

FORUM DE LA RÉGULATION 2003
9-10 Octobre 2003

Sous-traitance et précarité de l'emploi - Une analyse empirique

Nadine THÈVENOT, Julie VALENTIN (MATISSE, Université de Paris I)

1. Introduction

C'est seulement au début des années 1970 qu'ont été introduites progressivement dans les différentes enquêtes auprès des entreprises, des questions permettant de mesurer le recours aux CDD (SAUZE, 2002). L'évaluation du recours au travail intérimaire a commencé en 1985, de manière imparfaite il est vrai, avec la mise en place des DMMO. Une question sur le nombre d'intérimaires présents dans l'entreprise figure dans les EAE depuis la première génération d'enquête en 1984 mais elle était largement non renseignée jusqu'en 1996. On peut ainsi actuellement estimer la place prise par les emplois « précaires » définis par leur caractère temporaire (contrats sous CDD et intérim) à environ 9% des emplois contre 3% il y a 15 ans (CCIP, 1999)¹. Mais il est une forme de mobilisation de la main-d'œuvre qui n'est pas et ne peut pas être évaluée en tant que telle : la sous-traitance. En effet, il n'existe à l'heure actuelle aucune donnée permettant de dénombrer les personnes qui travaillent indirectement pour une autre entreprise que celle qui leur verse leur salaire.

De même, d'un point de vue théorique, de nombreux travaux en économie du travail ont mis en avant les critères d'arbitrage entre le recours à l'emploi typique en CDI et le recours à l'emploi temporaire en CDD ou par l'intérim. L'étude de la sous-traitance et de l'externalisation a été quant à elle essentiellement menée à partir d'approches en économie industrielle qui s'inscrivent dans une démarche mettant en avant les critères de choix des « formes de gouvernance » efficaces (théorie des contrats) ou la nécessité de se recentrer sur les activités les mieux maîtrisées afin de continuer à bénéficier d'un avantage concurrentiel. D'un point de vue empirique, les travaux reposent essentiellement sur des études macroéconomiques ou sur des enquêtes de terrain. A notre connaissance, la seule véritable tentative de mise en perspective des différentes formes de mobilisation du travail a été menée par des juristes cherchant à mettre en évidence des situations intermédiaires entre travail salarié et travail indépendant à partir des conditions de répartition des risques et des modalités d'organisation du travail (MORIN, 1999). Ils montrent dans cette perspective la nécessité de redéfinir le lien de subordination dans les rapports de travail et prônent la co-responsabilité dans les relations de sous-traitance.

Alors que l'économie du travail s'intéresse peu à la sous-traitance et que l'économie industrielle n'a pas pour objet d'évaluer les effets de la sous-traitance sur l'emploi, il nous semble essentiel d'aborder la question de la sous-traitance sous l'angle de l'emploi pour au moins deux raisons : d'abord, le recours à la sous-traitance peut manifester la possibilité pour les entreprises donneurs d'ordres de mobiliser de la main-d'œuvre par le biais d'un contrat commercial et échapper de fait au droit du travail pour cette part de son personnel ; ensuite, les conditions d'emploi et de travail sont susceptibles d'être plus défavorables dans les

¹ COUTROT (2000) propose quant à lui une estimation qui s'élève à 8% du personnel employé sous contrats temporaires à partir de l'exploitation de l'enquête REPONSE.

entreprises sous-traitantes qui mettent à disposition de donneurs d'ordres des prestations de travail que dans les entreprises non soumises à cette forme de dépendance économique.

Notre objet d'étude est donc celui du recours à la sous-traitance, définie comme une forme d'extériorisation juridique de la main-d'œuvre. Que le recours à la sous-traitance ait été motivé par un objectif intentionnel de réduction des effectifs (BEAUJOLIN, 1999) ou par des considérations de nature industrielle, il a pour effet des réorganisations internes porteuses de baisse de l'emploi salarié au sein de l'entreprise. Finalement, en définissant d'emblée la sous-traitance comme une forme de mobilisation de la main-d'œuvre pour les entreprises, on entend étayer l'hypothèse selon laquelle, si l'extension des relations de sous-traitance traduit une nouvelle division du travail au sein de l'industrie, elle conduit aussi à de nouveaux types de relations de travail et de subordination. En ce sens, l'analyse de l'éclatement de la relation de travail s'étend au-delà de la seule prise en compte du recours aux CDD et à l'intérim mais intègre la sous-traitance comme une « façon d'extérioriser les problèmes de gestion de la main-d'œuvre » (MORIN, 1994, p.27).

Nous proposons d'abord une évaluation empirique de la dynamique du recours à la sous-traitance par les entreprises françaises entre 1984 et 2000 à partir de données individuelles d'entreprises. Nous montrons ici que la sous-traitance tient une place de plus en plus significative dans la façon dont les entreprises gèrent leur besoin de main-d'œuvre (2.). Après avoir « mis à plat » les différents moyens par lesquels les entreprises peuvent mobiliser des prestations de travail et distingué les dépenses de travail interne et externe, nous évaluons dans quelle mesure les entreprises ont substitué des prestations externes aux prestations assujetties au droit du travail (3.). Enfin, dans une dernière partie, nous abordons la question des conséquences sur les conditions d'emploi et de travail pour les salariés des entreprises preneurs d'ordres (4.).

Encadré 1 : Méthodologie

Notre matériel empirique est constitué des Enquêtes Annuelles d'Entreprises (EAE) dans l'industrie sur la période 1984-2000. Les EAE permettent en effet de disposer des données sur les dépenses de sous-traitance et d'intérim ainsi que sur les rémunérations versées par les entreprises aux salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée sans distinction. Les EAE sont diffusées par l'intermédiaire de l'INSEE. Depuis 1984, première année disponible, quatre générations d'enquêtes se sont succédées. Nous avons pu disposer des enquêtes sur 17 années, de 1984 à 2000. Nous avons constitué des bases de données différentes selon les questions traitées, les éléments nécessaires n'étant pas toujours renseignés, en particulier selon la taille des entreprises.

Concernant l'étude de la dynamique de la sous-traitance, la base exploitée comporte 50851 observations, soit autant d'entreprises, de 20 salariés ou plus, ayant existé au moins 1 an sur la période 1984-2000 et qui font partie de l'industrie, hors énergie. Les cinq classes d'effectifs sont les suivantes : 1 (20 à 49 salariés), 2 (50 à 99 salariés), 3 (100 à 249 salariés), 4 (250 à 499 salariés), 5 (plus de 500 salariés).

L'étude de la substitution entre les formes de mobilisation interne et externe de la main-d'œuvre porte quant à elle sur les entreprises de plus de 100 salariés du champ de l'industrie sauf énergie sur la période 1984-2000. La base recouvre ici 11013 observations, c'est-à-dire 11013 entreprises différentes ayant existé au moins 1 an sur cette période. Les 3 classes d'effectifs sont les suivantes : 1 (100 à 249 salariés), 2 (250 à 499 salariés), 3 (plus de 500).

Enfin, l'étude des conditions d'emploi et de travail selon l'importance de la sous-traitance reçue a été faite pour l'année 2000. Les EAE offrant peu de possibilités pour construire des indicateurs des conditions d'emplois des salariés ou des modes de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, nous avons apparié les EAE aux DMMO, ce qui nous a permis de disposer d'indicateurs de stabilité de l'emploi à travers les différents types de flux de main-d'œuvre des entreprises. La base porte alors sur toutes les entreprises du champ de l'industrie hors énergie ayant au moins 1 établissement d'au moins 50 salariés. Elle recouvre 7441 entreprises. Les trois classes d'effectifs sont les suivantes : 1 (50 à 99 salariés), 2 (100 à 249 salariés), 3 (plus de 250 salariés).

2. Evaluation sur longue période du recours à la sous-traitance

2.1 Evaluation par les dépenses de sous-traitance totale

Si l'étude du choix entre faire et faire faire connaît de nombreux développements théoriques, l'analyse empirique et dynamique du phénomène est finalement restée assez marginale, comme s'il était de « connaissance commune » que les entreprises sous-traitaient de plus en plus. Outre quelques enquêtes sectorielles ponctuelles (INSEE), le seul travail statistique a été mené par le SESSI qui publie un rapport annuel sur la sous-traitance industrielle² à partir de l'exploitation des EAE dans l'industrie, mais sans proposer d'analyse longitudinale. THÉVENOT, VALENTIN (2003a) ont fait une estimation de l'évolution du recours à la sous-traitance de la part des entreprises industrielles françaises depuis 1984 à partir de données individuelles d'entreprises.

Les EAE ne permettent pas d'évaluer directement la sous-traitance sous l'angle de l'emploi. En effet, on ne dispose que des sommes dépensées en sous-traitance, qui correspondent à la valeur des produits et services « commandés » à des entreprises sous-traitantes³, dont les coûts de main-d'œuvre ne constituent qu'une partie. Une telle évaluation sera présentée ci-après. Les principaux résultats de ce travail sont les suivants : (i) la part des entreprises qui sous-traitent (part des entreprises dont les dépenses de sous-traitance sont positives sur le total des entreprises) est passée de près de 60% en 1984 à plus de 85% en 2000, autrement dit 9 entreprises sur 10 enregistrent des dépenses de sous-traitance aujourd'hui ; (ii) la moyenne des taux de sous-traitance individuels (dépenses de sous-traitance rapportées au chiffre d'affaires de chaque entreprise) est passée de 4,5% en 1984 à près de 8% en 2000, soit un taux de croissance annuel moyen de 3,58% ; (iii) le taux de sous-traitance global (somme des dépenses de sous-traitance rapportée à la somme des chiffres d'affaires) est passé quant à lui de 7,1% en 1984 à 10,4% en 2000, avec un taux de croissance annuel moyen de 2,41% ; (iv) ces travaux montrent par ailleurs que si ce phénomène est généralisé (« tout le monde sous-traite et ce de plus en plus »), il témoigne néanmoins d'une forte disparité inter-entreprises : le quart des entreprises qui sous-traitent le plus connaissent un taux de sous-traitance moyen de 22,2% en 2000 alors que les 75% d'entreprises restantes ont un taux de sous-traitance moyen qui ne dépasse pas 7% ; (v) de même, si quelle que soit la taille et quel que soit le secteur d'appartenance des entreprises, le profil des taux de sous-traitance est croissant sur la période, il existe des disparités de niveaux importantes : les entreprises dont la taille est supérieure à 500 salariés enregistrent un taux de sous-traitance supérieur d'environ 1 point aux autres, les entreprises de l'industrie des biens d'équipement ont en moyenne un taux de sous-traitance supérieur de 3 à 6 points à celui des autres secteurs alors que les entreprises du secteur des biens intermédiaires sont elles qui, en moyenne, dépensent la plus faible part de leur chiffre d'affaires en sous-traitance.

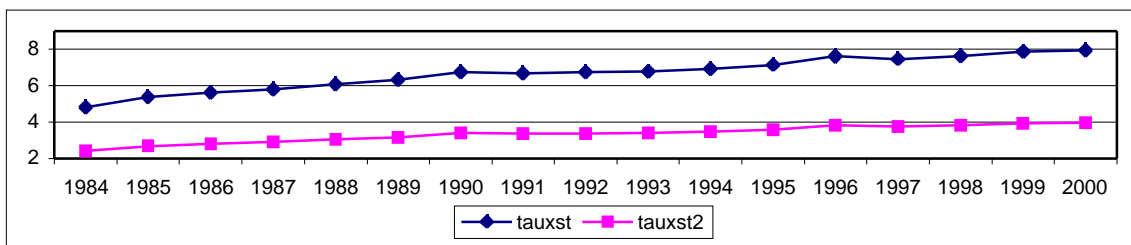
² On rappelle la définition de l'AFNOR (norme NFX 50 300N de novembre 1987) : « peuvent être considérées comme activités de sous-traitance industrielle, toutes les activités concourant pour un cycle de production déterminé, à l'une ou plusieurs des opérations de conception, d'élaboration ou de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance du produit en cause, dont une entreprise dite donneur d'ordres confie la réalisation à une entreprise dite sous-traitante ou preneur d'ordres, tenue de se conformer exactement aux directives techniques arrêtées en dernier ressort par le donneur d'ordres ».

³ La sous-traitance prise en compte ici correspond à la « sous-traitance totale » qui regroupe trois postes du plan comptable : la sous-traitance générale (poste 611 du PCG) correspondant à des produits ou prestations qui ne peuvent pas être incorporés directement aux ouvrages, travaux et produits à la réalisation desquels ils concourent (AFNOR), les achats d'études (poste 604) et les achats de matériels (poste 605).

2.2 Méthodologie pour une évaluation des dépenses de travail associées aux dépenses de sous-traitance

Les dépenses de sous-traitance ne sont pas toutes assimilables à des dépenses de travail. En effet, elles ne correspondent pas, par définition, à une facturation pour la mise à disposition de main-d'œuvre, mais à une facturation pour la réalisation d'un bien ou d'un service destiné à l'entreprise donneur d'ordres, impliquant donc, outre les dépenses de travail, les dépenses occasionnées par toute activité productive, qu'il s'agisse des infrastructures, des consommations intermédiaires, ou des dépenses de sous-traitance... Il n'empêche, à la différence d'un contrat de vente standard, le contrat de sous-traitance consiste, pour l'entreprise donneur d'ordres, à faire réaliser un travail « pour soi » qui aurait pu être réalisé par des ressources et des prestations de travail internes. Face aux difficultés de caractérisation des contrats de sous-traitance, le critère économique utilisé pour qualifier un contrat de sous-traitance indique que 50% du coût total doit correspondre à des dépenses de main-d'œuvre, faute de quoi le contrat relèverait d'un contrat de vente (ALTERSOHN, 1992). Ainsi, si la valeur de la marchandise utilisée par le fabricant en contrat avec l'entreprise est supérieure à celle ajoutée par son travail, la jurisprudence a posé qu'il s'agit d'un contrat de vente et non d'un contrat d'entreprise qui définit le lien de sous-traitance. Sur cette base, nous avons ainsi pu définir une borne supérieure et une borne inférieure pour les dépenses de travail associées aux dépenses de sous-traitance totale des entreprises. La borne supérieure (tauxst) correspond au cas où l'ensemble des dépenses de sous-traitance est considéré comme des dépenses de travail. Dans le cas de la borne inférieure (tauxst2), on considère que seulement 50% des dépenses de sous-traitance consistent en des dépenses de travail⁴. La croissance des formes de mobilisation externe de la main-d'œuvre dans la production des entreprises est retranscrite dans le graphique 1 présente l'évolution de la part des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaires selon ces deux estimations.

Graphique 1 : Taux de sous-traitance



Source : EAE, Calculs des auteurs.

Au regard de ce graphique, il est frappant de constater la place croissante prise par la sous-traitance dans la production des entreprises. Les dépenses de travail associées à cette forme d'organisation de la production représentent en 2000 entre 4% et 8% de leur production. Si l'intensification du recours est générale, des disparités sectorielles en termes de niveaux persistent. Cependant, on peut constater un phénomène de « rattrapage » des entreprises qui extériorisaient le moins en proportion de leur production vers celles qui extériorisent le plus leur main-d'œuvre. Ainsi, la part des dépenses de sous-traitance du secteur des biens d'équipement (E) est la plus élevée sur l'ensemble de la période mais ce secteur est celui qui a enregistré le taux de croissance le plus faible (proche de 45%).

L'analyse de la part des dépenses de sous-traitance selon la taille des entreprises confirme ce phénomène de convergence des comportements vers une extériorisation accrue de la main-

⁴ - $\text{tauxst} = \text{dépenses de sous-traitance} / \text{CA}$

- $\text{tauxst2} = (\text{dépenses de sous-traitance} / 2) / \text{CA}$

d'œuvre. Des différences de niveaux persistent également, les entreprises ayant d'autant plus tendance, en moyenne, à dépenser davantage dans cette forme de mobilisation de la main-d'œuvre que leur taille est importante (THÈVENOT, VALENTIN, 2003b).

On va maintenant chercher à confronter cette dynamique à celle des dépenses salariales et des dépenses d'intérim afin de rendre compte du partage entre les différentes formes de mobilisation de la main-d'œuvre.

3. Substitution travail interne / travail externe

La thèse défendue ici est celle d'un changement opéré par les entreprises dans la façon de gérer leur besoin en main-d'œuvre, changement caractérisé par une substitution leur permettant d'échapper au droit du travail pour une part croissante de leur main-d'œuvre.

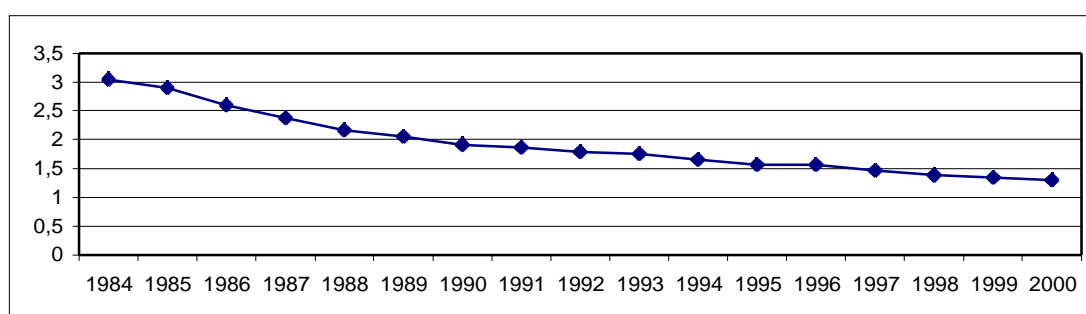
Notre angle d'approche est donc celui des entreprises qui, soit recourent au contrat de travail (CDI et CDD indistinctement), soit extériorisent la relation salariale par le recours à l'intérim⁵ et/ou à la sous-traitance qui relèvent alors du droit commercial.

Afin de mettre en évidence la substitution opérée entre les formes de mobilisation interne et externe de la main-d'œuvre, nous mettons en évidence dans un premier temps la baisse de l'emploi et de la masse salariale dans le chiffre d'affaires. Nous montrons alors que la baisse du salariat ne peut résulter en totalité d'un moindre besoin en main-d'œuvre de la part des entreprises mais a été en partie le résultat d'un processus de substitution leur permettant d'échapper au droit du travail.

3.1 La baisse de l'emploi salarié moyen

Nous appréhendons la place du salariat à partir de deux indicateurs, prenant en compte respectivement le nombre d'emplois et les dépenses de salaires des entreprises. Le premier est égal au nombre de salariés rapporté au chiffre d'affaires annuel (en millions de francs constants). La moyenne de ces taux individuels mesure le nombre de salariés mobilisés par les entreprises pour réaliser 1 million de chiffre d'affaires. Le graphique suivant montre la baisse globale de la place de l'emploi mobilisé dans la production des entreprises françaises, que celle-ci ait été réalisée en interne ou en externe.

Graphique 2 : Part de l'emploi dans le chiffre d'affaires (PECA)



Source : EAE, Calculs des auteurs.

En 1984, l'entreprise se liait, en moyenne, à 3 salariés pour réaliser 1 million de chiffre d'affaires alors qu'ils n'étaient plus que 1,5 en 2000, soit une baisse de 57,5%⁶. Ce phénomène de baisse apparaît généralisé. On constate en effet une évolution très proche des

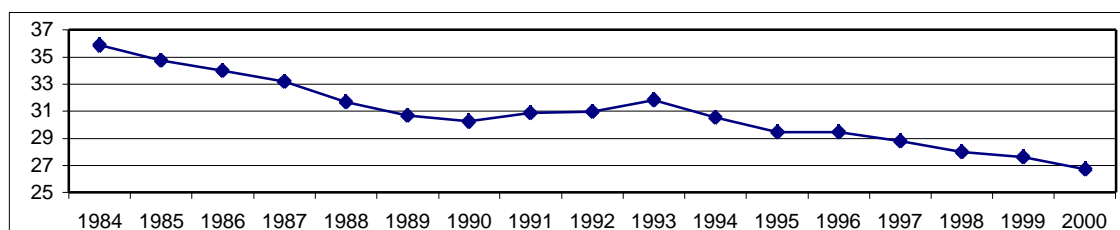
⁵ Versées aux agences de travail temporaire pour la mise à disposition de main-d'œuvre, les dépenses d'intérim peuvent être considérées en totalité comme des « dépenses de travail » liées à une mobilisation externe de la main-d'œuvre.

⁶ On peut noter que sur la période, le chiffre d'affaires a augmenté de 5,27% en moyenne chaque année alors que l'emploi baissait de 1,32%.

taux désagrégés par secteur et par taille. La baisse est pour tous les secteurs comprise entre 56% et 58% et un peu plus élevée pour les tailles 2 et 3, de l'ordre de 60%.

Le deuxième indicateur est la part des dépenses salariales (y compris les charges sociales) dans le chiffre d'affaires. L'évolution de la moyenne de ces taux individuels confirme la baisse du salariat comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre sur la période (graphique 3).

Graphique 3 : Part des dépenses salariales dans le chiffre d'affaires (PSCA)



Source : EAE, Calculs des auteurs.

Par rapport à l'évolution du PECA, on peut faire deux remarques. D'une part, la baisse du PSCA est moins régulière sur l'ensemble de la période, avec une interruption entre 1990 et 1993, concomitante au fort ralentissement de l'activité économique. D'autre part, la baisse du PSCA est également moins forte que celle du PECA (25,4% contre 57,5%) du fait de l'augmentation des salaires et des charges sociales et du changement de structure des qualifications.

Il n'en demeure pas moins une baisse sensible. Cette baisse se manifeste là aussi quels que soient le secteur et la taille de l'entreprise. Ainsi la baisse va de 24,6% pour le secteur des biens de consommation à 26,5% pour le secteur automobile. Elle est comprise entre 24,9 et 26,9% de la taille 1 à 3. Comme pour les PECA, on constate en revanche, une disparité par secteur et par taille du point de vue des niveaux.

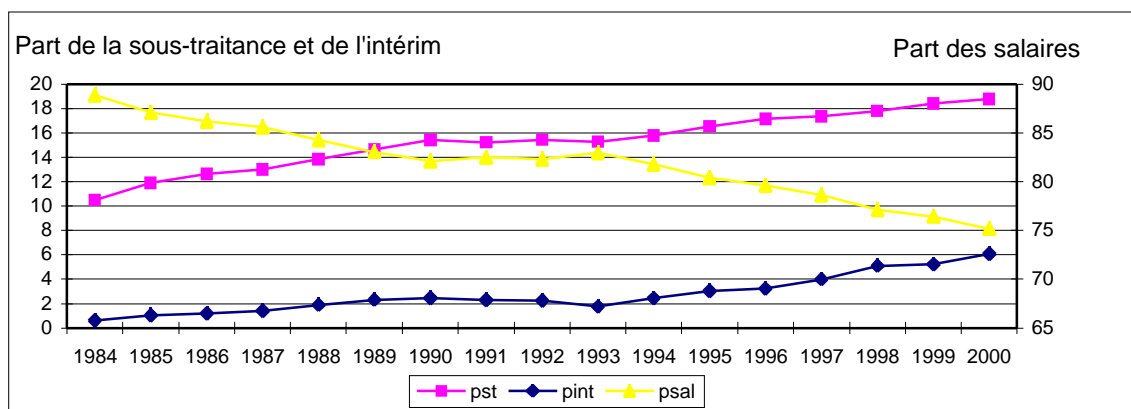
3.2 Dépenses de travail et substitution

Afin de mettre en évidence la substitution opérée entre les dépenses de salaires et les dépenses externes, nous avons évalué les besoins de main-d'œuvre des entreprises pour réaliser leur activité productive. Ceux-ci correspondent à la somme de l'ensemble des dépenses de travail (dépenses de sous-traitance, dépenses d'intérim et salaires versés). Le résultat de cette évaluation peut être formulé de la façon suivante : si les dépenses de travail rapportées au chiffre d'affaires ont effectivement baissé sur la période 1984-2000, la baisse constatée est d'une ampleur largement inférieure à la baisse des salaires rapportés au chiffre d'affaires. En effet, alors que la part des salaires dans le chiffre d'affaires diminue de 25%, la part des dépenses de travail dans le chiffre d'affaires diminue, quant à elle de 10%, du fait comme nous l'avons vu de la forte hausse des dépenses de travail externe. Le recours à des formes externes de mobilisation de main-d'œuvre compense donc en partie la réduction de la main-d'œuvre directement mobilisée par l'entreprise sous la forme du salariat.

La substitution directe peut être davantage mise en évidence à partir de l'évolution de la répartition des dépenses de travail selon qu'elles contribuent à mobiliser de façon directe du salariat ou qu'elles alimentent la mobilisation de main-d'œuvre externe à l'entreprise. Les évaluations diffèrent évidemment selon la part des dépenses de sous-traitance que l'on définit comme des dépenses de travail. Au pire, c'est-à-dire en considérant que la totalité des dépenses de sous-traitance relève de dépenses de travail, la part des salaires a baissé de plus de 15% alors que les parts des dépenses de sous-traitance et d'intérim augmentaient respectivement de près de 80% et de près de 900%. Au mieux, c'est-à-dire en considérant que

seulement 50% des dépenses de sous-traitance constituent des dépenses de travail, la part des salaires diminuait de 12,2% alors que les parts des dépenses de sous-traitance et d'intérim augmentaient respectivement de 85,4 et 900,5%⁷. En 2000, la part des salaires ne représente plus qu'entre 75,1 et 81,7% des dépenses de travail alors qu'elle se situait dans la tranche 88,9-93% en 1984. Cette baisse est la contrepartie d'une progression du recours à des formes de mobilisation externe : situées à moins de 1% des dépenses de travail en 1984, les dépenses d'intérim en représentent aujourd'hui plus de 6% ; comprises entre 6 et 10,5% en 1984, les dépenses de sous-traitance, quant à elles, représentent entre 11,7 et 18,8% des dépenses de travail en 2000. Le graphique suivant présente l'évolution de la structure des dépenses de travail à partir de la borne supérieure des dépenses de sous-traitance⁸.

Graphique 4 : Répartition des dépenses de travail



Source : EAE, Calculs des auteurs.

La substitution des dépenses de salaire par des dépenses de travail externe est générale. Non seulement, on peut constater une convergence des comportements entre les secteurs, mais aussi un phénomène de rattrapage, en particulier dans les comportements de sous-traitance. La convergence d'abord : quel que soit le secteur, la baisse de la part des salaires dans les dépenses de travail se situe entre 13,7 et 20,1% ou entre 10 et 16,5% selon que l'on considère comme des dépenses de travail respectivement la totalité des dépenses de sous-traitance ou seulement la moitié. Tous les secteurs ont intensifié leur recours à la sous-traitance et à l'intérim, les hausses pouvant atteindre plus de 100% pour la sous-traitance. Le rattrapage ensuite : les secteurs qui dépensent le moins dans la sous-traitance (automobile et biens intermédiaires) sont ceux qui ont dépensé de plus en plus sur la période.

Les résultats par taille font état de la même convergence des comportements de réduction de la place du salariat dans les dépenses de travail des entreprises, la répartition des dépenses étant particulièrement proche pour les tailles 1 et 2, c'est-à-dire les entreprises possédant moins de 500 salariés. En revanche, les entreprises de plus de 500 salariés se distinguent par la place davantage réduite du salariat. Ceci tend à signifier que les entreprises extériorisent d'autant plus leur main-d'œuvre en recourant à la sous-traitance⁹ qu'elles possèdent une masse salariale importante. De fait, la place qu'elles accordent aux salaires dans l'ensemble de leurs dépenses de travail s'en trouve amenuisée par rapport aux entreprises de taille plus modeste. Ce phénomène a par ailleurs tendance à s'accroître sur la période, la baisse de la

⁷ Ce décalage tient au changement de structure dans les dépenses de travail. La baisse de la part des salaires est moins forte quand ceux-ci pèsent davantage dans la totalité des dépenses. De même, l'augmentation des dépenses externes est plus forte quand celles-ci représentent une part plus importante de l'ensemble des dépenses.

⁸ Si les niveaux changent, l'évolution de la répartition reste identique dans le cas de la seconde évaluation.

⁹ Ce résultat est moins marqué pour les dépenses d'intérim, leur importance dans les dépenses de travail étant sensiblement identique quelle que soit la taille.

part des salaires étant plus importante pour les entreprises de taille 3 (comprise dans une fourchette de 12,9% à 16,6% selon les estimations) que pour les entreprises de taille 1 et 2 (de 11,8% à 14,9%). Malgré cette hétérogénéité qui s'explique par un recours accru à la sous-traitance de la part des très grosses entreprises, la baisse du salariat dans la mobilisation de la main-d'œuvre est confirmée quelle que soit la taille.

4. Sous-traitance et précarité

Si le recours à la sous-traitance permet aux entreprises donneurs d'ordre de disposer d'une main-d'œuvre sans avoir à assumer les contraintes qu'impose le droit du travail dans la gestion de leur emploi, les salariés qui travaillent indirectement pour ces entreprises sont néanmoins salariés et leurs employeurs sont soumis au droit du travail. Pour autant, bénéficient-ils des mêmes conditions d'emplois en travaillant pour ces entreprises sous-traitantes que s'ils étaient effectivement embauchés par les entreprises pour lesquelles ils réalisent la production ? La précarité peut d'abord être envisagée sous l'angle du caractère « flexible » des contrats externes. Cette question a fait l'objet de plusieurs études américaines. Elles portent, d'une part, sur l'ensemble des contrats relevant « d'arrangements transitoires » depuis la fin des années 1980 regroupés dans le « travail contingent » (*contingent work*, POLIVKA, 1996) et, d'autre part, sur les « arrangements flexibles ». Non couverts habituellement par le droit du travail américain, ils évincent ces travailleurs des droits sociaux collectifs accordés par les entreprises à leurs salariés à plein temps (HOUSEMAN, 2001)¹⁰.

En France, la précarité de l'emploi associée à la sous-traitance est aussi favorisée par le fait que les entreprises sous-traitantes sont d'une taille réduite. Le développement de l'extériorisation de l'emploi et des relations de sous-traitance renforce ainsi le pouvoir patronal au sens il entraîne le « glissement de nombreux emplois des grandes entreprises vers les moyennes et les petites, la majorité des emplois se trouvant alors dans les entreprises de moins de 50 salariés. Or, l'encadrement du pouvoir patronal par le droit du travail dans ce type d'entreprises est réduit, à la fois pour des raisons juridiques (seuils d'effectifs) et pour des raisons sociologiques (ineffectivité) » (SUPIOT, 1999, p.38)¹¹. Au total, par effet de taille, les salariés des entreprises sous-traitantes disposent de protections dans le cadre du droit du travail amoindries.

Au-delà de cette dimension juridique, nous avons cherché à évaluer la précarité sous l'angle des salaires et de la stabilité de l'emploi. Pour ce faire, on a distingué trois groupes d'entreprises « preneurs d'ordres » selon leur taux de sous-traitance reçue qui rend compte de la part de leur chiffre d'affaires correspondant à des contrats vis-à-vis de donneurs d'ordres : (i) les entreprises non preneurs d'ordres ($po=0$ par la suite) ; (ii) les entreprises qui sont en partie preneurs d'ordres : moins de 100% de leur chiffre d'affaires correspond à de la sous-traitance reçue ($po=1$) ; (iii) les entreprises dont la sous-traitante reçue correspond à l'intégralité de leur chiffre d'affaires ($po=2$).

¹⁰ L'auteur se focalise sur le recours des établissements à cinq types « d'arrangements flexibles » : le travail temporaire, les CDD, le temps partiel, les « bouche-trous » (*on-call workers*) et la sous-traitance (*contract workers*). A partir d'une enquête auprès d'établissements privés en 1995, elle estime que près de 80% des établissements américains avaient eu recours à au moins un des arrangements flexibles (autre que le temps partiel) entre 1990 et 1995, ce taux de recours ayant tendance à augmenter avec la taille des établissements.

¹¹ En particulier, l'existence d'un comité d'entreprise et d'un comité d'hygiène est obligatoire seulement dans les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés. Le franchissement de ce seuil impose également l'élaboration d'un plan social en cas de licenciements collectifs. Par ailleurs, ce n'est qu'à partir de 300 salariés que l'entreprise doit établir un bilan social.

Après avoir fait apparaître les disparités de répartition par taille et par secteur des trois catégories d'entreprises¹², nous mettons en évidence ce qui les distingue sur les conditions d'emploi et de travail.

4.1 Répartition des trois catégories d'entreprises par taille et par secteur.

Dans notre échantillon, près des deux-tiers des entreprises de l'industrie ne sont pas sous-traitantes. Parmi les sous-traitantes, elles sont un tout petit peu plus nombreuses à être exclusivement sous-traitantes.

Tableau 1 : Répartition des entreprises par taille et par taux de sous-traitance reçue

	taille1	taille2	taille3	Total			taille1	taille2	taille3	Total
po=0	37,36	37,12	25,52	100,00		po=0	63,75	66,52	70,82	66,47
po=1	38,44	36,56	25,00	100,00		po=1	16,28	16,27	17,23	16,50
po=2	45,70	37,49	16,81	100,00		po=2	19,97	17,21	11,95	17,03
Total	38,96	37,09	23,95	100,00		Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Comme attendu les entreprises de 50 à 99 salariés (taille 1) sont sur représentées chez les sous-traitantes et les plus grosses (plus de 250 salariés, taille 3) chez les non sous-traitantes.

Tableau 2 : Répartition des entreprises par secteur et par taux de sous-traitance reçue

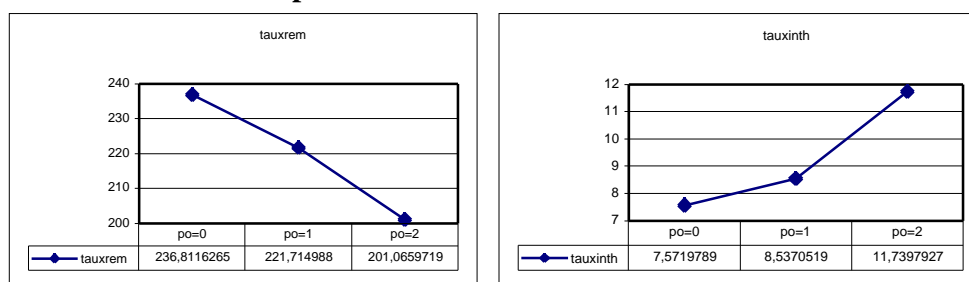
	C	D	E	F	Total			C	D	E	F	Total
po=0	25,29	3,498	25,13	46,08	100		po=0	70,76	66,80	72,99	61,41	66,47
po=1	23,94	2,769	21,42	51,87	100		po=1	16,63	13,13	15,44	17,17	16,50
po=2	17,6	4,104	15,55	62,75	100		po=2	12,61	20,08	11,57	21,42	17,03
Total	23,76	3,481	22,89	49,87	100		Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

On constate que les entreprises exclusivement sous-traitantes (po=2) sont sous représentées dans le secteur des biens de consommation et des biens d'équipement et sur représentées dans le secteur des biens intermédiaires.

4.2 Les indicateurs de conditions d'emploi

On a construit pour chaque entreprise deux indicateurs qui rapportent d'une part, la somme des rémunérations (tauxrem) et d'autre part le nombre d'intérimaires (tauxinth) à l'effectif de l'entreprise. Les graphiques suivant retracent la moyenne de ces indicateurs pour les trois types d'entreprises.

Graphiques 5 et 6 : Conditions d'emploi selon le PO



Source : EAE, DMMO, Calculs des auteurs.

¹² Ce travail est pour l'heure inabouti dans la mesure où la structure par taille et par secteur est évidemment significativement différente entre ces 3 catégories d'entreprises. Nous livrons ici les premiers résultats obtenus qui restent donc à interpréter avec prudence tant que les tests statistiques ne sont pas achevés.

On constate ici que la rémunération moyenne par effectif est d'autant plus faible et le recours à l'intérim d'autant plus fort que l'entreprise est sous-traitante. S'il faut rester prudent eu égard à un effet de secteurs au niveau du taux de rémunération¹³, il n'en demeure pas moins qu'un salarié d'une entreprise plus fortement preneur d'ordres a tendance à être moins bien rémunéré et à être associé dans son collectif de travail à davantage d'intérimaires.

4.3 Les indicateurs de flux de main d'œuvre

Un autre élément lié à la précarité porte sur les mouvements de main-d'œuvre. Nous n'avons trouvé aucune différence significative dans les indicateurs de recours aux CDD. Mais les DMMO ne mesurent que les entrées et sorties en CDD et non les stocks, ce qui nous empêche de conclure à l'absence de différence de comportement vis-à-vis de ces contrats. En revanche, on observe une différence significative sur le nombre de licenciements rapportés à l'effectif entre les entreprises qui sont exclusivement sous-traitantes (le taux de licenciement des entreprises $po=2$ est de 2,16%) et les autres (taux supérieur à 2,5%).

4.4 Gestion de la main d'œuvre et sous-traitance en cascade.

Nous nous sommes enfin tournés vers les indicateurs d'extériorisation de la main-d'œuvre (taux de sous-traitance) et l'on constate que les entreprises sont d'autant plus donneurs d'ordre qu'elles sont sous-traitantes. Le taux de sous-traitance des entreprises $po=2$ est ainsi supérieur à 9% alors qu'il n'est que de 7,2% pour les entreprises $po=0$. On observe ici la logique de sous-traitance en cascade (BEAUJOLIN, 1999).

5. Conclusion

Les comportements individuels des entreprises témoignent d'une substitution au cours du temps entre ce qui relève du droit du travail et ce qui permet d'y échapper, entre ce qui relève d'une charge fixe sur laquelle repose un engagement à long terme de la part des entreprises qui la considèrent comme une source de création de richesses et ce qui relève de charges variables leur permettant de répondre aux variations d'activité. La recherche de flexibilité et de rentabilité a conduit nombre d'entreprises à chercher à faire en sorte que les prestations de travail ne soient plus des charges fixes mais que leurs coûts puissent être en phase avec les variations d'activité. Dans cette logique, les responsables gestionnaires des entreprises subissent des pressions de la part de leurs maisons mères ou de leurs actionnaires pour respecter des taux de rentabilité de plus en plus élevés qui mettent en cause l'emploi permanent (indicateurs du type chiffre d'affaires par tête) et pousse à l'extériorisation (COUTROT, 2000).

Or, GONZALEZ (2002) a réalisé une étude pour le compte de l'INSEE qui fait apparaître que la prise en compte des intérimaires pour le calcul de la productivité apparente du travail réduit sensiblement son évaluation aussi bien que la croissance constatée ces deux dernières décennies. Dans le même ordre d'idée, l'externalisation des emplois par le recours à la sous-traitance, permet d'améliorer le ratio productivité/emploi (BEAUJOLIN, 1999) scruté par les investisseurs. Si le fait de ne pas considérer l'ensemble de la main-d'œuvre mobilisée par les entreprises conduit à une sur-estimation de la productivité nuisible à une bonne définition des politiques industrielles et des politiques de l'emploi, cela se traduit sans doute aussi dans la manière dont les entreprises évaluent la place du travail dans la création de leur richesse. C'est aussi le modèle d'emploi qui est remis en cause

¹³ Concernant le taux de rémunération, en particulier, le secteur des biens d'équipement qui a moins tendance à dépendre de donneurs d'ordres, est celui où le taux de rémunération est largement supérieur à la moyenne.

Si l'on doit réfléchir à la façon de protéger les salariés qui subissent l'éclatement de la relation de travail, il est nécessaire d'envisager, en amont, les raisons et les formes prises par le contournement du droit du travail afin d'agir, non plus seulement sur les conséquences en termes d'emploi, mais sur les pratiques elle-mêmes. C'est aussi dans l'action sur la façon dont les entreprises peuvent mobiliser leur main-d'œuvre que la précarité issue des comportements visant à substituer le droit commercial au droit du travail pourrait se résorber. Cet angle d'approche du droit du travail permet d'envisager des conséquences en matière d'intervention publique qui vont au-delà de la protection des individus engagés dans des trajectoires d'emplois précaires et instables.

BIBLIOGRAPHIE

ABRAHAM K., TAYLOR S. (1996), "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, n°3, volume 14.

ALTERSOHN C. (1992), *De la sous-traitance au partenariat industriel*, L'Harmattan.

BEAUJOLIN R. (1999), *Les vertiges de l'emploi, L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Grasset.

COUTROT T. (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, INSEE, n°25.3.

GONZALEZ L. (2002), "L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité industrielle des branches industrielles", *Economie et Statistique*, n°357-358.

HOUSEMAN S. (2001), "Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey", *Industrial and Labor Relations Review*, n°1, volume 55.

MORIN M.-L. dir. (1999), "Prestation de travail et activité de service", *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française.

MORIN M.-L. (1994), "Sous-traitance et relations salariales, Aspects de droit du travail", *Travail et Emploi*, n°60, pp.23-43.

POLIVKA A. (1996), "Contingent and alternative work arrangements, defined", *Monthly Labor Review*, n°10, volume 119.

SAUZE D. (2002), "Résurgence du contrat à durée déterminée en France depuis les années 1980 : une analyse à partir de la mise en perspective de la détermination de la durée des relations de travail aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles", in DUPUIS J.-M., EL MOUDDEN C., GRAVEL F., LEBON I., MAURAU G., OGIER N., *Politiques sociales et croissances* (Tome 2), L'Harmattan.

SUPIOT A. dir (1999), *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion.

THÈVENOT N., VALENTIN J. (2003a), "Evolution de la sous-traitance depuis le début des années 1980, Analyse sur données individuelles d'entreprises", *Miméo*, Matisse.

THÈVENOT N., VALENTIN J. (2003b), "Une approche empirique de l'extériorisation de la main-d'œuvre. Etude des entreprises industrielles françaises 1984-2000", *XXIIIème journées de l'AES*, Grenoble, 11-12 septembre.