le second cas.

Pour le taux de recours moyen sur l'ensemble de la période, le lien semble ténu, mais, s'il en est un, il serait cette fois positif. On obtient en outre le même résultat lorsqu'on travaille sur la variable alternative d'écart-type des taux de croissance.

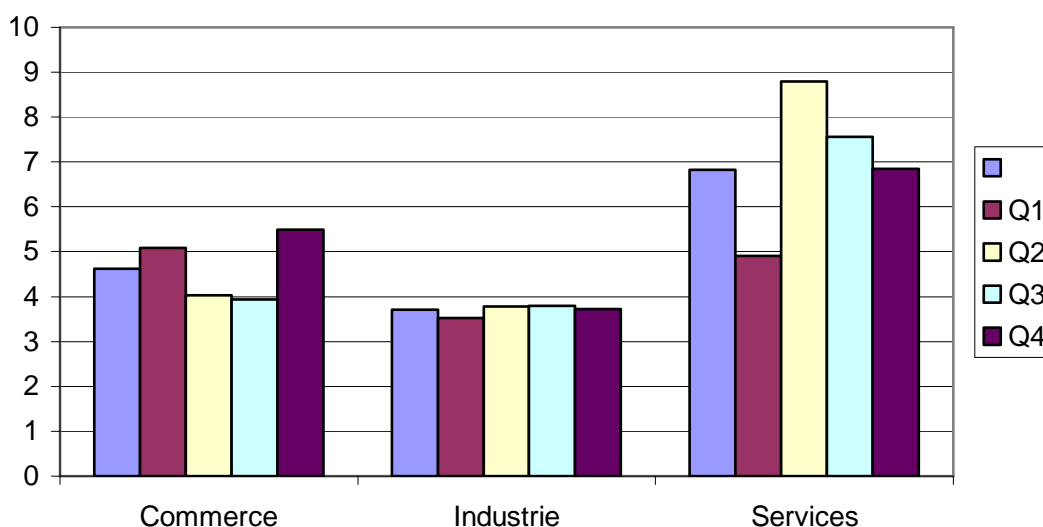
Cependant le niveau d'incertitude peut être corrélé avec d'autres variables. C'est peut-être l'effet de ces autres variables que nous observons ici. C'est pourquoi nous présentons ci-après les valeurs de notre indicateur d'incertitude en fonction de deux variables structurantes : le secteur d'activité et la taille des entreprises.

Spécificité secteur / taille

Pour le travail économétrique, nous avons décidé de travailler sur chacun des trois grands secteurs mis en avant dans le chapitre 3 (commerce, industrie et service) séparément.

Le tableau 5.7 détaille le niveau moyen du taux de recours moyen sur l'ensemble de la période pour l'ensemble des quartiles définis cette fois par secteur.

Graphique 5.7: Moyenne du taux de recours moyen en % sur la période 1985-2000 selon les 4 quartiles de la variable de cycle pour chacun des trois secteurs étudiés



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : entreprises pérennes

Du point de vue la liaison avec le cycle, on ne saurait conclure. Mais la liaison positive que requiert l'hypothèse H1 ne peut être appuyée par ce tableau pas plus que par le graphique concernant les entreprises dans leur ensemble⁸.

1.1.2. Les indicateurs concernant les conditions de concurrence

Dans ce qui précède, la mesure de l'incertitude est construite exclusivement à partir d'éléments quantifiant les variations du chiffre d'affaires. Il nous a semblé pertinent d'apporter d'autres indicateurs censés couvrir d'autres sources potentielles de fluctuations de l'environnement économique auxquelles font face les entreprises à partir des caractéristiques de leur pouvoir de marché.

Il s'agit alors de mesurer la position concurrentielle d'une entreprise et sa stabilité. Au niveau de l'entreprise, la part de marché est l'indicateur traditionnellement retenu. Quant à la mesure de possibles fluctuations de concurrence, l'indice retenu sera l'indice de turnover des leaders.

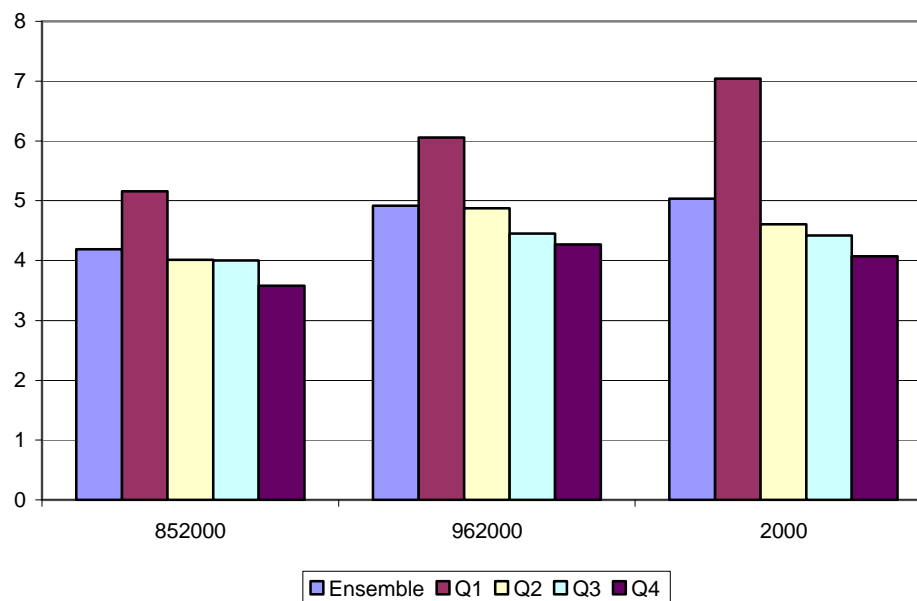
Part de marché

La part de marché que nous calculons rapporte, pour chaque entreprise, son chiffre d'affaires à la somme des chiffres d'affaires de l'ensemble des entreprises présentes⁹ dans le secteur d'activité de l'entreprise considérée (NAF). Pour le secteur, nous avons choisi le niveau de désagrégation le plus fin, c'est-à-dire celui du code APE. Pour l'ensemble de la période, l'indicateur retenu sera la moyenne des parts de marché entre 1985 et 2000. Si le pouvoir de marché est un facteur susceptible de réduire le niveau d'incertitude sur l'environnement économique auquel les entreprises font face, on s'attend par la suite à trouver un lien statistique négatif entre part de marché et recours aux CDD. Comme pour l'indicateur de fluctuations de l'activité, on peut tenter de donner une première évaluation du lien entre la part de marché et le recours aux CDD en classant les entreprises selon le niveau de ces indicateurs par quartile et en regardant la moyenne du taux de recours aux CDD selon les quartiles. C'est ce que présente le graphique 5.8.

⁸ Notons que la valeur moyenne de l'indicateur de cycle est plus élevée dans les services et le commerce que dans l'industrie.

⁹ Ce travail est évidemment sur la totalité de la base (y compris les entreprises non pérennes).

Graphique 5.8 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon la *part de marché* par quartile pour les périodes 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la période 1996-2000 et pour l'année 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

On observe ici un lien globalement négatif entre part de marché et recours aux CDD. Si l'on réalise le même travail pour chacun des trois secteurs séparément, on ne retrouve plus du tout l'allure générale décroissante de l'évolution du taux de recours aux CDD le long des quartiles pour la part de marché.

Turnover *des leaders*

Le précédent indicateur peut être calculé aussi bien sur la base des entreprises pérennes que sur les bases annuelles que nous allons utiliser par la suite. La base des entreprises pérennes permet de donner une perspective plus dynamique au pouvoir de marché à partir de l'indicateur du *turnover* des leaders.

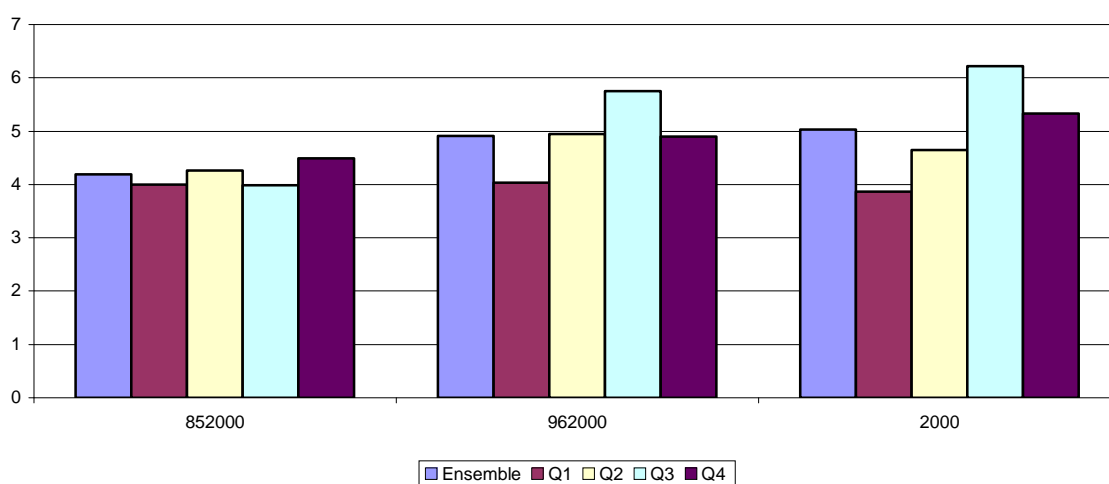
Cet indicateur est utilisé par Comin et Philippon (2005) comme indicateur de concurrence. L'avantage de cet indicateur est de pouvoir distinguer deux secteurs qui auraient le même degré de concentration, mais qui ne seraient pas soumis aux mêmes pressions concurrentielles. En effet, il rend compte de la façon dont les leaders du marché peuvent ou non être remis en cause.

Il s'agit ainsi de mesurer la rotation des entreprises qui appartiennent aux 10 % des entreprises qui réalisent le plus gros chiffre d'affaires du marché. On retient le nombre

d'entreprises qui quittent ce groupe de tête au cours d'une période donnée, que l'on rapporte au nombre d'entreprises qui composent ce groupe en début de période.

En raison du changement dans la nomenclature d'activité (passage de la NAP à la NAF entre 1992 et 1993), nous avons préféré calculer cet indicateur sur deux sous-périodes : 1985-1992 et 1993-2000 pour ensuite en faire la moyenne¹⁰. Le niveau de désagrégation que nous avons retenu est le plus fin possible, c'est-à-dire le code APE. Cet indicateur classe en quelque sorte les secteurs en fonction de la stabilité des positions concurrentielles. Les secteurs pour lesquels la valeur de l'indicateur est élevée sont des secteurs où se redéfinissent plus fréquemment ces positions. Ils peuvent être perçus comme des secteurs où l'environnement économique est plus fluctuant. On attend donc ici un lien positif entre le *turnover* des leaders et le recours aux CDD pour soutenir l'hypothèse H1. Le graphique 5.9 permet d'avoir un premier indice sur un possible lien entre les fluctuations de la position concurrentielle dont rend compte l'indicateur de *turnover* des leaders en retraçant l'évolution du taux de recours moyen le long des quartiles de cette variable.

Graphique 5.9 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon le *turnover* des leaders par quartile pour la période 1985 à 2000, 1996 à 2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la période 1996-2000 et pour l'année 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

¹⁰ Si nous disposons de tables de passage de la NAP à la NAF, nous n'en disposons pas pour un niveau aussi désagrégé, ce qui justifie notre choix de calculer l'indicateur uniquement sur des périodes au sein desquelles la même nomenclature prévaut.

Aucun lien clair entre recours aux CDD et le *turnover* des leaders ne peut être établi ici.

Lorsqu'on procède à la même désagrégation par secteur que précédemment, on observe que la disparité du niveau moyen de ce taux entre quartiles est plus forte encore, ce qui provient sans doute en partie du fait que la variable de *turnover* des leaders est construite par APE.

Si on étudie la répartition par taille de ces 2 indicateurs, celle-ci va à l'appui de l'idée selon laquelle la part de marché et sa stabilité sont d'autant plus élevées que l'entreprise est de grande taille, en cohérence avec l'idée qu'une entreprise subit d'autant plus de pressions concurrentielles que sa taille est faible. Du point de vue de la répartition sectorielle, on observe que ce sont les entreprises du secteur industriel qui subissent le moins de pressions concurrentielles, et celles des services qui en subissent le plus.

Finalement, dans cette première analyse, l'incidence des caractéristiques concurrentielles ne semble pas clairement établie : le lien négatif observé sur l'ensemble des entreprises pour la part de marché semblant résulter d'un effet de composition de l'échantillon.

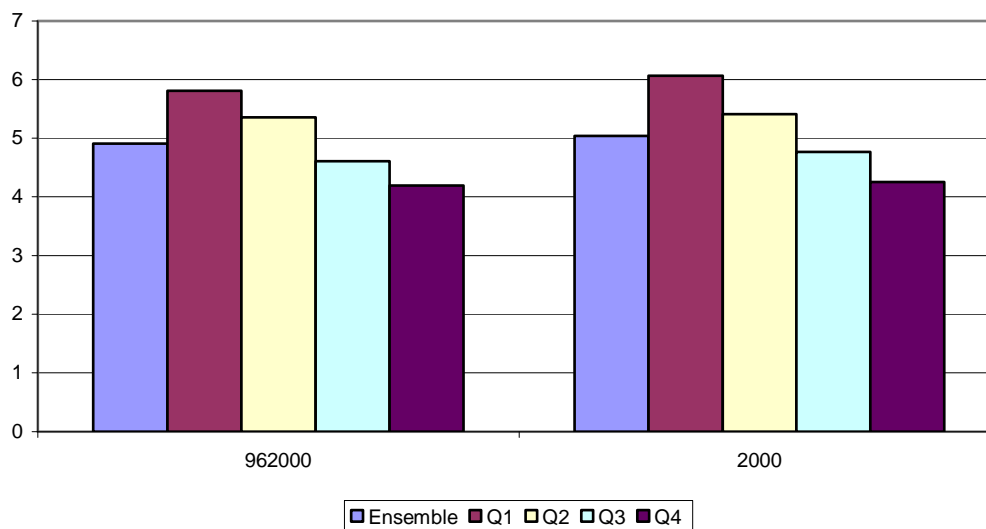
L'ancienneté de l'entreprise

Lorsqu'on travaille sur d'autres échantillons que sur les pérennes, on peut tenter de prendre en compte l'ancienneté de l'entreprise. Celle-ci peut être analysée comme le signe de sa capacité à se maintenir sur son marché, sa capacité à résister aux changements concurrentiels¹¹. La date de création de l'entreprise n'est pas une donnée dont nous disposons. Cependant, nous pouvons observer les entrées des entreprises dans notre échantillon. L'ancienneté dans l'échantillon sera retenue ici comme une approximation de l'âge de l'entreprise. En fait, elle ne représente précisément l'âge de l'entreprise que pour celles qui sont entrées après 1985.

La variable que nous retenons est le nombre d'années de présence dans l'échantillon.

¹¹ On verra que l'on peut l'analyser aussi du point de vue des enjeux de stratégies de ressources humaines.

Graphique 5.10 : Moyenne du taux de recours aux CDD en % selon les quartiles d'ancienneté de l'entreprise pour la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD pour la période 1996-2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

On observe que les entreprises qui sont présentes depuis plus longtemps dans l'échantillon ont un taux de recours aux CDD plus faible que les autres. Les entreprises qui entrent dans l'échantillon plus tardivement appartiennent plus souvent au secteur des services dont nous savons qu'il se caractérise par un taux de recours plus élevé, mais l'explication tient sans doute aussi au fait que les entreprises les plus anciennes sont plus solides du point de vue économique. En revanche, elles sont le plus souvent plus grosses en termes d'effectif ce qui est plutôt un facteur de recours élevé aux CDD. Existe-t-il vraiment un effet propre de l'ancienneté, ou bien le résultat que nous avons observé provient-il seulement d'un effet sectoriel ? La réponse semble en partie positive. En effet, si on étudie le taux de recours moyen le long des quartiles d'ancienneté par secteur, on retrouve le même résultat pour le commerce et l'industrie. En revanche, c'est l'inverse qui se produit pour les services.

1.1.3. La variation des stocks comme signal de fluctuation des conditions de la production

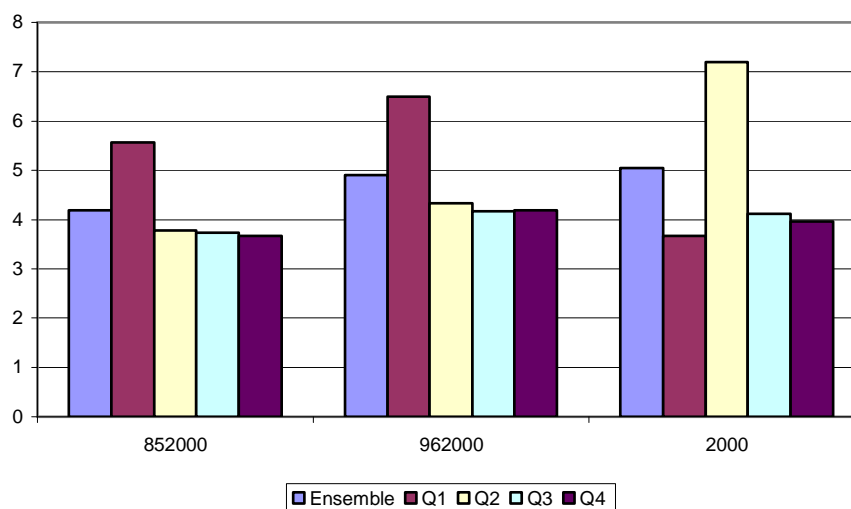
Comme nous l'avons vu, une part importante de la littérature qui cherche à explorer si le recours aux contrats temporaires a pour motif le besoin d'ajustement aux conditions de production, se fonde sur une mesure de l'incertitude à partir des fluctuations, non de la production, mais des variables qui sont censées s'ajuster. Dans

cette optique nous avons construit une variable décrivant la variation des stocks. L'idée est donc ici que les fluctuations de la production se traduisent par des ajustements plus fréquents des stocks.

On dispose des variations de stock de manière annuelle. Pour que l'indicateur soit comparable entre les entreprises, on rapporte les variations de stock à la valeur ajoutée.

Pour l'ensemble de la période, l'indicateur à retenir est la moyenne quadratique sur les 16 années de l'indicateur annuel¹². Si une variation relative du stock peut être interprétée comme un signe que l'entreprise fait face à une variabilité de la demande qui lui est adressée plus forte, on attend alors un lien positif entre variations des stocks et recours aux CDD. Si ces variations de stocks sont une modalité d'ajustement, face aux fluctuations de la demande, alternative aux recours aux CDD, c'est l'inverse qui devrait se manifester. Le graphique 5.11 permet de faire une première analyse du lien entre recours aux CDD et variation des stocks.

Graphique 5.11 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles de variation des stocks pour la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

¹² La moyenne arithmétique n'est pas un bon indicateur dans la mesure où les variations de stock positives et négatives se compensent.

On peut penser qu'il y a là un signe d'une possible logique de substituabilité entre le recours aux CDD et la variation des stocks comme d'ajustement aux variations de la demande à travers le lien très légèrement négatif entre taux de recours aux CDD et variation des stocks perceptible pour les deux périodes. En revanche, cela n'apparaît plus du tout en 2000.

Quand on travaille sur chacun des secteurs séparément, cette liaison négative est beaucoup plus nette pour le secteur des services, elle est juste perceptible pour l'industrie et inexistante dans le commerce.

Les variables en jeu pour la logique alternative à celle de l'incertitude sont centrées non plus sur l'environnement économique ou les caractéristiques de l'activité, mais sur les caractéristiques de gestion de la main-d'œuvre, censées traduire l'engagement de l'employeur à son égard.

1.2. Modes de gestion de la main-d'œuvre

Le recours aux CDD peut aussi être analysé comme une dimension d'une stratégie de gestion de la main-d'œuvre peu soucieuse de la fidélisation des salariés. Etant données les variables disponibles dans notre base de données, nous avons exploré essentiellement 3 dimensions de cette stratégie :

- la politique salariale,
- le recours à d'autres formes de mobilisation de la main-d'œuvre : intérim, sous-traitance,
- la rupture des contrats de travail : fréquence des licenciements, des démissions et de la conversion de CDD en CDI.

Outre les indicateurs qui correspondent à ces dimensions : coût salarial moyen, taux de recours à l'intérim, taux de recours à la sous-traitance, l'ancienneté moyenne des salariés en CDI dans l'entreprise peut traduire la nature de l'engagement de l'employeur. Enfin, un dernier indicateur peut apporter des informations sur la plus ou moins grande facilité à mettre en œuvre de telles pratiques : le taux de chômage dans l'environnement de l'entreprise. Il s'agit d'évaluer comment le recours aux CDD s'articule aux autres dimensions de la relation salariale.

1.2.1. Les instruments de fidélisation des salariés

Les politiques de fidélisation des salariés peuvent prendre au moins deux dimensions : la dimension salariale et la dimension contractuelle.

Le coût salarial moyen

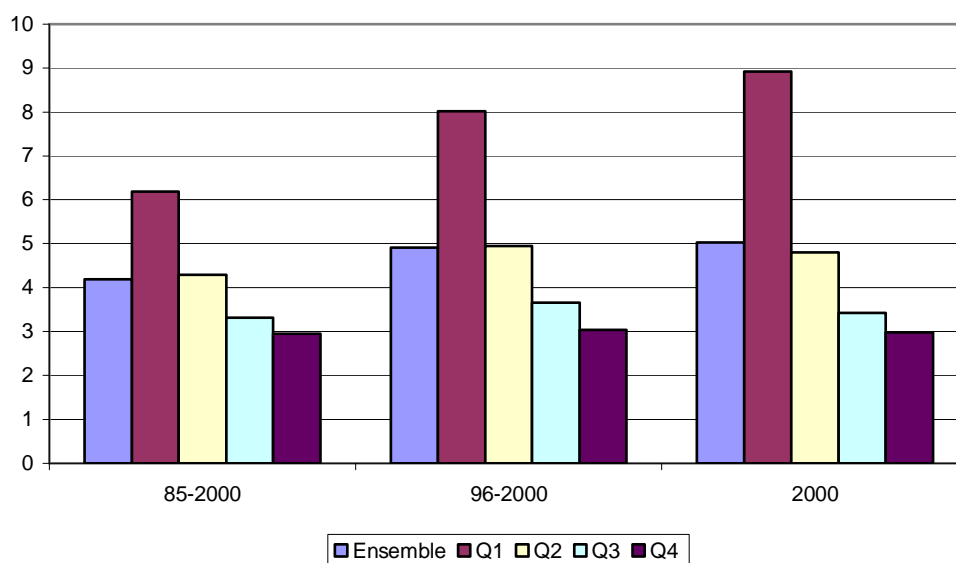
Afin d'appréhender la politique salariale de l'entreprise, nous retenons son coût salarial moyen (masse salariale y compris cotisations sociales, rapportée au nombre de salariés dans l'entreprise).

Comme nous l'avons vu au chapitre 4, le sens de la causalité entre le coût salarial moyen et le recours au CDD n'est pas évident. Il s'agit ici d'examiner si la politique salariale a une influence sur le recours aux CDD. Les entreprises qui ont des politiques salariales austères sont-elles celles qui recourent le plus aux CDD ? On se heurte ici à un biais d'endogénéité potentiel, car on peut aussi se demander si le recours aux CDD ne permet pas de réaliser des économies salariales¹³. Comme auparavant, nous avons tenté de voir quel était le lien apparent dans le croisement simple de ces deux variables. Pour les périodes 1985-2000 et 1996-2000, on travaille sur la moyenne du coût salarial sur la période, tandis que c'est du coût salarial moyen observé en 2000 que l'on cherche la liaison avec le taux de recours observé en 2000.

Dans tous les cas, il apparaît ici que le recours aux CDD est plus faible pour les entreprises dont le coût salarial moyen se situe dans le quartile le plus élevé de sa distribution, et surtout beaucoup plus élevé dans le premier quartile. Cela serait de nature à corroborer l'hypothèse H2 où l'on observerait une dualisation du marché du travail, les entreprises cumulant les caractéristiques défavorables de la relation de travail, soit, ici, un coût salarial faible et un taux de recours plus élevé aux CDD. Mais là encore ces différences peuvent masquer des différences de secteur et de taille.

¹³ Le traitement économétrique de ce problème a été réalisé et est présenté dans la section suivante.

Graphique 5.12 : Taux de recours moyen au CDD en % selon les quartiles du niveau du coût salarial moyen sur la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000

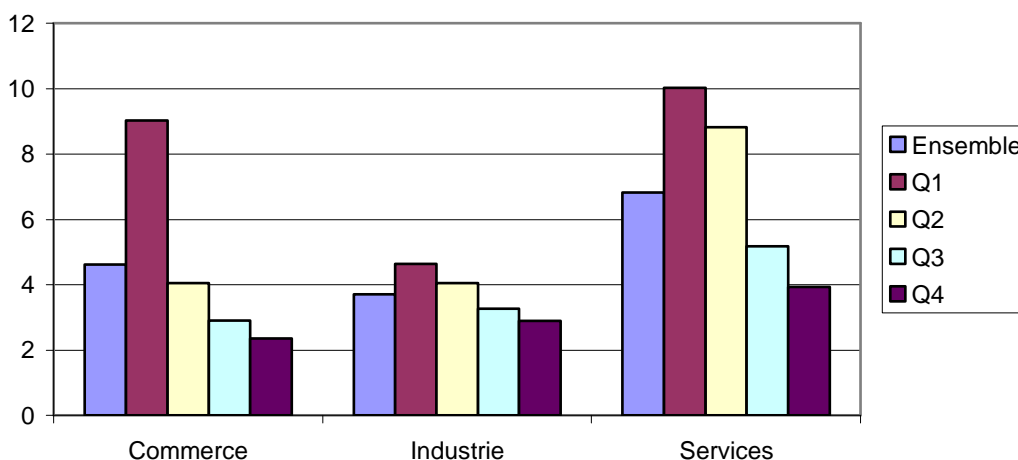


Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

La désagrégation de l'échantillon par secteur selon le niveau du coût salarial moyen ne paraît pas accréditer à cette idée comme le montre le graphique suivant. Cependant, d'autres variables associées au coût salarial moyen ou au recours aux CDD peuvent produire la liaison que nous avons observée.

Graphique 5.13 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du niveau du coût salarial moyen par secteur pour la période 1985-2000 dans les quartiles

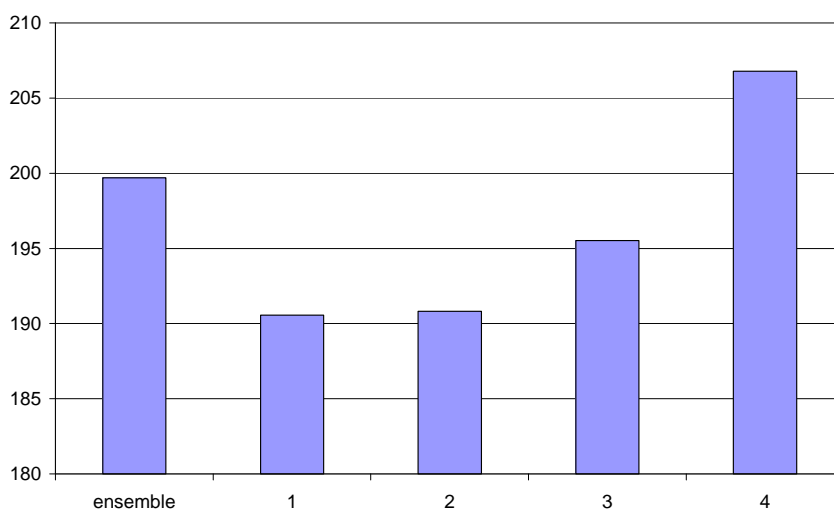


Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : entreprises pérennes pour les secteurs du commerce, de l'industrie et des services.

On retrouve une apparente liaison négative entre taux de recours aux CDD et coût salarial moyen. La désagrégation montre que le décrochage observé entre le premier et le deuxième quartile est plus le fait du commerce finalement que des autres secteurs. Pour autant le résultat observé a plus de chances que d'autres de résister au travail économétrique car typiquement on sait que ce sont les entreprises des tailles les plus élevées (résultat que l'on peut établir sur notre échantillon à travers le graphique 5. 14) qui ont le niveau de coût salarial moyen le plus élevé alors même que ce sont elles qui y recourent plutôt le plus.

Graphique 5.14 : Le coût salarial moyen sur la période 1985 à 2000 en milliers de francs selon la taille



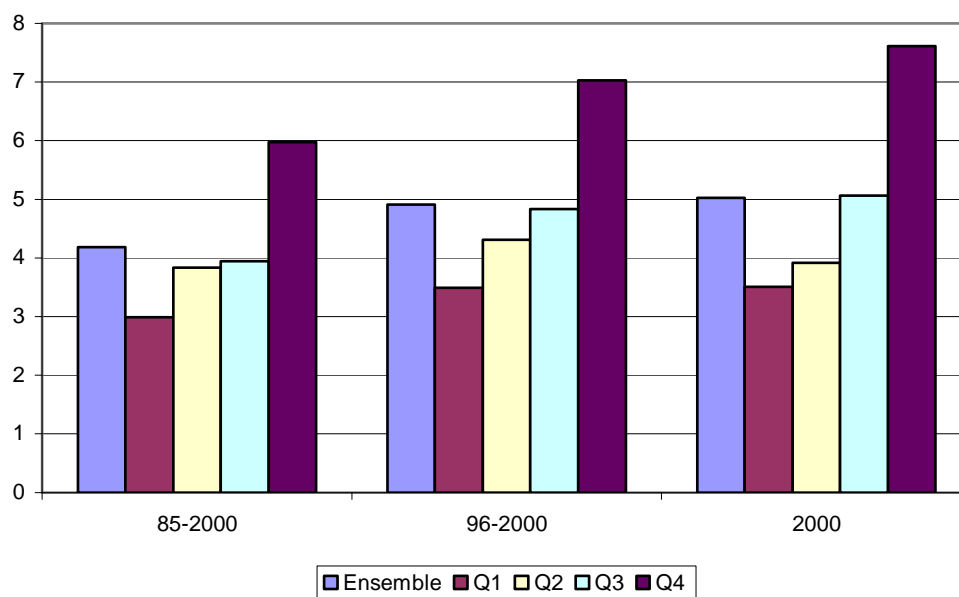
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Part des ouvriers et employés

L'interprétation du coût salarial moyen est sujet à caution. En effet une entreprise qui présente un coût salarial moyen relativement faible peut révéler des pratiques salariales peu généreuses aussi bien qu'une répartition par PCS où les qualifications plus faibles seraient surreprésentées. Nous ne disposons pas, pour chaque entreprise, des informations sur la structure de qualifications des salariés à un niveau qui puisse être aisément mobilisable. C'est pourquoi nous avons construit un indicateur de la part des ouvriers et employés pour chaque secteur au niveau le plus fin (APE) à partir de l'Enquête Emploi. L'indicateur est donc identique pour toutes les entreprises appartenant à la même APE, ce qui n'est pas satisfaisant.

Le graphique 5.15 présente le niveau de la moyenne du recours moyen aux CDD, selon les quatre quartiles de la distribution de la variable *part des ouvriers et employés* dans l'emploi, par APE.

Graphique 5.15 : Moyenne du taux de recours aux CDD selon de la *part des ouvriers et employés* dans l'emploi (par APE) par quartile pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



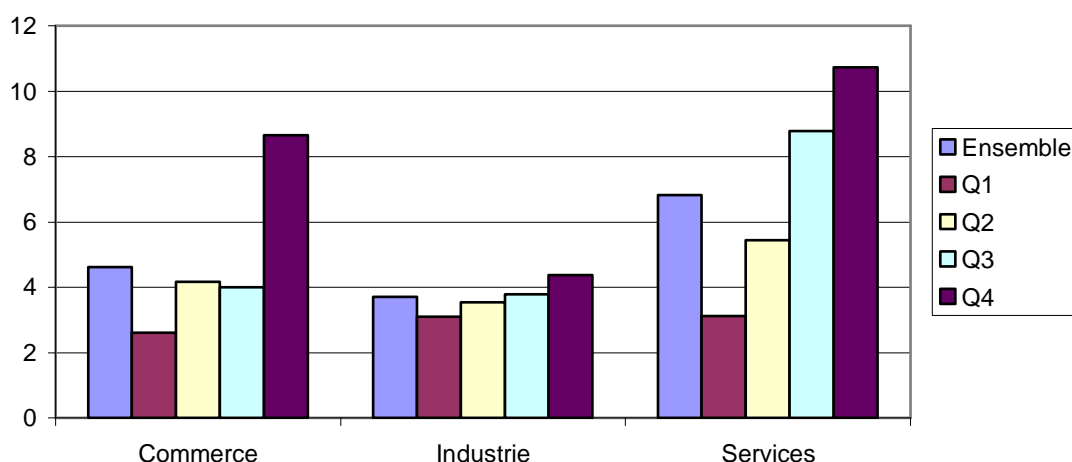
Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Sources : DMMO-EAE, Enquête emploi, nos calculs.

Cette fois la liaison est positive. Ce sont les entreprises des secteurs d'activité ayant la plus forte part d'ouvriers et employés qui recourent le plus aux CDD. Cette liaison est ici très forte. Or la part des ouvriers et employés s'inscrit aussi comme une variable explicative qui rend compte de la dualisation du marché du travail : il s'agit alors de saisir si les entreprises recourent d'autant plus aux CDD que leur main-d'œuvre est peu qualifiée. C'est donc bien le lien observé qui est attendu comme élément de validation de l'hypothèse H2.

Le graphique 5.16 présente le même travail pour chacun des 3 secteurs étudiés.

Graphique 5.16 : Moyenne du taux de recours sur la période par quartile de la part des ouvriers et employés par APE pour chaque secteur



Champ : Entreprises pérennes.

Sources : DMMO-EAE, Enquête emploi, nos calculs.

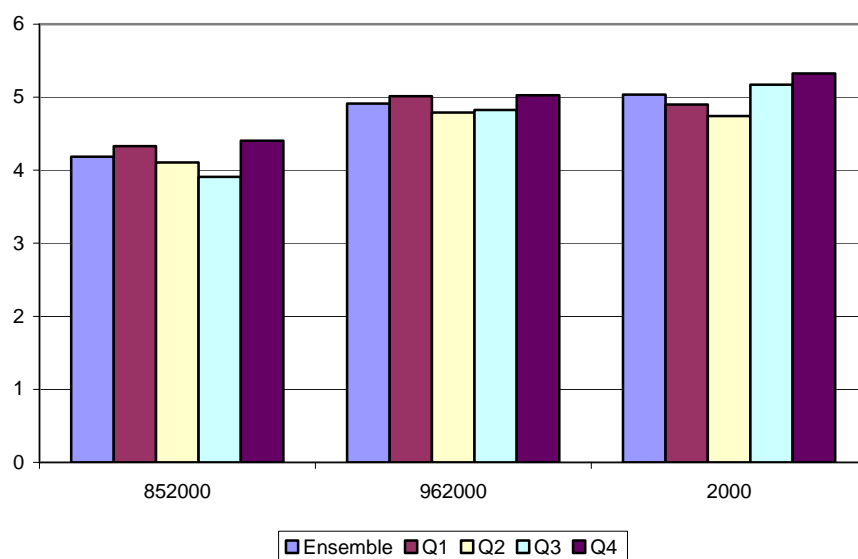
Il y a une grande similitude avec le constat opéré pour le coût salarial moyen. La liaison résiste à la désagrégation par secteur même si le commerce se distingue du point de vue de la différenciation entre le deuxième et le troisième quartile.

Part des licenciements dans l'emploi

Une politique de fidélisation de la main-d'œuvre doit en principe chercher à minimiser le recours aux licenciements. A travers les DMMO, on dispose du nombre de licenciements par entreprise chaque année. Ce nombre est rapporté à l'emploi de référence de la période pour construire un indicateur qui soit comparable d'une entreprise à une autre. L'indicateur est alors la part des licenciements dans l'emploi. L'hypothèse H2 postule un lien positif entre recours aux CDD et part des licenciements dans l'emploi, bien que là encore la question se pose d'une possible substituabilité entre ces modalités d'ajustements de l'emploi, le recours aux CDD réduisant la nécessité de recourir aux licenciements. Le graphique 5.17 qui retrace le niveau moyen du recours aux CDD selon les quartiles de la part des licenciements dans l'emploi montre qu'aucun lien clair n'apparaît d'emblée.

Quand on désagrège par secteur, on voit apparaître un lien approximativement négatif pour le commerce, une constance du niveau moyen de recours au fil des quartiles pour l'industrie et un lien approximativement positif pour l'industrie, ce qui montre que l'évaluation de l'incidence de cette variable reste à déterminer.

Graphique 5.17 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon la part des licenciements dans l'emploi sur la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

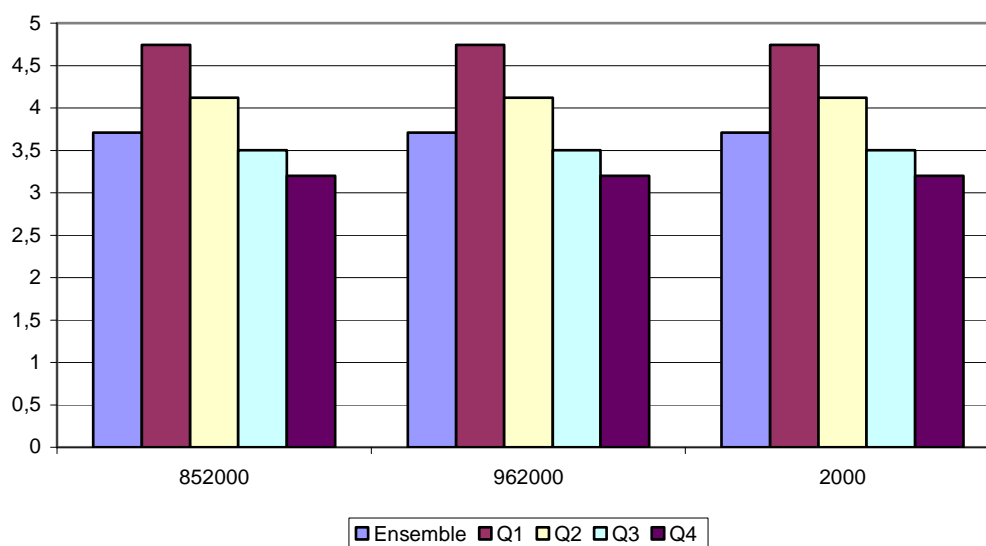
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Taux de recours à la sous-traitance

La sous-traitance est une modalité de mobilisation de la main-d'œuvre qui permet à l'employeur de ne pas s'engager vis-à-vis de la main-d'œuvre nécessaire à son activité. Le taux de sous-traitance est défini comme le rapport entre le montant de sous-traitance commandée et le chiffre d'affaires. La sous-traitance n'est pas traitée de manière homogène dans les EAE selon les secteurs : les dépenses de sous-traitance ne sont pas renseignées dans le secteur du commerce et des services. Cette variable n'a donc de sens que pour l'industrie.

Ainsi présenté, le recours à la sous-traitance devrait plutôt induire un lien positif entre recours aux CDD et recours à la sous-traitance dans le cadre de l'hypothèse H2, sauf à considérer qu'il s'agit d'une alternative au recours aux CDD. Le graphique 5.18 montre que c'est la logique de substituabilité aux CDD qui semble prévaloir.

Graphique 5.18 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du niveau de sous-traitance pour la période 1985-2000, la période 1996-2000 et en 2000



Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois uniquement au secteur de l'industrie.

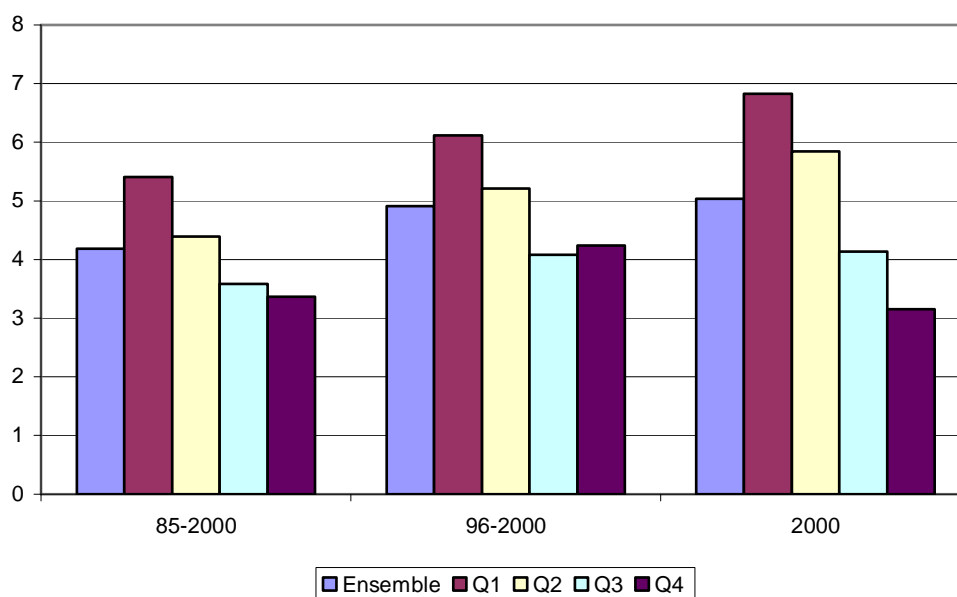
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Taux de recours à l'intérim

Le recours à l'intérim est l'une des formes de mobilisation de la main-d'œuvre souvent perçue comme une alternative aux CDD -et au CDI. Pourtant, les caractéristiques de son usage diffèrent substantiellement de celui du CDD. En particulier, la durée d'une mission d'intérim est en moyenne plus faible que la durée moyenne d'un CDD tandis que la répartition de son usage entre les différentes PCS, révèle que l'intérim concerne en premier lieu les ouvriers.

Il s'agit d'une forme de mobilisation encore plus flexible que le CDD, mais qui peut être coûteuse, car son coût intègre le paiement des services d'une agence de travail temporaire. Le recours aux CDD est-il une pratique complémentaire du recours à l'intérim ou bien les recours au travail intérimaire et aux CDD sont-ils des pratiques substituables ? Le graphique 5.19 donne à voir une liaison négative entre ces deux formes de mobilisation du travail soutenant ainsi l'hypothèse d'une substituabilité entre CDD et intérim.

Graphique 5.19 : Taux de recours moyen aux CDD selon les quartiles du taux de recours à l'intérim pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

1.2.2. Les résultats de la fidélisation

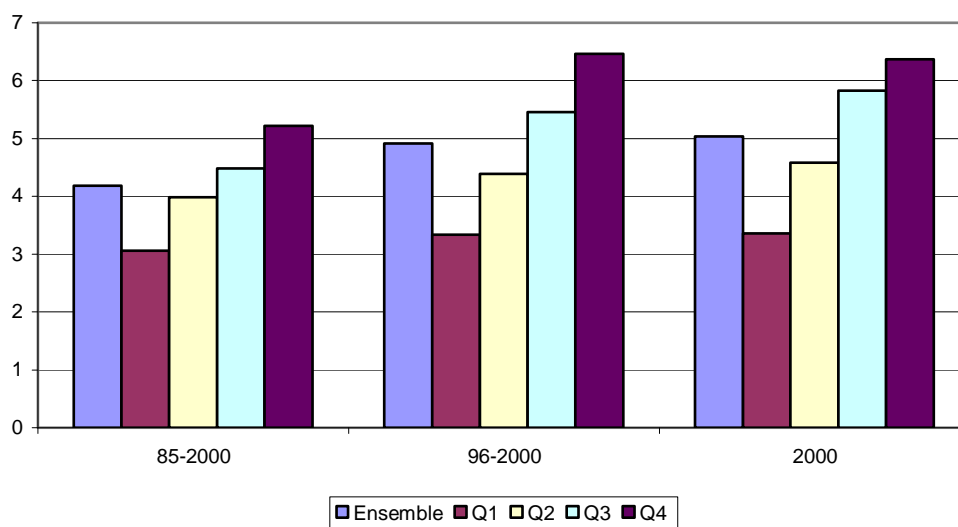
On peut aussi tenter de mesurer la volonté de fidélisation à partir de ses effets directs en termes de mobilité des salariés. C'est ce que l'on explore ici selon quatre dimensions : le coefficient de variation du stock de CDI, l'ancienneté moyenne, le taux de démission et le taux de conversion.

Coefficient de variation des CDI

La manière dont évoluent les effectifs permanents de l'entreprise est parfois appréhendée comme un indicateur susceptible de rendre compte des fluctuations des conditions de production. Comme nous l'avons vu, les variables de cycle construites dans la littérature sont établies à partir de l'évolution de l'emploi (CDD et CDI) et non pas du chiffre d'affaires, ce qui est alors une source potentielle de biais d'endogénéité dans la mesure où le stock de CDD détermine très certainement le coefficient de variation du stock d'emplois. C'est l'impossibilité de connaître les variations de la production à des échéances comparables à celles qui président aux recensements des données sur l'emploi qui justifie ce choix. Nous intégrons ici une variable sensiblement différente qui rend compte des fluctuations de l'emploi en CDI uniquement. Elle est

pour nous, avant tout, une mesure sur l'ensemble de la période de la volonté de fidélisation des salariés. Nous la calculons soit sur l'ensemble de la période soit sur les 5 années 1996-2000, à partir des stocks de CDI dont on dispose pour chaque année. Pour soutenir l'hypothèse H2 on attend un lien positif entre recours aux CDD et le coefficient de variation des CDI témoignant d'une dualisation entre entreprises. Et c'est bien ce qui apparaît dans le graphique 5.20.

Graphique 5.20 : **Moyenne du taux de recours aux CDD selon le coefficient de variation des CDI par quartile pour la période 1985 à 2000, la période 1996-2000 et en 2000**



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

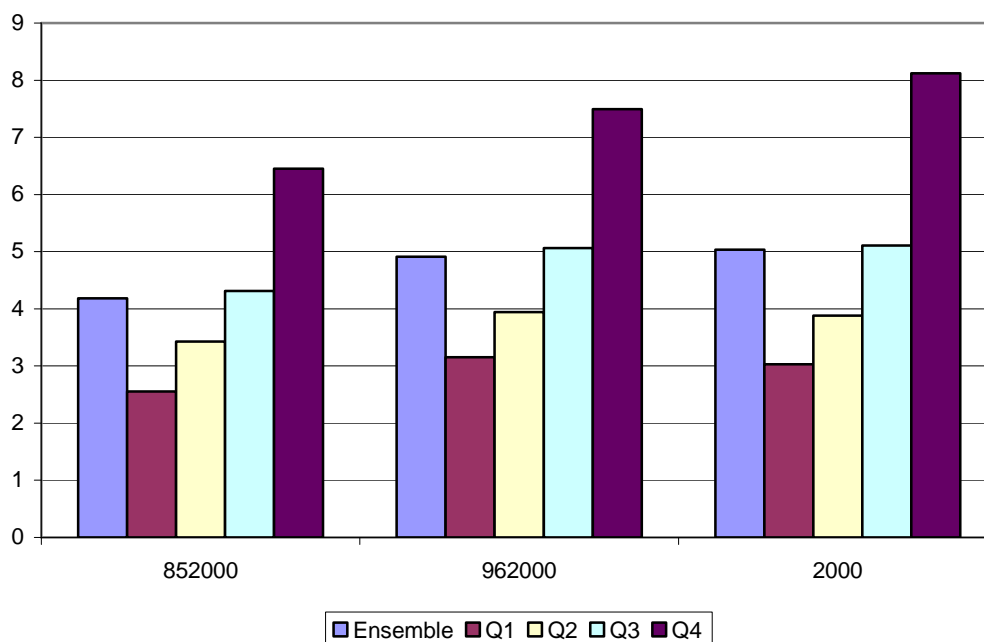
La valeur de ce coefficient est particulièrement élevée dans les services et plus faible dans l'industrie et le commerce. Par ailleurs, si on procède à la même évaluation du niveau moyen de recours aux CDD dans chaque quartile, pour chacun des trois secteurs pris séparément, on retrouve très clairement la même évolution pour l'industrie et les services. Dans le commerce, on constate une très légère diminution du taux de recours moyen entre le troisième et quatrième quartile.

La part des démissions

La part des salariés qui démissionnent chaque année est également un indicateur de la capacité d'une entreprise à fidéliser ses salariés. Dans le même temps, la fréquence des démissions rend moins nécessaire le recours aux CDD si les entreprises ciblent un

niveau donné de *turnover* pour leur entreprise (Sauze 2003). Le graphique 5.21 tend cependant à donner du crédit à la première interprétation.

Graphique 5.21 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon la part des démissions dans l'emploi pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

On observe en effet que le recours aux CDD est d'autant plus élevé que le taux de démission est fort. On a donc là un indice possible de la pertinence de H2.

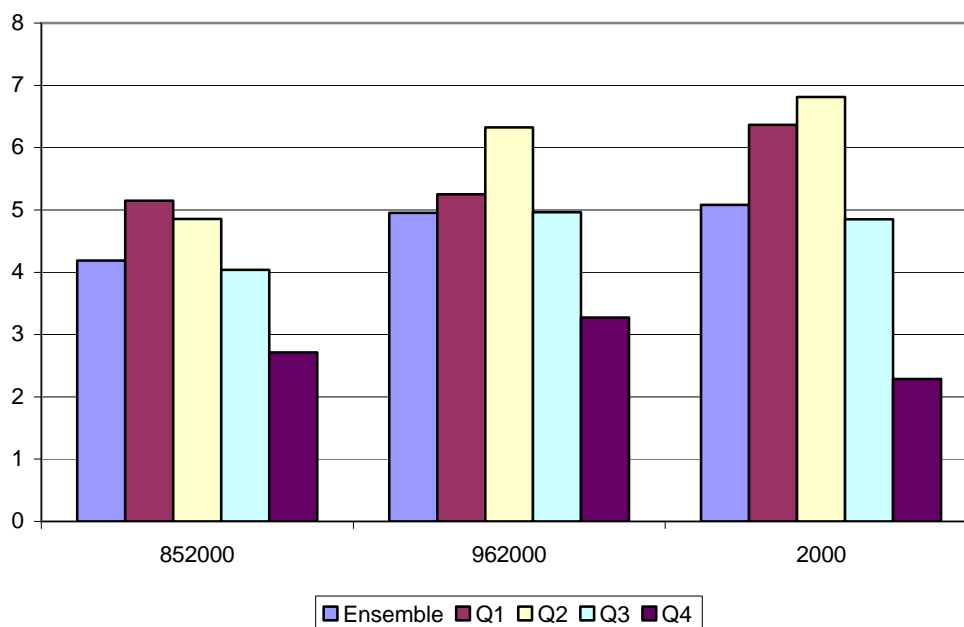
Si l'on désagrège par secteur, l'allure globalement croissante du niveau de recours moyen aux CDD selon les quartiles apparaît à nouveau pour le commerce et l'industrie mais non pour les services.

Le taux de conversion des CDD en CDI

Une autre dimension de la politique de fidélisation des salariés réside dans la manière dont une entreprise convertit les CDD en CDI. Bien que, selon les motifs légaux de recours, le CDD n'ait pas pour fonction d'être une période d'essai, un taux de conversion élevé témoigne plutôt d'une volonté de fidéliser les salariés et devrait donc aller de pair avec les valeurs médianes du taux de recours aux CDD les plus faibles.

C'est bien ce que l'on perçoit dans le graphique 5.22, mais ce n'est pleinement le cas que pour la période 1985-2000.

Graphique 5.22 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du taux de conversion de CDD en CDI pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000



Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Du point de vue l'analyse par secteur, l'allure décroissante se retrouve dans le commerce et l'industrie, mais, pour les services, le niveau du recours moyen dans le premier quartile est plus faible que celui du deuxième quartile, l'allure étant ensuite nettement décroissante.

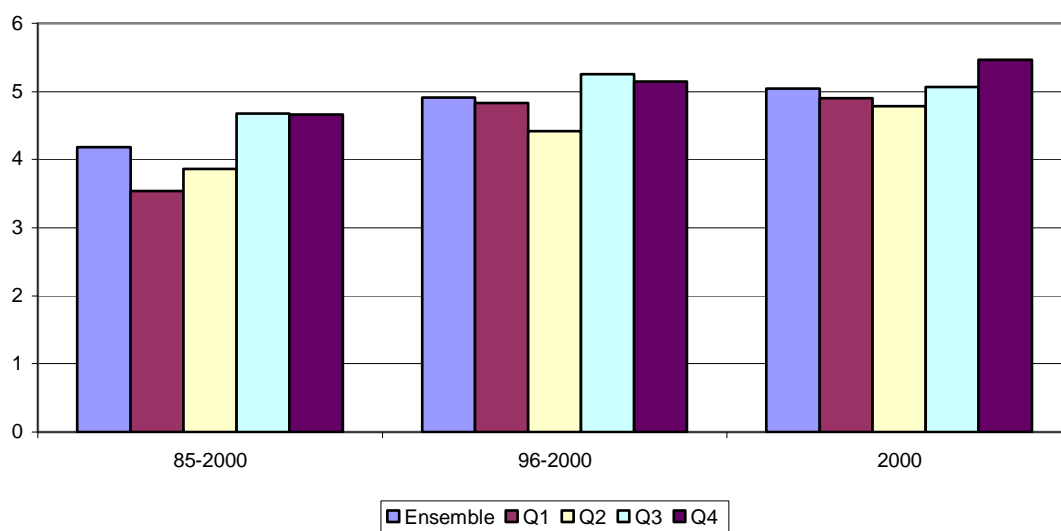
L'une des idées centrales sous-jacente à l'hypothèse H2 est qu'il existe des modes de gestion de la main-d'œuvre, différenciés mais cohérents. Dans cette perspective, le recours aux CDD est l'une des modalités d'un mode de gestion de la main-d'œuvre où la question de la fidélisation a une place plus réduite. Il reste alors à expliquer le fait que les entreprises optent ou non pour un tel mode de gestion de la main-d'œuvre.

1.2.3. Les déterminants de la volonté de fidélisation

L'un des éléments explicatifs du choix des modes de mobilisation de la main-d'œuvre, mis en avant par la littérature que nous avons discutée dans le chapitre 4 (2.2.)

est la nature du rapport de force employeurs-salariés. La variable explicative généralement mise en avant pour saisir son intensité est le taux de syndicalisation, variable indisponible dans nos bases de données. C'est pourquoi nous lui substituons un indicateur non spécifique à l'entreprise mais qui rend compte des tensions sur le marché du travail susceptibles d'influencer ce rapport de force. Il s'agit du taux de chômage du département dans lequel se situe l'entreprise, qui, comme élément du rapport de force local entre employeurs et salariés, peut expliquer que les employeurs optent ou non pour des stratégies de fidélisation de la main-d'œuvre. Plus le taux de chômage est élevé, moins les salariés sont tentés de quitter l'entreprise et moins l'employeur a besoin de les fidéliser. On attend alors une relation positive entre cette variable et le recours aux CDD, ce qui n'est que partiellement mis en évidence en première approche comme en témoigne le graphique suivant.

Graphique 5.23 : Taux de recours moyen aux CDD en % selon les quartiles du taux de chômage local pour la période 1985-2000, 1996-2000, et en 2000



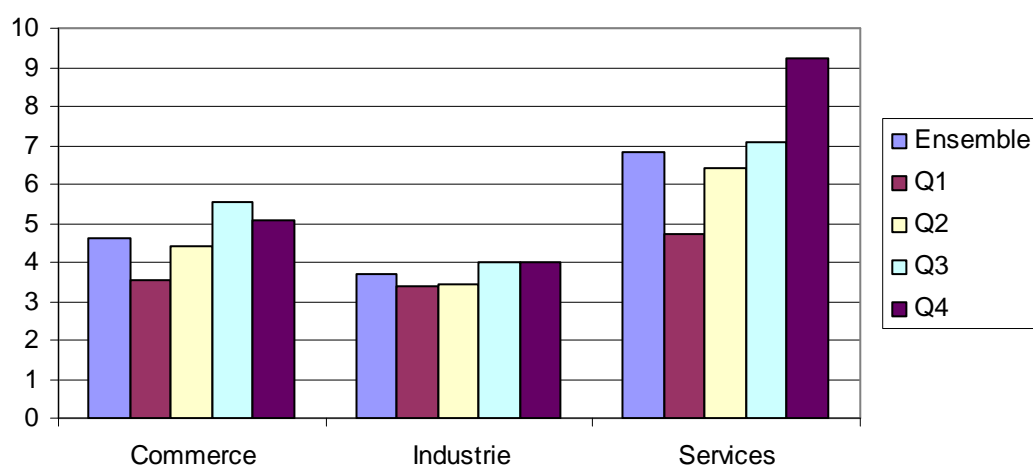
Sources : DMMO-EAE, nos calculs.

Champ : Entreprises pérennes pour la moyenne du taux de recours aux CDD sur la période 1985-2000, entreprises présentes de façon continue de 1996 à 2000 pour la moyenne du taux de recours aux CDD entre 1996 et 2000 et pour le taux de recours observé en 2000, les entreprises appartenant chaque fois aux secteurs du commerce, de l'industrie ou des services.

Le lien est-il plus nettement positif si l'on évacue l'effet de composition sectoriel ?

Le graphique suivant permet d'avancer sur cette question.

Graphique 5.24 : **Taux de recours moyen selon les quartiles du taux de chômage local sur la période 1985-2000**



Sources : DMMO-EAE, calcul de l'auteur.

Champ : Entreprises pérennes.

On voit cette fois apparaître une liaison clairement positive pour le secteur des services. Mais cela est moins clair pour les deux autres secteurs.

1.3. Synthèse de la section

Nous avons construit toute une série d'indicateurs pour caractériser les deux hypothèses au centre de l'analyse. Pour synthétiser ce travail, nous proposons d'achever cette section par un tableau les récapitulant, précisant à l'appui de quelle hypothèse ils sont mobilisés, le signe attendu du lien avec le recours aux CDD pour la soutenir et le lien empirique observé en première analyse. Ce lien empirique n'est qu'un premier éclairage, très frustré même si nous avons complété l'analyse par un travail par secteur. Le signe apposé dans la quatrième colonne intitulée *Signe du lien observé* n'est donné que lorsque le lien observé s'applique pour la période 1985-2000, 1996-2000 et en 2000 et à condition que la désagrégation par secteur ait conforté le résultat. Un signe positif signifie ainsi que dans chaque cas, l'indicateur de taux de recours aux CDD est plus faible dans la population du premier quartile de la distribution de la variable étudiée que dans le deuxième, qu'il est plus faible dans le deuxième quartile que dans le troisième, etc. Lorsque le signe est précédé de la locution « plutôt » cela signifie que le résultat est obtenu au moins pour deux des indicateurs de recours aux CDD ET qu'il n'est pas systématiquement invalidé au niveau sectoriel.

Pour chacune des hypothèses, certaines variables peuvent être traitées soit comme des alternatives aux CDD pour la logique à l'œuvre, soit comme le signe de l'intensité de cette logique. Par exemple, concernant H1, la variation des stocks est ainsi soit une modalité d'ajustement face à l'incertitude, soit la preuve d'un état incertain de l'environnement économique. De la même manière, pour l'hypothèse H2, le recours à la sous-traitance est soit une alternative aux CDD pour ne pas s'engager vis-à-vis de la main-d'œuvre soit une modalité complémentaire de ce désengagement. Dans ce cas-là, nous avons apposé les deux signes.

Tableau 5.1 : Synthèse des variables explicatives du taux de recours aux CDD

Variabes	Hypothèse	Signe du lien Attendu /CDD	Signe du lien observé
Cycle	H1	+	Indéterminé
Part de marché	H1	-	Indéterminé
<i>Turnover</i> des leaders	H1	+	Indéterminé
Ancienneté de l'entreprise	H1	-	-
Variations des stocks	H1	+/-	Plutôt -
Coût salarial moyen	H2	-	-
Part des ouvriers et employés	H2	+	+
Part des licenciements dans l'emploi	H2	+/-	Indéterminé
Taux de sous-traitance	H2	+/-	-
Taux de recours à l'intérim	H2	+/-	-
Coefficient de variation des CDI	H2	+	+
Part des démissions	H2	+	+
Taux de conversion	H2	-	Plutôt -
Taux de chômage local	H2	+	Indéterminé

2. DETERMINANTS DU RECOURS SUR L'ENSEMBLE DE LA PERIODE

La variable que l'on souhaite expliquer ici est ainsi la moyenne sur l'ensemble de la période du taux de recours aux CDD de chaque entreprise. Nous avons dressé dans la précédente section la liste de l'ensemble des variables que nous allons mobiliser pour confronter deux logiques explicatives distinctes : le besoin d'ajustement face à l'incertitude versus une stratégie de gestion de la main d'œuvre peu soucieuse de la fidélisation des salariés. Les premiers liens empiriques que nous avons établis ne préjugent que peu de nos résultats dans la mesure où ils peuvent masquer des corrélations complexes avec d'autres variables. Il s'agit maintenant de procéder aux contrôles nécessaires pour mettre à l'épreuve ces deux hypothèses. Après avoir rappelé les caractéristiques de l'échantillon (2.1), nous détaillons les variables de contrôle qui se distinguent de celles qui ont été construites pour le test des deux hypothèses (2.2), la manière dont nous traitons le biais d'endogénéité relatif au coût salarial moyen (2.3). Viennent ensuite les résultats économétriques lorsque l'on raisonne sur les 16 années

(2.4). Dans un souci d'évaluer la robustesse des résultats obtenus, on procède ensuite au même travail d'estimation, mais avec des variables endogènes et explicatives construites en se limitant à une période de 5 années d'observation (1996-2000) (2.5).

2.1. Présentation de l'échantillon

Nous allons travailler sur 2 périodes différentes : 1985 à 2000 et 1996 à 2000. Etant donné les problèmes de représentativité de la base que nous avons construite du point de vue sectoriel (*cf.* chapitre 2), nous avons choisi de travailler séparément sur chacun des trois secteurs privilégiés. Nous avons en outre constaté que cela permet de réduire substantiellement l'hétéroscédasticité que nous avons observée lors de premières estimations opérées sur les échantillons non désagrégés par secteur. On a donc, en fait, trois échantillons pour chaque période de construction des variables.

Le tableau suivant donne les caractéristiques essentielles des échantillons sectoriels, selon la période d'étude.

Tableau 5. 2: **Quelques caractéristiques des échantillons utilisés pour la régression**

Echantillon	Entreprises pérennes de 1985 à 2000			Entreprises présentes de 1996 à 2000		
	Comm	Indus	Serv	Comm	Indus	Serv
Secteurs						
Nombre d'entreprises	691	2785	387	2098	6227	1735
Nbre de salariés en 1985	157 919	1328893	107 223			
Nbre de salariés en 1996				438 227	2045 116	438 610
Nbre de salariés en 2000	249 201	1106 170	200 685	517503	1 955117	581477
Part des entreprises de 50 à 70 salariés en % ¹⁴	15,05	4,67	5,68	20,02	13,4	12,22
Part des entreprises de 70 à 100 salariés en %	26,48	18,78	16,28	28,55	22,34	21,5
Part des entreprises de 100 à 200 salariés en %	34,15	32,03	34,11	32,51	30,92	32,39
Part des entreprises de plus de 200 salariés en %	24, 31	44,52	43,93	18,92	33,34	33,89
Chiffre d'affaires moyen 1985 (en milliers de fcs)	417 477	469 884	132 985			
Chiffre d'affaires moyen 1996 (en milliers de fcs)				602 580	451 425	314 022
Chiffre d'affaire moyen 2000 (en milliers de fcs)	1106171	852 361	305 099	799 890	570 947	439 992
Moyenne du taux de recours moyen sur la période	4,63	3,71	6,83	5,61	4,28	6,37
Moyenne du taux de recours en 1985	3	2,81	4,54			
Moyenne du taux de recours en 1996				5,46	4,02	6,17
Moyenne du taux de recours en 2000	5,41	3,39	7,66	6,60	3,95	7,05

Sources : EAE, DMMO, nos calculs.

On retrouve bien les disparités sectorielles mises en évidence au chapitre 3.

¹⁴ Ces proportions sont établies à partir de la moyenne de l'effectif sur l'ensemble de la période

2.2. Variables de contrôle

Les deux catégories de variables qualitatives que nous avons utilisées pour l'étude descriptive du lien entre le recours aux CDD et les facteurs explicatifs de ce recours, présentées dans la section précédente, servent évidemment de variables de contrôle :

- le secteur. Comme nous travaillons sur chaque secteur séparément, nous affinons la prise en compte des spécificités sectorielles en intégrant des indicatrices relatives au secteur de la nomenclature d'activité en NES 16 pour l'industrie (industrie agro-alimentaire (IAA), biens de consommation (conso), automobile (auto), biens d'équipement (equip), énergie (energ), le secteur des biens intermédiaires servant de référence), et pour les services (services aux entreprises (sent), les services immobiliers (immo), les services aux particuliers servant de référence).
- La taille : selon les quatre classes d'effectifs retenus jusqu'ici, la taille 3 [100-200[servant de référence.

Pour contrôler de l'activité économique de l'entreprise, nous retenons le coefficient de la tendance du chiffre d'affaires de l'entreprise (taux de croissance annuel moyen), établi comme sous-produit du calcul du *cycle*. Nous calculons aussi le taux de profit, défini comme le rapport de l'excédent brut d'exploitation au montant des immobilisations en fin de période. Malheureusement la variable d'immobilisation n'est correctement renseignée dans les EAE qu'à partir de 1996. C'est pourquoi la variable de taux de profit est calculée, y compris pour le travail sur les entreprises pérennes, en moyenne sur les seules années 1996 à 2000.

2.3. Traitement du biais d'endogénéité pour le coût salarial moyen

Comme nous l'avons déjà évoqué (1.2.3), le coût salarial moyen, permettant d'appréhender le rôle de la gestion de la main-d'œuvre dans le recours aux CDD moyen sur la période, dépend lui-même du recours aux CDD. Stancanelli et Martin (2002), en particulier, ont établi que, pour la France, l'écart de salaire entre travail temporaire et travail permanent est de l'ordre de 30 %, « quand on tient compte de l'âge, de l'expérience professionnelle, du secteur d'emploi et d'autres facteurs – autrement dit quand l'expérience et les qualifications sont plus proches ». Le travail temporaire englobe l'intérim, cependant les CDD forment la part la plus importante du travail

temporaire de sorte que l'écart constaté ne peut être imputé aux seuls écarts entre travailleurs intérimaires et permanents. Nous avons donc cherché à corriger ce biais par la méthode des doubles moindres carrés. Ceci nécessite alors de trouver un instrument, c'est-à-dire une variable fortement corrélée et explicative du coût salarial moyen, mais non corrélée avec le taux de recours aux CDD (et bien sûr distinctes des autres variables explicatives retenues du taux de recours aux CDD). Cette variable est introduite dans l'équation du coût salarial moyen. Cet exercice est difficile et le choix comporte une part d'arbitraire. Nous avons opté pour la variable suivante : l'ancienneté moyenne des salariés embauchés en CDI, variable généralement présente dans les équations de salaire standard. On ne retient pas l'ancienneté moyenne de tous les salariés (CDD et CDI), puisque plus une entreprise compte de salariés en CDD dans ses rangs, plus l'ancienneté moyenne des salariés sera faible. En prenant l'ancienneté moyenne des salariés comme variable explicative du recours aux CDD, on serait alors confronté à un nouveau biais d'endogénéité.

Cependant, les sources à notre disposition ne permettent pas de calculer l'ancienneté des salariés en CDI présents à une date t . Mais il est possible de calculer l'ancienneté des salariés au moment de leur sortie de l'entreprise. L'ancienneté retenue est donc celle de tous les salariés qui sortent au cours de la période, mis à part ceux qui sortent pour fin de CDD et ceux qui sortent pour fin de période d'essai (la très faible durée de présence de ces derniers modifie considérablement la moyenne). C'est donc une variable censurée à droite.

Pour ne pas alourdir la lecture, nous ne présentons le résultat de l'équation estimée pour le coût salarial moyen uniquement pour l'échantillon des entreprises pérennes, celle effectuée pour la période 1996-2000 a été reléguée dans l'annexe 2.

Les résultats communs aux trois secteurs (en gras dans le tableau 5.3) sont les plus attendus : le taux de chômage local et la part des ouvriers et employés dans le secteur d'activité de l'entreprise agissent négativement sur le coût salarial moyen, tandis que la durée moyenne des CDI dans l'entreprise a une influence positive. En revanche, on peut s'interroger sur la raison pour laquelle le *turnover* des leaders a une influence positive sur le coût salarial moyen dans deux secteurs, ainsi que sur le coefficient négatif de la tendance du chiffre d'affaires pour le commerce et l'industrie.

Tableau 5.3 : Résultats d'estimation du coût salarial moyen (1985-2000)

	Commerce	Industrie	Services
Constante	320,283 ***	361,811 ***	6,817 ***
IAA		11.041 ***	
Ind Conso		-6.626 ***	
Ind Auto		3.564 ns	
Ind Equip		-22.410 ***	
Ind intermédiaires		Ref	
Energie		17.119 **	
Taille 1 : 50-70 salariés	-8,259 ns	-0.568 ns	ns
Taille 2 : 70-100 salariés	-2,443 ns	0.793 ns	ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	17,752 ***	7.983 ***	ns
Cycle	67,081 ***	ns	ns
Tendance	-217,520 ***	-76.216	ns
Part des ouvriers et employés	-262,553 ***	-233.582 ***	-193.793 ***
Part de marché	2,498 ***	0.956 ***	ns
Turnover des leaders	85,221 ***	ns	165.170 ***
Taux de sous-traitance		0.916 ***	
Part des démissions dans l'emploi	1,599 ***	-0.664 ***	-1.970 ***
Taux chômage dép	-3,273 ***	-1.291 **	-4.312 ***
Taux de profit	ns	0.199 ***	ns
Durée moyenne des CDI	1,346 ***	0.884 ***	3.983 ***

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns indique non significatif au seuil de 10 %.

Remarque : Les variables explicatives dont les coefficients ne sont significatifs pour aucun des secteurs ne sont pas reportées dans le tableau. Concernant la taille et le secteur détaillé, les coefficients estimés sont indiqués même quand ils ne sont pas significatifs puisqu'il s'agit de variables qualitatives à plusieurs modalités.

2.4. Résultats de l'estimation sur l'échantillon des entreprises pérennes

Le tableau 5.4 présente simultanément les résultats des 3 régressions correspondant aux trois grands secteurs étudiés, commerce, industrie et services. Nous avons fait le choix de conserver les variables qui sont significatives pour au moins l'un des trois

secteurs pour permettre l'analyse des spécificités sectorielles, et de ne pas faire figurer dans le tableau de résultats les variables non significatives dans les trois secteurs. On perçoit d'emblée les spécificités des sous-secteurs (NES16)¹⁵. Les effets de taille apparaissent contrastés : la taille n'apparaît pas comme discriminante pour le secteur des services, tandis que les différences de taille qui apparaissent significatives ne jouent pas tout à fait de la même manière pour l'industrie et le commerce : le fait d'être une petite entreprise (moins de 70 salariés et moins de 100 salariés) par rapport à la taille intermédiaire retenue pour la référence (100-200 salariés) a un coefficient négatif significatif uniquement pour le commerce, le coefficient associé à la taille plus élevée est en revanche positif aussi bien pour l'industrie que le commerce. On peut conclure que, pour l'industrie et le commerce, le taux de recours aux CDD est significativement plus élevé dans les entreprises de plus de 200 salariés. Quant aux variables de contrôle concernant la santé économique des entreprises, l'hétérogénéité sectorielle est moins présente : la tendance du CA n'a jamais d'influence tandis que le taux de profit moyen (calculé en moyenne sur la période 1996-2000) n'a d'incidence sur le recours aux CDD que pour le secteur de l'industrie. Le coefficient positif tend à lier bonne santé économique et recours aux CDD.

¹⁵ Dans l'industrie, le taux de recours est particulièrement élevé dans l'industrie agroalimentaire. Il est plus faible dans les industries de biens d'équipement, dans l'industrie des biens de consommation et dans l'énergie. Dans les services, il apparaît moins élevé dans les secteurs autres que les services aux particuliers qui servent de référence.

Tableau 5.4 : Les déterminants du taux de recours moyen (1985-2000)

	Commerce	Industrie	Services
Constante	6,557 ***	20,506 ***	6,817 ***
IAA		0,945 ***	
Ind Conso		-0,226 *	
Ind Auto		-0,096 ns	
Ind Equip		-1,316 ***	
Ind intermédiaires		Ref	
Energie		0,218 ns	
Services IMMO			-0,936 **
Services Entreprises			-0,361 ns
Taille 1 : 50-70 salariés	-0,403 ***	0,026 ns	ns
Taille 2 : 70-100 salariés	-0,086 ns	0,060 ns	ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	0,448 ***	0,368 ***	ns
Cycle	1,347 ***	ns	ns
Coût salarial moyen	-0,018 ***	-0,053 ***	-0,020 ***
Part des ouvriers et employés	-2,339 ***	-12,141 ***	-2,049 *
Part de marché	ns	0,049 ***	ns
Turnover des leaders	ns		2,373 **
Taux de sous-traitance		0,042 ***	
Taux intérim	ns	-0,013 *	ns
Part des démissions dans l'emploi	0,035 ***	ns	-0,056 ***
Taux de conversion CDD CDI	-0,056 ***	-0,367 ***	ns
Taux chômage départemental	-0,057 ***	-0,044 **	ns
Taux de profit	ns	0,010 ***	ns

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns indique non significatif au seuil de 10 %.

Analyse de la significativité et du signe des coefficients des variables en jeu pour l'hypothèse H1

- Les résultats de l'estimation permettent de constater que l'indicateur d'incertitude de la demande (cycle) n'apparaît significatif que dans le secteur du commerce. On aurait aussi pu penser que l'effet des variations de l'activité

aurait pu être capté par le coefficient de variation des CDI, dans l'esprit des travaux d'Abraham et Taylor (1996). Mais le coefficient associé à cette variable n'est jamais significatif. Dans les deux secteurs où la variable « cycle » n'apparaît pas significative, elle ne l'est pas plus lorsque l'on retire le coefficient de variation des CDI parmi les variables explicatives. On a également cherché à vérifier que l'autre indicateur d'incertitude, l'écart-type des taux de croissance du chiffre d'affaires, n'apparaissait pas plus significatif que la variable « cycle » si on le lui substituait pour la régression. C'est bien le cas, cet indicateur n'apparaît significatif dans aucun des trois secteurs, et cette fois y compris dans le commerce, secteur dans lequel la variable « cycle » apparaissait significative.

- Les effets de la position concurrentielle sont contrastés, révélant d'importantes spécificités sectorielles. Ainsi, aucun indicateur de concurrence n'apparaît significatif dans le commerce. L'indicateur de turnover des leaders apparaît significatif et positif, mais seulement dans les services. A l'inverse, la part de marché, qui n'a d'influence que dans le secteur de l'industrie, n'a pas le signe attendu. Ce sont les entreprises qui ont la part de marché la plus élevée qui apparaissent avoir le plus recours aux CDD. Dans tous les cas, le coefficient de l'ancienneté de l'entreprise n'est pas significativement différent de 0. Finalement, l'incertitude sur la position concurrentielle ne semble envisageable dans l'explication du recours aux CDD que pour le secteur des services.
- Enfin, la dernière variable en jeu pour la mise à l'épreuve de l'hypothèse H1, la variation des stocks, est toujours non significative.

Ainsi, l'hypothèse H1 semble clairement réfutée pour le secteur de l'industrie, tandis que les effets de l'incertitude se jouent exclusivement en termes de fluctuations de ventes dans le secteur du commerce et pourraient peut-être transiter par la position concurrentielle pour le secteur des services.

Analyse de la significativité et du signe des coefficients des variables en jeu pour l'hypothèse H2

- Le coût salarial moyen et la part des ouvriers et employés dans le secteur d'activité de l'entreprise sont les seules variables qui apparaissent significatives et toujours dans le même sens dans toutes les régressions. Même après la correction du biais d'endogénéité par la méthode des doubles moindres carrés, le coût salarial moyen continue d'influencer négativement et systématiquement le

taux de recours aux CDD. Ce résultat est de nature à confirmer l'hypothèse d'une logique de recours s'articulant à une gestion de la main-d'œuvre peu soucieuse de la fidélisation des salariés, alors que les résultats précédents sont plus mitigés quant à l'hypothèse de la nécessité d'ajustement aux incertitudes de la demande. Ce sont les entreprises qui paient le moins leurs salariés qui recourent le plus aux CDD. L'influence de la part des ouvriers et employés dans le secteur d'activité est en revanche inattendue. Cela peut, soit venir du fait que cette variable est identique par secteur d'activité (APE), ce qui induit que l'incidence mesurée n'est pas propre à l'entreprise, mais cela rend plus certainement compte du fait que les effets des qualifications transitent avant tout par le coût salarial moyen. Une fois que l'on retire l'effet des PCS sur les salaires (via la présence de la part des ouvriers et employés dans l'APE), l'influence de la part des ouvriers et employés devient négative, ce qui traduirait alors, qu'à coût salarial identique, ce ne sont pas les secteurs d'activité où les ouvriers et employés représentent la plus grande part de l'emploi qui recourent le plus aux CDD. Pour l'industrie, le phénomène est connu : les ouvriers sont mobilisés pour une part importante à travers l'intérim. Pour les autres secteurs, cela semble plus complexe à interpréter.

- Du point de vue des autres pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre qui induisent un désengagement des entreprises vis-à-vis de leur main-d'œuvre, on observe des liens statistiques pour la seule industrie. Les coefficients associés à ces variables tendent à faire apparaître le recours à la sous-traitance comme une pratique complémentaire du recours aux CDD, tandis que le recours à l'intérim lui serait substituable.
- Du point de vue des éléments qui permettent de cerner le *turnover*, on observe que, dans tous les secteurs, le coefficient de variation des CDI et le taux de licenciement n'ont pas révélé d'influence significative. Certaines variables ont un effet opposé selon les secteurs. : la part des démissions dans l'emploi a un effet opposé dans le commerce et dans les services. Dans le commerce, l'effet est positif : ce sont les entreprises qui connaissent le plus de démissions qui sont celles qui recourent le plus aux CDD. Il s'agirait d'un trait supplémentaire pour caractériser les stratégies des entreprises peu soucieuses de la fidélisation de leur main-d'oeuvre. En revanche, dans les services, une plus grande part de

démissions pourrait permettre un moindre recours aux CDD pour faire face aux fluctuations des besoins en main-d'oeuvre. Il se pourrait que celui-ci soit davantage géré par le remplacement ou non des salariés en CDI démissionnaires que par le recours aux CDD, relativement aux autres secteurs. Par ailleurs, le fait que le taux de conversion de CDD en CDI apparaît significatif de manière négative dans le commerce et l'industrie conforte l'idée que ce sont les employeurs qui cherchent le moins à développer des politiques de fidélisation des salariés qui recourent le plus aux CDD.

Enfin, l'hypothèse que nous formulions quant à l'effet du rapport de force entre employeurs et salariés est invalidée, du moins quand l'indicateur retenu pour en rendre compte est le taux de chômage du département d'implantation de l'entreprise. En effet, le taux de chômage local a un effet négatif dans le commerce et dans l'industrie. L'incidence observée dans les tris croisés réalisés dans la précédente section tendait pourtant à faire apparaître une forte liaison positive pour les services (graphique 5.24). On peut donc penser que cet effet transite avant tout par les salaires (*cf.* tableau 5.3).

Finalement l'hypothèse H1 n'est véritablement vérifiée que pour le secteur du commerce, tandis que l'un des deux traits communs à l'ensemble des secteurs réside dans l'effet du coût salarial moyen ce qui donne du crédit à l'hypothèse H2, le recours aux CDD apparaissant comme une pratique plus particulièrement développée par des employeurs qui cherchent peu à fidéliser leurs salariés, comme en témoigne leur politique salariale austère ou leur faible pratique de conversion de CDD en CDI.

2.5. Robustesse des résultats : estimation sur des entreprises présentes pendant au moins cinq ans

La nécessité de présence des entreprises sur l'ensemble de la période a considérablement réduit la taille de l'échantillon. Réduire la durée de présence à 5 ans (sur la période 1996-2000) permet de retrouver un échantillon de taille plus conséquente. Il s'agit au-delà de poser la question de la robustesse des résultats obtenus.

On procède aux mêmes régressions du taux de recours aux CDD par secteur d'activité, avec la même méthode. La seule différence est que les moyennes des

variables sont prises sur 5 ans au lieu de 16, il en va de même pour le calcul des variables explicatives¹⁶.

On travaille sur la période 1996-2000.

Tableau 5.5 : Les déterminants du taux de recours moyen 1996-2000

	Commerce	Industrie	Services
Constante	14,947 ***	14,012 ***	3,732 ***
IAA		0,480 ***	
Ind Conso		-0,266 ***	
Ind Auto		0,147 ns	
Ind Equipement		-0,431 ***	
Ind Intermédiaires		Ref	
Energie		-0,813 ***	
Taille 1 : 50-70 salariés	-0,350 **	-0,059 ns	ns
Taille 2 : 70-100 salariés	-0,159 ns	-0,024 ns	ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	0,082 ns	0,355 ***	ns
Cycle	1,787 ***	-0,518 ***	ns
Tendance	ns	0,960 ***	ns
Coefficient de variation des CDI	ns	0,016 ***	ns
Coût salarial moyen	-0,035 ***	-0,034 ***	-0,010 ***
Part des ouvriers et employés	-8,530 ***	-8,065 ***	-0,919 *
Part de marché	0,070 ***	0,021 ***	ns
Turnover des leaders	ns	ns	1,293 ***
Taux de sous-traitance		0,022 ***	
Taux d'intérim	ns	-0,024 ***	-0,012 ***
Part des démissions dans l'emploi	0,022 **	ns	-0,022 ***
Part des licenciement dans l'emploi	0,054 **	ns	ns
Taux de conversion des CDD en CDI	-0,593 ***	-0,129 ***	-0,006 ***
Taux de chômage départemental	-0,064 ***	-0,023 ***	ns
Taux de profit	ns	0,007 ***	ns

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns indique non significatif au seuil de 10 %.

¹⁶ Y compris pour le travail de régression nécessaire à la détermination de la tendance et du cycle caractérisant chaque entreprise.

- Les divergences constatées par rapport à l'estimation effectuée sur les entreprises pérennes concernent, d'abord, les variables de contrôle, en particulier celles associées aux sous-secteurs. Plus précisément, le coefficient correspondant au secteur immobilier dans les services n'est plus significatif et à l'inverse, pour l'industrie, le secteur de l'énergie le devient. Du point de vue de l'effet de la taille, la seule différence réside dans le fait que le coefficient associé à la taille la plus élevée n'est plus significatif pour le secteur du commerce. Enfin, la variable *tendance du chiffre d'affaires*, absente de la liste des variables significatives dans le précédent tableau, intervient cette fois, mais seulement pour l'industrie.
- Pour ce qui concerne l'hypothèse H1, on note deux différences. La plus importante concerne la variable *cycle*, qui exerce une influence pour le secteur de l'industrie, mais le signe du coefficient est inverse à celui attendu sous l'hypothèse H1¹⁷, il est négatif. Cela peut paraître surprenant, mais si on met ce résultat en perspective de l'incidence spécifique de l'intérim dans l'industrie, cela peut rendre compte du fait que ce sont sans doute davantage les intérimaires que les salariés en CDD qui jouent l'effet tampon en période d'incertitude. La seconde différence tient au fait que la part de marché influe sur le secteur du commerce, et non plus seulement sur l'industrie.
- Quant aux éléments en jeu dans l'hypothèse H2, on constate trois spécificités : le coefficient de variation des CDI, dont l'influence n'était pas établie au niveau statistique dans la première régression, intervient cette fois, positivement, dans l'industrie. Il a le signe attendu. De même, la part des licenciements intervient maintenant, pour le seul secteur du commerce, avec un coefficient positif, ceci jouant dans le sens de la dualisation entre entreprises, les entreprises licenciées le plus apparaissant pour ce secteur être aussi celles qui recourent le plus aux CDD. Enfin, l'impact négatif du taux de conversion, qui renforce encore la vision précédente, est maintenant l'une des trois variables dont l'incidence est de même nature pour les trois secteurs.

¹⁷ Tout en étant cohérent avec ce que l'on peut observer sur la base d'un simple tri croisé pour la période 1996-2000.

Au-delà de toutes les similitudes (sur le taux de profit, le taux de chômage, la sous-traitance, l'intérim, le *turnover* des leaders, la part des démissions), le fait que les coefficients (et écart-type) du coût salarial moyen (et de la part des ouvriers et employés) soient très proches dans cette estimation et dans celle de la section précédente, et que l'influence de la variable cycle – dans le sens de l'hypothèse H1 – demeure le propre du commerce, nous semble de nature à conforter les précédents résultats. Nous y voyons comme un indice de leur robustesse.

Afin d'étudier d'autres dimensions plus conjoncturelles du recours aux CDD, et d'élargir le champ (ne plus se restreindre aux entreprises pérennes), il s'agit à présent de procéder à l'analyse des déterminants du recours pour une année donnée. Nous avons choisi de travailler sur la dernière année de la période étudiée, une période de vive reprise, l'année 2000.

3. DETERMINANTS DU RECOURS A UNE DATE DONNEE

En travaillant sur la moyenne individuelle du recours aux CDD sur l'ensemble de la période considérée, nous avons tenté de caractériser la dimension « structurelle » de ce comportement, c'est-à-dire un mode d'usage des CDD. Il s'agit maintenant de mettre à l'épreuve les deux mêmes hypothèses en se focalisant sur la dimension plus « conjoncturelle » du recours aux CDD. Ainsi, la variable que nous cherchons à expliquer n'est plus le taux de recours moyen sur une période de 16 ou de 5 ans, comme dans la précédente section, mais bien le taux de recours pendant une année donnée.

Nous sommes alors confrontés au fait que, chaque année, environ un quart des entreprises n'a pas recours aux CDD. Cela nécessite d'adopter une modélisation particulière, le modèle Tobit. Ce modèle permet d'estimer les déterminants du recours aux CDD, tout en tenant compte du fait que toutes les entreprises n'y recourent pas. Les coefficients des variables explicatives sont corrigés du biais de sélection induit par la censure à 0 de la variable endogène. Cependant, l'utilisation de ce type de modèle ne permet pas, tout au moins de manière directe, d'estimer conjointement le recours aux CDD et l'équation de coût salarial moyen (dans le cadre d'une méthode adaptée de doubles moindres carrés), et donc de corriger de cette manière le biais d'endogénéité du coût salarial moyen. Nous avons alors procédé en deux étapes. Tout d'abord, l'estimation de l'équation de coût salarial moyen a été effectuée séparément (en

intégrant la durée moyenne des salariés en CDI), et a permis de déterminer la prédiction du coût salarial moyen. Ensuite, cette prédiction a été utilisée dans l'estimation du modèle Tobit pour le recours aux CDD, à la place du coût salarial moyen observé.

Les variables explicatives (à deux exceptions près), ainsi que la variable endogène, correspondent aux valeurs de l'année 2000, et non plus à la moyenne sur une période de plusieurs années. On pourrait donc travailler sur l'échantillon des entreprises présentes en 2000. Mais, pour pouvoir intégrer une variable pertinente en termes d'incertitude et conserver la même variable instrumentale qu'auparavant, nous avons choisi de travailler sur les échantillons des entreprises présentes pendant 5 années consécutives. Il s'agit ainsi de l'échantillon déjà présenté dans le tableau (5.2).

Nous présentons successivement l'estimation du coût salarial moyen et celle du taux de recours aux CDD en 2000.

3.1. Estimation du coût salarial moyen

Cette estimation sert à calculer un coût salarial moyen corrigé, qui sera intégré ensuite dans la régression Tobit du recours aux CDD, à la place du coût salarial moyen observé. Le tableau 5.6 synthétise les résultats obtenus.

On retrouve les trois éléments communs déterminant le coût salarial moyen obtenu dans la régression sur les entreprises pérennes : la part des ouvriers et employés, le taux de chômage et la durée des CDI, avec des coefficients parfaitement attendus. Il y a ici en outre trois autres variables dont le signe du coefficient et la significativité sont communs aux trois secteurs : le *turnover* des leaders, l'ancienneté de l'entreprise et la part des démissions dans l'emploi¹⁸. Si l'incidence du *turnover* des leaders reste complexe à analyser, on peut plus facilement proposer une interprétation pour le signe du coefficient de la part des démissions : les entreprises dont le coût salarial moyen est le plus élevé retiennent plus facilement les salariés. Quant à l'ancienneté de l'entreprise, on y voit avant tout un signe de bonne santé économique.

¹⁸ Pour la régression opérée sur l'échantillon des entreprises pérennes, le coefficient associé au démission était significatif mais positif, les deux autres secteurs affichant un coefficient significatif et négatif.

Tableau 5.6 : Résultats de l'estimation du coût salarial moyen en 2000

	Commerce	Industrie	Services
Constante	364,835 ***	341,330 ***	319,322 ***
IAA		-7,893 ***	
Ind Conso		-11,094 ***	
Ind Auto		12,190 **	
Ind Equipement		2,387 Ns	
Ind Intermédiaires		Ref	
Energie		-20,872 **	
Services Immobilier			54,767 ***
Services aux Entreprises			-3,027 ns
Taille 1 : 50-70 salariés	-9,076 **	-0,897 ns	
Taille 2 : 70-100 salariés	-3,351 Ns	-2,185 Ns	
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	9,597 **	16,795 ***	
Tendance		41,100 ***	
Taux de variation des stocks		0,052 **	
Part des ouvriers et employés	-263,844 ***	-188,986 ***	-267,307 ***
Part de marché		0,948 ***	2,074 ***
Turnover des leaders	41,728 ***	15,159 ***	115,585 ***
Taux de sous-traitance		0,664 ***	
Taux d'intérim		-0,340 ***	
Part des démissions dans l'emploi	-1,040 ***	-0,968 ***	-0,713 ***
Part des licenciements dans l'emploi	2,453 ***	0,609 ***	
Taux de conversion des CDD en CDI			-0,339 **
Taux de chômage	-2,112 ***	-1,178 ***	-2,373 **
Ancienneté de l'entreprise	1,201 ***	0,486 **	1,652 **
Durée des CDI	1,094 **	1,468 ***	2,073 **

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns signifie non significatif au seuil de 10 %.

3.2. Résultats des estimations

Le tableau 5.7 présente les résultats de l'estimation du taux de recours aux CDD en 2000.

Tableau 5.7 : Les déterminants du recours en 2000

	Commerce	Industrie	Services
Constante	126,648 ***	39,876 ***	80,035 ***
IAA		1,837 ***	
Ind Conso		0,014 ns	
Ind Auto		1,138 *	
Ind Equipement		-0,105 ns	
Ind Intermédiaires		Ref	
Energie		-3,638 ns	
Services Immobilier			8,280 ***
Services aux Entreprises			-2,597 ***
Taille 1 : 50-70 salariés	-6,776 ***	-2,953 ***	-3,420 ***
Taille 2 : 70-100 salariés	-2,466 ***	-1,177 ***	-0,495 ns
Taille 3 : 100-200 salariés	Ref	Ref	Ref
Taille 4 : plus de 200 salariés	3,454 ***	2,426 ***	0,549 ns
Cycle	-6,389 ***	-4,756 ***	ns
Tendance	-5,546 **	13,952 ***	ns
Coefficient de variation des CDI	0,090 ***	0,052 ***	ns
Coût salarial moyen	-0,332 ***	-0,108 ***	-0,251 ***
Part des ouvriers et employés	-74,205 ***	-20,099 ***	-52,216 ***
Part de marché	ns	0,097 ***	0,586 ***
Turnover des leaders	6,451 **	ns	31,145 ***
Taux de sous-traitance		0,062 ***	
Taux d'intérim	-0,141 ***	-0,138 ***	-0,176 ***
Part des démissions dans l'emploi	-0,185 ***	0,157 ***	-0,281 ***
Part des licenciement dans l'emploi	0,630 ***	ns	ns
Taux de conversion des CDD en CDI	-0,943 ***	-1,252 ***	-0,198 ***
Taux de chômage	-0,616 ***	ns	-0,366 **
Taux de profit	-0,014 **	0,032 ***	ns
Ancienneté de l'entreprise	0,250 ***	ns	0,376 ***

*** indique la significativité au seuil de 1 % et ** au seuil de 5 %, * indique la significativité au seuil de 10 %, ns signifie non significatif au seuil de 10 %.

Si l'on prend comme référence la dernière régression effectuée sur le même échantillon avec des variables calculées en moyennes sur 5 ans en lieu et place des valeurs correspondant à 2000 (excepté pour le cycle, la tendance et le coefficient de variation des CDI), la plus grande part des différences se situe dans le secteur du commerce. D'abord, les variables de taille apparaissent ici toutes comme significatives alors que ce n'était jusqu'alors que le fait de la taille 1. Ensuite, les variables de tendance, de coefficient de variation des CDI de *turnover* des leaders, de taux d'intérim, de taux de profit et d'ancienneté de l'entreprise sont devenues significatives tandis que la part de marché ne l'est plus. Enfin les coefficients associés aux variables de cycle et de part des démissions dans l'emploi ont changé de signe.

Pour les autres secteurs, les différences sont moins importantes. Pour ce qui est de l'industrie, on notera que le coefficient associé à l'indicateur du secteur des biens de consommation est cette fois significatif, tandis que celui correspondant à l'automobile ne l'est plus. En outre toutes les tailles ont une incidence, et non plus seulement la taille 4. Rien ne bouge quant à l'hypothèse H1, mais il y a deux changements concernant l'autre hypothèse. Premièrement, la part des démissions dans l'emploi est cette fois significative, avec un coefficient positif que nous rencontrons pour la première fois (tous secteurs confondus) et qui rend peut-être compte de l'articulation entre le *turnover naturel* induit par les démissions et le besoin d'établir des contrats de courte période pour l'accroître. Deuxièmement, le taux de chômage ne « sort » plus.

Enfin, dans le secteur des services, les effets sectoriels sont modifiés : l'indicateur associé aux *services aux entreprises* est maintenant négatif et l'autre indicateur de secteur, qui n'était pas significatif, l'est maintenant. Quant à l'effet taille, cette fois la taille 1 apparaît discriminante du recours aux CDD, alors qu'aucune variable ne l'était auparavant. Restent ensuite trois différences : la significativité du coefficient associé à la part de marché, au taux de chômage et à l'ancienneté dans l'entreprise.

Plus profondément, par-delà les différences constatées, il nous semble important de souligner la faiblesse des différences du point de vue de la substance des hypothèses H1 et H2. La logique de l'incertitude n'apparaît plus à l'œuvre, tandis que les coefficients du coût salarial moyen demeurent inchangés. Il y a deux variables supplémentaires dont les coefficients et la significativité sont maintenant communs aux trois secteurs : la taille 1 et le taux d'intérim, ce dernier s'expliquant particulièrement par un effet conjoncturel,

la période 2000 étant une période de vive reprise qui a donné lieu à une forte montée du recours à l'intérim, y compris hors de l'industrie.

Le sentiment qui prévaut est celui d'une difficulté à expliquer la situation du commerce, que l'on peut sans doute connecter à la faiblesse du nombre de variables qui sont intervenues lors de l'estimation du coût salarial moyen.

4. SYNTHÈSE DES RESULTATS ET INTERPRETATIONS

Le tableau suivant propose une synthèse des résultats obtenus dans ce chapitre en indiquant pour chaque secteur et pour chaque période, notées A (période 1985-2000), B (période 1996-2000), C (année 2000), les signes associés aux coefficients lorsque ceux-ci sont apparus significativement différents de 0 dans les régressions estimées. Le « 0 » signale la non-significativité du coefficient, alors que l'absence de marque correspond aux variables non pertinentes dans le secteur. Nous avons ajouté les colonnes du tableau de synthèse de la section 1 qui présentait les résultats attendus et les signes observés à partir de tris croisés.

On ne pourrait attendre de ce tableau de faire apparaître des incidences toujours identiques indépendamment de la régression et du secteur. En particulier, on attendrait que les déterminants « structurels », dont rendent compte les coefficients des variables calculées en moyenne sur plusieurs années, diffèrent de ceux correspondant à l'analyse plus conjoncturelle pour la seule année 2000. D'une part, les régressions mettent chaque fois en jeu une variable endogène différente, et des variables explicatives calculées différemment le plus souvent. D'autre part, les échantillons ne sont pas les mêmes entre la première et la deuxième régression et les techniques mobilisées diffèrent drastiquement entre les deux premières et la dernière. On pourrait même s'étonner de trouver autant de « cohérence ». En effet, on peut noter que quand on compare les régressions par secteur, s'il y a fréquemment des changements, du point de vue de la significativité (c'est le cas de presque toutes les variables de sous-secteurs et de l'essentiel des variables de taille), il y a très peu de changements de signe : cela concerne la variable indicatrice du secteur immobilier, la part des démissions dans le secteur du commerce, mais aussi de manière plus cruciale la variable *cycle* pour le secteur du commerce, dont le coefficient est positif pour les deux premières régressions mais négatif dans la dernière.

Tableau 5.8 : Synthèse de l'ensemble du chapitre

	Commerce			Industrie			Services			Signe attendu	Signe tris croisés
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Régressions											
IAA				+	+	+					
Ind Conso				-	-	0					
Ind Auto				0	0	+					
Ind Equipement				-	-	0					
Energie				0	-	0					
Services Immo							-	-	+		
Services Entr							0	0	-		
Taille 1	-	-	-	0	0	-	0	0	-		
Taille 2	0	0	-	0	0	-	0	0	0		
Taille 4	+	0	+	+	+	+	0	0	0		
Cycle	+	+	-	0	-	-	0	0	0	+ H1	?
Tendance	0	0	-	0	+	+	0	0	0		
Coefficient de variation des CDI	0	0	+	0	+	+	0	0	0	+ H1	+
Coût salarial Moyen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- H2	-
Part des ouvriers et employés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+ H2	+
Part de marché	0	+	0	+	+	+	0	0	+	- H1	?
Turnover des leaders	0	0	+	0	0	0	+	+	+	+ H1	?
Taux de sous-traitance				+	+	+				+/- H2	-
Taux d'intérim	0	0	-	-	-	-	0	-	-	+/- H2	-
Part des démissions dans l'emploi	+	+	-	0	0	+	-	-	-	+ H2	+
Part des licenciements / l'emploi	0	+	+	0	0	0	0	0	0	+/- H2	?
Taux de conversion CDD/ CDI	-	-	-	-	-	-	0	-	-	- H2	Plutôt -
Taux de chômage départemental	-	-	-	-	-	0	0	0	-	+ H2	?
Taux de profit	0	0	-	+	+	+	0	0	0		
Ancienneté de l'entreprise		0	+		0	0		0	+	-	-

Outre les variables du coût salarial moyen et de la part des ouvriers et employés dans l'emploi, qui sont les deux seules lignes de ce tableau où le résultat est identique quels que soient la régression ET le secteur, certaines variables exercent presque toujours la même influence sur le recours aux CDD. Le taux de chômage, le taux de conversion, et le taux d'intérim, le plus souvent significatifs, affichent en effet le même signe pour leur coefficient. C'est aussi le cas des variables de positions et pressions concurrentielles que sont la part de marché et le *turnover* des leaders.

CONCLUSION

Que peut-on finalement en déduire quant aux déterminants du recours aux CDD et aux hypothèses que nous souhaitions mettre à l'épreuve ?

- Tout d'abord, les résultats discutés dans le chapitre 3 quant à l'effet de la taille sur le recours aux CDD apparaissent plus clairement ici. Ce sont bien les entreprises dont les effectifs sont les plus importants qui, toutes choses égales par ailleurs, recourent le plus aux CDD.
- Du point de vue sectoriel, on observe des disparités entre les sous-secteurs et des disparités sectorielles perceptibles dans les différences sur les signes des coefficients et leur significativité. On peut ainsi noter à titre d'exemple que la part des licenciements intervient exclusivement dans le secteur du commerce ou que l'incidence du taux de profit semble quasiment le propre du secteur de l'industrie.
- Du point de vue de l'hypothèse H1 (du besoin d'ajustement aux fluctuations de l'activité économique) le sentiment qui prévaut, à partir de l'analyse du coefficient associé à la variable centrale en jeu dans cette hypothèse, le cycle, est qu'elle n'est pas corroborée sauf, partiellement, dans le secteur du commerce. L'absence systématique de significativité du coefficient associé aux variations des stocks va aussi dans ce sens. En outre, le fait que le coefficient de la part de marché, celui du taux de profit et de l'ancienneté de l'entreprise, quand ils sont significatifs, soient toujours positifs (à une exception près pour le profit dans le secteur du commerce dans l'analyse pour l'année 2000), conforte cette analyse. Ce sont finalement les entreprises les plus solides en termes de rentabilité et de pouvoir de marché, mais aussi les plus grosses et les plus pérennes qui recourent le plus aux CDD. Ces résultats pourraient mettre en lumière des stratégies dites « d'éclatement du noyau dur » où ce qui se joue à travers le recours aux CDD est aussi la mise en danger des salariés les plus stables dans l'entreprise.
- Du point de vue de l'hypothèse H2 (de gestion structurelle de la main-d'œuvre traduisant une moindre volonté de fidélisation), le résultat sur le coût salarial moyen semble d'une grande robustesse. Quels que soient le secteur et la période

étudiée, on observe toujours que ce sont les entreprises dont le coût salarial moyen est le plus faible qui recourent le plus aux CDD. Néanmoins, cela ne va pas dans le sens de l'interprétation en termes de noyau dur / périphérie que nous avons discutée dans le précédent chapitre (section 2.1 et 2.3), mais semble étayer la vision d'un dualisme interentreprises. La cohérence des signes des coefficients du taux de conversion (toujours négatif) et du coefficient de variation des CDI (toujours positif) renforce encore cette interprétation. En revanche, l'influence qui ressort toujours négative de la part des ouvriers et employés sur le recours aux CDD, et qui partage le caractère robuste du coût salarial moyen, va à l'encontre de ce que nous avons obtenu à partir des tris croisés dans la section 1. Il est vraisemblable que le rôle de cette variable transite par le coût salarial moyen. Cela peut provenir du fait que la variable est mal spécifiée puisqu'elle n'est pas établie au niveau entreprise. Les résultats inattendus du point de vue du chômage relèvent des mêmes explications. D'une part, la variable est construite au niveau départemental qui est une approximation trop fruste du chômage local, ensuite ses effets (perçus comme positif pour plusieurs secteurs dans la première section) transitent certainement par le coût salarial. On peut enfin noter que les logiques de dualisation qui semblent apparaître sont finalement assez complexes. Ainsi la sous-traitance apparaît complémentaire du recours aux CDD, tandis que le recours à l'intérim lui serait substituable.

Les résultats obtenus ne soutiennent donc pas l'explication du recours aux CDD par les fluctuations de la demande ou les pressions concurrentielles, mais tendent à appuyer celle d'un choix de gestion des ressources humaines plus structurel qui apparaît comme l'une des dimensions qui traduisent un désengagement des employeurs vis-à-vis de leurs salariés.