

Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché

Anne-Sophie GENEVOIS



Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché

Comme dans de nombreux pays, le travail intérimaire n'a cessé de croître au Luxembourg jusqu'aux alentours de 2008 où son essor s'est heurté à la crise économique et financière. Généralement étudié sous l'angle des travailleurs intérimaires eux-mêmes, cette publication propose une analyse inédite de l'intérim à partir des entreprises utilisatrices. Ainsi, l'analyse révèle qu'un dixième des entreprises du secteur privé engage des intérimaires et que pour 20% d'entre elles ce type de main-d'œuvre est présente toute l'année. Néanmoins, le recours à la main-d'œuvre intérimaire tout comme son intensité dépendent à la fois de caractéristiques de la main-d'œuvre employée et de caractéristiques propres à l'entreprise. Enfin, si le recours à la main-d'œuvre intérimaire permet de répondre rapidement à des augmentations d'activités saisonnières ou d'obtenir une certaine flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre en général, il permet également à l'entreprise de sélectionner son personnel pour des embauches en contrat plus stables. Ainsi, 23% des entreprises ayant eu recours au travail intérimaire courant 2010 ont recruté au moins un intérimaire en CDD ou en CDI à la fin de leur mission.

INTRODUCTION¹

Au Grand-Duché de Luxembourg comme dans beaucoup d'autres pays, le travail intérimaire n'a cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie jusqu'à ce que la crise économique et financière vienne impacter négativement ce type d'emploi (Ries & Sinner, 2012 ; Clément, 2012). Généralement, les études examinant le recours à l'intérim sont souvent réalisées sous l'angle des travailleurs intérimaires et rarement sous l'angle des entreprises utilisatrices. En 2007, une enquête réalisée sur les pratiques de recrutement auprès des entreprises implantées au Grand-Duché avait permis, pour la première fois, d'analyser le travail intérimaire au niveau de l'entreprise et de constater que plus de quatre entreprises sur dix déclaraient avoir eu recours à l'intérim entre 2004 et début 2007 (Leduc, 2009). Au Luxembourg, les fichiers administratifs² permettent de rattacher les emplois intérimaires soit aux entreprises de prêt de main-d'œuvre, soit aux entreprises utilisatrices. Cet article propose d'analyser le travail intérimaire au niveau des entreprises utilisatrices.

Une première partie analyse le poids du travail intérimaire dans l'économie et cherche à déterminer le profil des entreprises qui emploient ce type de main-d'œuvre. Une seconde partie aborde la manière dont les entreprises ont recours au travail intérimaire par le biais de la part du travail intérimaire, de la fréquence ou encore des durées de mission. Enfin, une troisième partie permet de quantifier les entreprises ayant signé avec au moins un ancien intérimaire un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), et s'attache aux caractéristiques qui influencent ce phénomène.

¹ L'auteur remercie Franz Clément, Arnaud Dupuy, Laetitia Hauret, Kristell Leduc, Carole Stefanuto et Adrien Thomas pour leur relecture attentive.

² L'auteur tient à remercier l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) pour la mise à disposition des données.

I. QUELLES ENTREPRISES RECOURENT AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE ?

1. Poids du travail intérimaire dans l'économie

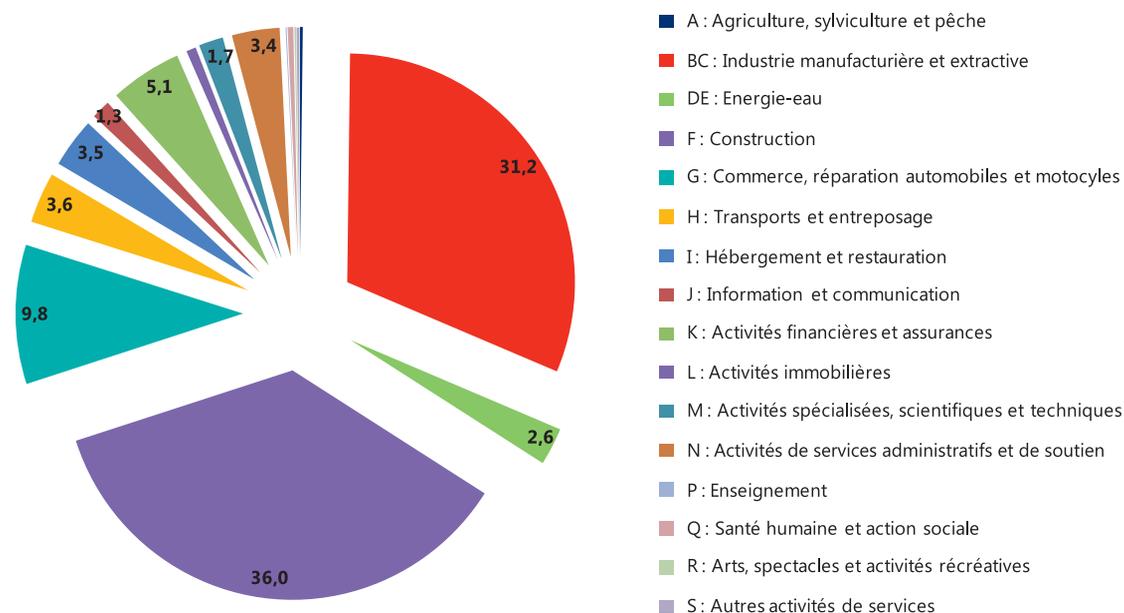
Sur le marché du travail, il existe plusieurs manières de mesurer l'importance de l'intérim : le nombre d'heures prestées par des travailleurs intérimaires, le nombre de personnes ayant travaillé dans l'intérim ou encore le nombre d'équivalents temps plein. Ici, nous choisissons de mesurer le poids du travail intérimaire dans l'économie par le biais des heures rémunérées. Ainsi en 2010, 1,8% des heures rémunérées dans les entreprises du secteur privé (cf. Encadré 1), présentes l'intégralité de l'année, correspondent à des contrats intérimaires, et respectivement 15% et 83,2% à des contrats à

durée déterminée et indéterminée. La répartition des heures rémunérées relatives à des contrats intérimaires selon les secteurs d'activité des entreprises montrent clairement des disparités (cf. Graphique 1). Ainsi en 2010, plus de deux tiers des heures rémunérées prestées en tant que contrats intérimaires dans le secteur privé sont réalisées dans des entreprises appartenant aux secteurs de la construction (36%) et des industries manufacturières et extractives (31,2%). Suit loin derrière le secteur du commerce qui représente près de 10% des heures rémunérées du secteur privé relatives à des contrats intérimaires.

Encadré 1 : Données utilisées et champ retenu

Les données utilisées dans cette étude sont de nature administrative et correspondent aux données de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) de l'année 2010. Ces données contiennent l'ensemble des occupations de tous les actifs présents sur le marché du travail luxembourgeois et percevant une rémunération au cours de l'année étudiée. Les données de l'IGSS correspondent aux déclarations des employeurs. Ces fichiers fournissent des informations à la fois sur les salariés (sexe, nationalité, pays de résidence, date de la 1^{ère} affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise) et sur les occupations (dates de début et fin d'occupation, entreprise dans laquelle l'occupation a lieu, type de contrat, statut, heures prestées). En agrégeant ces données par entreprise, il nous est possible de travailler à ce niveau. Notre champ d'analyse est donc constitué par les entreprises implantées au Grand-Duché. Le secteur de l'administration publique ayant des caractéristiques spécifiques par rapport à sa main-d'œuvre, nous décidons de l'exclure. Deux autres secteurs sont également exclus : les secteurs des activités des ménages en tant qu'employeurs, et celui des activités extra-territoriales. Pour une analyse la plus homogène possible nous excluons également les entreprises qui n'ont pas eu une activité la totalité de l'année, soit parce qu'elles ont été créées au cours de 2010, soit au contraire parce qu'elles ont cessé volontairement ou involontairement leur activité. Au final, notre champ d'analyse comprend 19304 entreprises.

Graphique 1. Répartition de l'ensemble des heures rémunérées prestées en tant que contrats intérimaires selon le secteur d'activité (en %)



Source : IGSS 2010, Calculs CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010

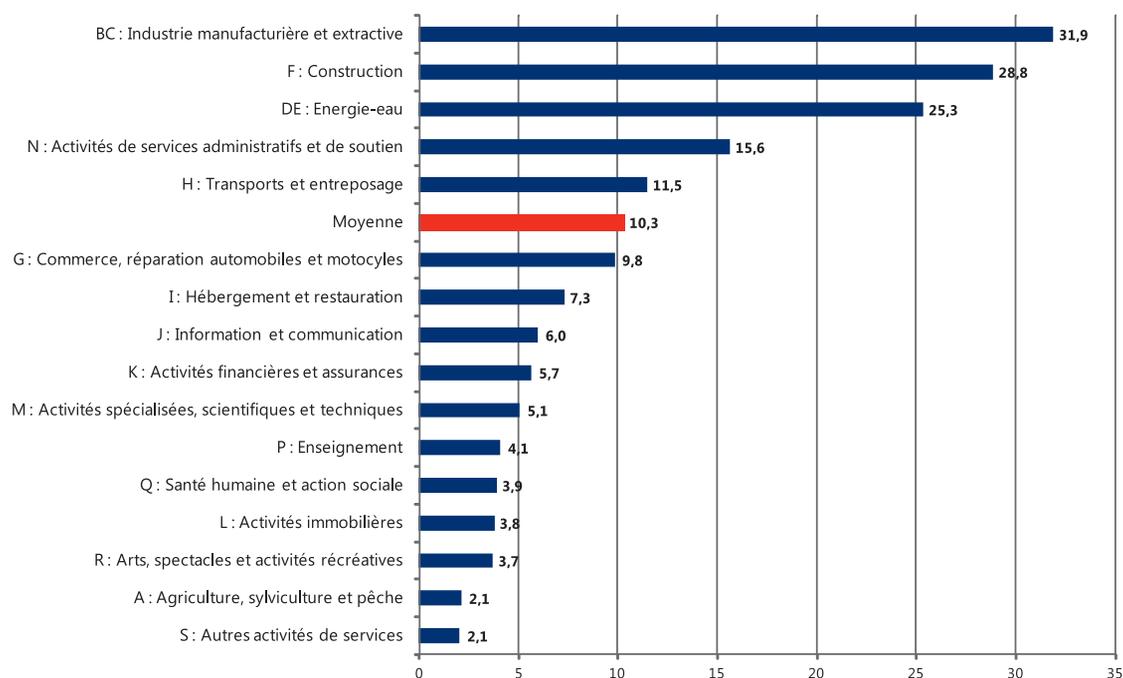
2. Caractéristiques des entreprises utilisatrices de main-d'œuvre intérimaire ?

En termes d'entreprises, 10,3% des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010 ont fait appel à de la main-d'œuvre intérimaire.

La part d'entreprises utilisatrices de ce type de main-d'œuvre varie selon les secteurs d'activité (cf. Graphique 2). En effet, parmi les entreprises appartenant aux secteurs des industries, une sur trois a recouru au travail intérimaire, contre respectivement 29% et 25% pour les entreprises des secteurs de la construction et de la production et distribution d'électricité et d'eau. La part d'entreprises utilisatrices de l'intérim est également sur-représentée par rapport à la moyenne dans les secteurs des services et des transports-entreposage. Une analyse économétrique de type probit a été menée en parallèle afin d'identifier les caractéristiques des entreprises qui influencent la probabilité d'utiliser de la main-d'œuvre intérimaire en raisonnant toutes choses égales par ailleurs (cf. Annexe 1). Cette analyse permet de confirmer

en partie ces effets : globalement, par rapport au secteur du commerce, appartenir aux autres secteurs d'activité, à l'exception de quatre d'entre eux, a un effet négatif significatif sur le fait de recourir à l'intérim. En effet, seules les entreprises appartenant aux secteurs des industries, de l'énergie, de la construction ou encore des activités de services administratifs et de soutien ont une plus forte probabilité d'utiliser le travail intérimaire comparativement aux entreprises du commerce.

Du point de vue de la taille des entreprises, des écarts sont également constatés. Plus une entreprise est grande, plus elle semble encline à recourir au travail intérimaire. Ainsi, parmi les entreprises comptant moins de 10 salariés seulement, 4% ont fait appel à de la main-d'œuvre intérimaire contre 65% parmi celles d'au moins 250 salariés (cf. Tableau 1). Ces résultats sont confirmés par l'analyse menée toutes choses égales par ailleurs : comparativement aux entreprises de petites tailles (moins de 10 salariés), plus les entreprises comptent de salariés, plus la probabilité d'utiliser le travail intérimaire croît.

Graphique 2. Part d'entreprises utilisatrices selon leur secteur d'activité (en %)

Source : IGSS 2010, Calculs CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010

Tableau 1. Part d'entreprises utilisatrices selon leur taille

Taille des entreprises	Part d'entreprises utilisatrices du travail intérimaire
Moins de 10 salariés	4,4%
10-49 salariés	25,4%
50-249 salariés	48,7%
250 salariés et plus	65,3%

Source : IGSS 2010, Calculs CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010

La part d'entreprises utilisatrices de travail intérimaire varie également en fonction de certaines caractéristiques liées à la main-d'œuvre³. Ainsi, toutes les autres caractéristiques étant égales par ailleurs, l'augmentation de la part des femmes et des employés au sein de l'entreprise diminue de manière significative la probabilité d'employer des intérimaires. La résidence des salariés joue aussi un rôle par rapport à l'utilisation de la main-d'œuvre intérimaire, mais de manière opposée. Ainsi, comparativement à la part de résidents de nationalité luxembourgeoise, plus la part de frontaliers de nationalité française et belge, ou la part de résidents de nationalité portugaise, française, belge, allemande est importante au sein de l'entreprise, plus la probabilité de faire appel à de la main-d'œuvre intérimaire est grande. Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'au Luxembourg, les canaux informels de recrutements occupent une place importante (Genevois, 2010). La mise à contribution des réseaux peut donc perpétuer la présence d'intérimaires ayant l'une des nationalités précitées.

Par rapport à des éléments de mesure de la flexibilité de l'entreprise tels que la part de jeunes au sein de l'entreprise, le type de contrats signés au sein de l'entreprise ou le turnover, les chances d'utiliser l'intérimaire varient. Ainsi, l'augmentation de la part des plus de 35 ans diminue la probabilité

d'employer des intérimaires. A l'inverse, une part importante de contrats à durée déterminée au sein de l'entreprise ou un turnover élevé au cours de l'année 2010 favorise le recours à ce type de main-d'œuvre. Ces résultats peuvent s'expliquer par l'idée que le fait de signer des CDD et d'avoir un turnover élevé, révèle un besoin de main-d'œuvre flexible. Le recours à l'intérim peut constituer un bon moyen d'en obtenir.

La localisation de l'entreprise a également un impact sur le recours au travail intérimaire. Parmi les entreprises localisées dans le sud du pays, 13% ont eu recours à la main-d'œuvre intérimaire contre respectivement 9% et 8% pour celles implantées à Luxembourg ville et dans le nord du pays. En prenant en compte la structure de l'entreprise dans notre analyse, ses effets sont corroborés.

Enfin, par rapport aux salaires proposés par l'entreprise comparativement à ceux du secteur, on observe un effet sur le recours à l'intérim en forme parabolique convexe : les entreprises qui proposent des salaires plus faibles d'au moins 20%, que les entreprises du même secteur, et à l'opposé ceux qui offrent des salaires supérieurs de plus de 50% ont une plus faible probabilité de prendre des intérimaires comparativement à des entreprises qui proposent des salaires équivalents.

³ Ces caractéristiques ne tiennent évidemment pas compte des intérimaires.

II. COMMENT LES ENTREPRISES RECOURENT AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE ?

1. Poids et fréquence du travail intérimaire dans les entreprises

Tout comme dans l'économie, le poids du travail intérimaire au sein de l'entreprise est minime. En effet, pour plus de deux tiers des entreprises utilisant de la main-d'œuvre intérimaire, les heures prestées par des travailleurs intérimaires représentent moins de 5% de la totalité des heures rémunérées de l'entreprise au cours de l'année (cf. *Tableau 2*). L'une des questions que l'on peut alors se poser est : est-ce que les entreprises utilisatrices y ont recours de manière continue ou au contraire de manière occasionnelle ? En réalité, un peu plus d'un quart des entreprises faisant appel à de la main-d'œuvre intérimaire engage ce type de travailleur moins de 25% de l'année, et un autre quart en engage entre 25% et 49%. A l'opposé, une part non négligeable d'entreprises (19%) compte des travailleurs intérimaires toute l'année⁴.

Logiquement, plus le travail intérimaire est fréquent, plus le poids de la main-d'œuvre intérimaire au sein de l'entreprise est important. Ainsi, le poids de l'intérim est au moins de 20% dans un cinquième des entreprises qui font appel à de la main-d'œuvre intérimaire chaque mois de l'année, contre 0% de celles qui y recourent moins de 25% de l'année.

Tableau 2. Poids de la main-d'œuvre intérimaire selon la part du temps dans l'année où des intérimaires sont présents dans l'entreprise

		Poids de la main-d'œuvre intérimaire dans les entreprises utilisatrices					
		Moins de 1%	1-4%	5-9%	10-19%	20-99%	Ensemble
Pourcentage du temps dans l'année où des intérimaires sont présents dans l'entreprise	Moins de 25%	73%	24%	2%	1%	0%	27%
	25-49%	35%	46%	12%	5%	2%	24%
	50-74%	18%	46%	22%	8%	6%	17%
	75-99%	13%	38%	19%	19%	11%	13%
	100%	8%	22%	23%	25%	22%	19%
Ensemble		35%	34%	14%	10%	7%	

Source : IGSS 2010, Calculs CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010 qui ont recouru à de la main-d'œuvre intérimaire

Guide de lecture : le poids de la main-d'œuvre intérimaire au cours de l'année 2010 est de moins de 1% dans 35% des entreprises du secteur privé et 27% des entreprises recourent à la main-d'œuvre intérimaire moins de 25% de l'année. Parmi les entreprises qui font appel à l'intérim chaque mois de l'année, 8% ont un poids de l'intérim inférieur à 1% contre 73% de celles faisant appel à l'intérim moins de 25% de l'année.

⁴ Cela ne signifie pas qu'il y ait présence d'intérimaires chaque jour de l'année, mais que l'on compte au moins un jour de travail intérimaire par mois.

2. Saisonnalité et travail intérimaire

Une autre manière d'analyser la fréquence du recours à l'intérim est d'analyser la répartition du travail intérimaire courant 2010 de manière mensuelle (cf. *Graphique 3*). Ce type d'analyse permet, entre autres, de mettre en évidence les variations saisonnières. Ainsi, les mois de juillet, septembre et octobre sont les 3 mois affichant les parts d'heures rémunérées en tant qu'intérimaires les plus importantes (environ 10%) et à l'inverse les mois de décembre, janvier, février et mars affichent les parts les plus faibles. Le creux du mois d'août est lié à la fermeture de nombreuses entreprises durant ce mois et notamment aux congés collectifs dans le secteur de la construction. Un effet de saisonnalité est donc noté.

3. Durée des missions intérimaires au sein des entreprises

Le nombre moyen de jours de missions nous permet de constater de fortes différences sectorielles. Tout secteur confondu, la durée d'une mission est en moyenne de 17 jours (cf. *Graphique 4*). Les missions des entreprises appartenant aux secteurs des activités financières et assurances sont de loin les plus longues (70 jours) à la différence de celles des entreprises des secteurs de l'HORECA ou des arts et spectacles qui y sont les plus courtes (3 jours). Ces résultats peuvent s'expliquer par l'idée que le personnel exerçant dans les secteurs de l'Horeca et des arts et spectacles est peut être plus interchangeable que dans des entreprises des activités financières où des formations en interne sont probablement nécessaires avant qu'un individu soit opérationnel. De manière générale, le besoin de flexibilité est lié à un projet spécifique parfois imprévisible dont la durée varie d'un secteur à l'autre.

4. De quoi dépend l'intensité du travail intérimaire ?

Afin de compléter l'analyse sur le recours à la main-d'œuvre intérimaire, nous examinons l'intensité du recours à la main-d'œuvre intérimaire des entreprises utilisatrices par le biais d'une régression linéaire multiple⁵. Cette analyse met en évidence que l'intensité du travail intérimaire est liée :

- aux caractéristiques de l'entreprise comme le secteur d'activité, la taille de l'entreprise,

- mais aussi à certaines caractéristiques de la main-d'œuvre, comme son âge, sa nationalité et résidence,
- ou encore aux caractéristiques structurelles telles que la part de CDD au sein de l'entreprise, les salaires proposés par l'entreprise.

Ainsi, le fait d'appartenir aux secteurs des industries et de l'énergie et eau augmente respectivement de 6 et 6,8 points de pourcentage la part d'intérimaires, comparativement au secteur du commerce. Cette hausse avoisine 3,6 points de pourcentage pour les entreprises des secteurs de la construction et des activités immobilières (cf. *Annexe 2*).

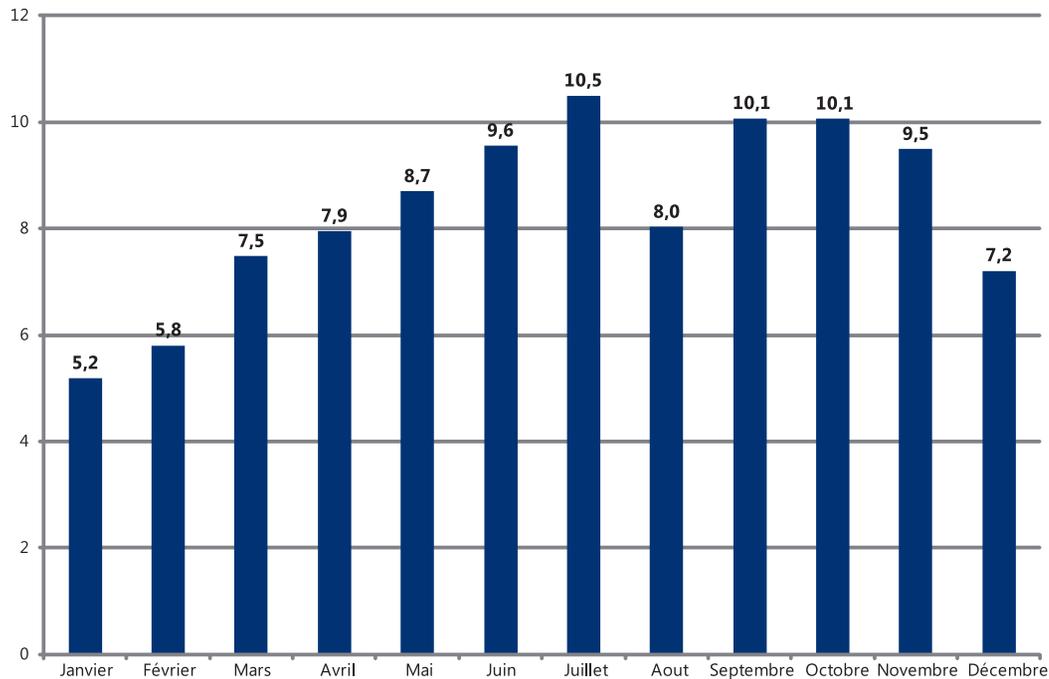
L'intensité du recours au travail intérimaire est corrélée négativement à la taille de l'entreprise : plus la taille est grande, plus l'intensité au travail intérimaire est faible. Comparativement aux entreprises de petite taille, le fait d'être une entreprise de 250 salariés et plus diminue de 5,4 points la part d'intérimaires contre respectivement 3,6 et 4,4 points pour les entreprises comptant de 10 à 49 salariés et de 50 à 249 salariés.

La proportion du travail intérimaire augmente avec la part des plus de 35 ans au sein de l'entreprise, mais également avec la part des résidents portugais et des frontaliers, quelle que soit la nationalité.

De même, la part du recours au travail intérimaire est liée de manière négative à la part de CDD au sein de l'entreprise : quand la part de CDD varie de 1%, la part de travail intérimaire diminue de 0,02 points de pourcentage.

Enfin, l'intensité du travail intérimaire dépend des salaires proposés par l'entreprise : l'effet observé s'apparente à une courbe parabolique concave. En effet, comparativement aux entreprises qui proposent un salaire équivalent à celui des entreprises de leur secteur, le fait d'être une entreprise qui propose des salaires moindres d'au moins 50% ou entre 35-50% augmente le recours à l'intérim de respectivement 7,1 et 2,8 points de pourcentage. De même, le fait d'être une entreprise qui propose des salaires supérieurs de 20% à 50%, voire plus de 50%, par rapport à des entreprises de leur secteur augmente la part d'intérimaire de respectivement 2,4 et 3,4 points de pourcentage.

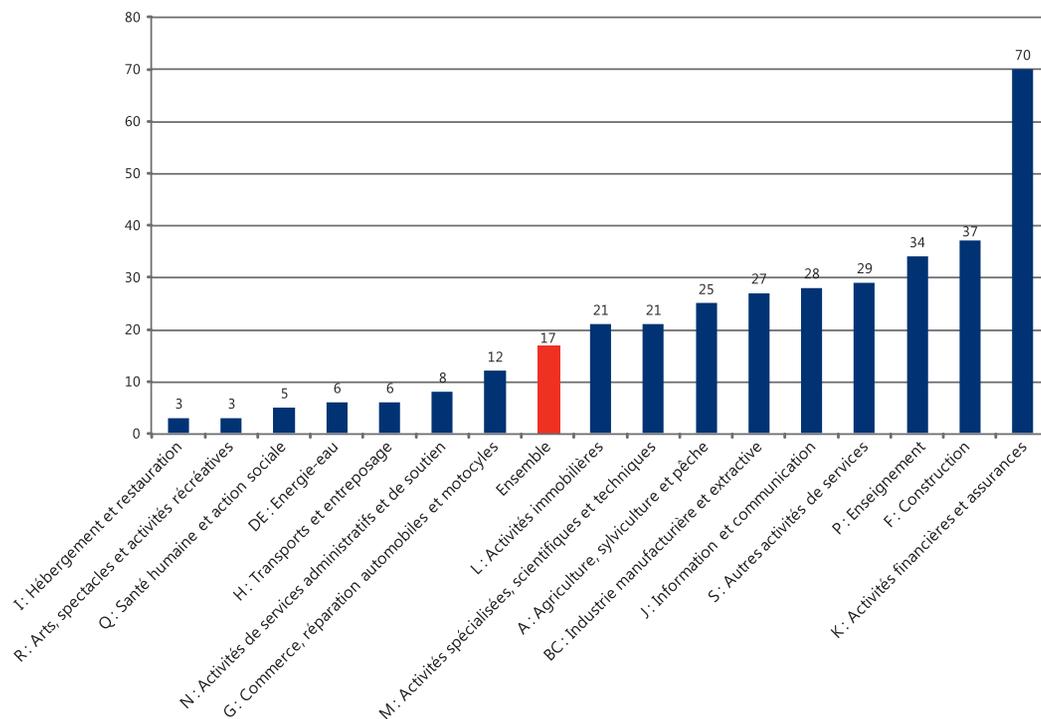
⁵ Nous souhaitons au départ analyser l'intensité du travail intérimaire au moyen d'un tobit généralisé (heckman's procedure). Malheureusement, faute de variable d'exclusion et le manque de convexité de l'inverse du ratio de Mills, nous ne pouvons corriger un éventuel biais de sélection par la méthode d'Heckman, une régression linéaire est donc retenue.

Graphique 3. Répartition mensuelle des heures rémunérées en tant qu'intérimaire (en %)

Source : IGSS 2010, Calculs CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010 qui ont recouru à de la main-d'œuvre intérimaire

Guide de lecture : Parmi l'ensemble du travail intérimaire courant 2010, 5,2% a été réalisé en janvier.

Graphique 4. Nombre moyen de jours de missions selon le secteur (en jours)

Source : IGSS 2010, Calculs CEPS/INSTEAD

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010 qui ont recouru à de la main-d'œuvre intérimaire

Guide de lecture : parmi l'ensemble des entreprises utilisatrices, une mission dure en moyenne 17 jours contre 70 jours dans les entreprises du secteur des activités financières et assurances

III. COMBIEN D'ENTREPRISES EMBAUCHENT AU MOINS UN DE LEUR ANCIEN INTÉRIMAIRE ?

Cette partie a pour but de quantifier la part d'entreprises qui ont recruté au moins un de leurs anciens intérimaires via un contrat de type CDD ou CDI. La réalisation de ce phénomène est possible, si d'un côté l'entreprise propose au travailleur intérimaire un contrat CDD/CDI et si d'un autre côté l'offre est acceptée par le travailleur intérimaire.

Parmi l'ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010 et qui ont eu recours à de la main-d'œuvre intérimaire, près d'une sur quatre (23%)⁶ compte des CDD et/ou CDI signés suite à une mission d'intérimaire.

Afin d'identifier les caractéristiques qui influencent la probabilité de compter au moins une signature de CDD ou CDI après une mission intérimaire, une analyse économétrique⁷ est mise en œuvre. Les

résultats mettent en évidence que seuls quelques secteurs, la taille de l'entreprise ou la part de salariés selon l'âge jouent un rôle.

Ainsi, par rapport au secteur du commerce, appartenir aux secteurs de l'HORECA, de l'immobilier et de la santé a un effet négatif d'environ 15 points de pourcentage sur le fait d'obtenir une signature de contrat après une mission intérimaire.

De même, plus la taille de l'entreprise est grande, plus les chances qu'un intérimaire signe un autre type de contrat croît.

Enfin, plus la part des plus de 35 ans au sein de l'entreprise est importante, plus la probabilité de signer un contrat CDD/CDI diminue.

⁶ Ce résultat est un chiffre plancher dans la mesure où seules les entreprises où des salariés ont accepté ce type de transition seront comptabilisés. En effet, d'autres entreprises ont pu proposer un CDD ou CDI après une mission, sans que ce type de contrat ait été accepté.

⁷ Un test du biais de sélection montre que le fait de proposer un contrat après une mission intérimaire est indépendant du fait de recourir à la main-d'œuvre intérimaire, un modèle de type probit est retenu.

CONCLUSION

Au Luxembourg, en 2010, le travail intérimaire correspond à 1,8% de l'ensemble des heures prestées dans le secteur privé et concerne 10,3% des entreprises de ce secteur. Le travail intérimaire peut être un moyen pour les entreprises de pallier rapidement des besoins en main-d'œuvre ou de gagner en flexibilité.

Pour la majorité des entreprises utilisatrices, le poids du travail intérimaire n'excède pas les 5% et ce type de main-d'œuvre est présent au sein de l'entreprise moins de la moitié de l'année. Toutefois, une entreprise sur cinq comptabilise de la main-d'œuvre intérimaire toute l'année.

Le recours à la main-d'œuvre intérimaire tout comme son intensité dépendent à la fois de caractéristiques de la main-d'œuvre employée et de caractéristiques propres à l'entreprise. Nombre d'entre elles sont communes à la fois au recours et à l'intensité, mais agissent de manière opposée. Ainsi, la taille de l'entreprise, la part de plus de 35 ans ou encore la part de CDD accroissent le recours à l'intérim, mais décroissent son intensité. De même,

comparativement aux entreprises qui proposent un salaire équivalent à celui des entreprises de leur secteur, les entreprises proposant des salaires plus faibles d'au moins 35% ou supérieurs de plus de 50% recourent moins fréquemment au travail intérimaire, mais lorsqu'elles y font appel, l'intensité y est plus grande. En revanche, le fait d'être une entreprise appartenant aux secteurs des industries, des énergies ou de la construction augmente le recours à la main-d'œuvre intérimaire et augmente la part de cette dernière tout comme la part de frontaliers belges et français au sein de l'entreprise.

Le travail intérimaire peut également donner lieu à une embauche. Parmi l'ensemble des entreprises utilisatrices de travail intérimaire, 23% d'entre elles comptent au moins une signature de CDD/CDI suite à une mission intérimaire. Ce chiffre est probablement sous-estimé dans la mesure où les données administratives dont nous disposons ne permettent pas de comptabiliser les entreprises ayant proposé un emploi à un intérimaire qui a refusé cette offre.

RÉFÉRENCES

CLEMENT Franz. La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise. CEPS/INSTEAD, 2012, coll. Cahiers transfrontaliers d'EURES n°1/2012, 8 p.

GENEVOIS Anne-Sophie. La prospection des candidats dans le processus de recrutement : les canaux utilisés par les entreprises. CEPS/INSTEAD, 2010, coll. Les Cahiers du CEPS/INSTEAD n°2010-22, 16 p.

LEDUC Kristell. Le poids de l'intérim dans les recrutements des entreprises implantées au Grand-Duché. CEPS/INSTEAD, 2009, coll. Population & Emploi n°43, 8 p.

RIES Jean, SINNER Véronique. Regards sur le travail intérimaire. STATEC, 2012, coll. Regards n°3, 4 p.

ANNEXES

Annexe 1 : Déterminants du recours au travail intérimaire

		Probit : probabilité de recourir au travail intérimaire	
		Coef. Estimés (écart type)	Effets marginaux
SECTEUR D'ACTIVITE	Agriculture, sylviculture et pêche	-0,488*** (0,18)	-0,035
	Industrie manufacturière et extractive	0,416*** (0,07)	0,060
	Energie-eau	0,379** (0,18)	0,054
	Construction	0,564*** (0,05)	0,084
	Commerce	Réf	Réf
	Transport et entreposage	-0,338*** (0,08)	-0,028
	Hébergement et restauration	-0,232*** (0,07)	-0,021
	Information et communication	-0,689*** (0,09)	-0,043
	Activités financières et assurances	-0,280*** (0,06)	-0,025
	Activités immobilières	-0,155 (0,10)	ns
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	-0,329*** (0,06)	-0,028
	Activités de services administratifs et de soutien	0,157** (0,07)	0,019
	Enseignement	-0,622** (0,25)	-0,040
	Santé humaine et action sociale	-0,325*** (0,09)	-0,027
	Arts, spectacles et activités récréatives	-0,410** (0,18)	-0,031
Autres activités de services	-0,596*** (0,11)	-0,041	
TAILLE	Moins de 10 salariés	Réf	Réf
	10-49 salariés	0,877*** (0,03)	0,145
	50-249 salariés	1,583*** (0,05)	0,412
	250 salariés et plus	2,046*** (0,12)	0,606
PART DES SALARIES SELON LEUR ÂGE	Part de moins de 35 ans	Réf	Réf
	Part de 35-49 ans	-0,001* (0,001)	-0,0001
	Part de 50 ans et plus	-0,003*** (0,001)	-0,0003
PART DES SALARIES SELON LEUR SEXE	Part d'hommes	Réf	Réf
	Part de femmes	-0,002*** (0,0005)	-0,0002
PART DES SALARIES SELON LEUR STATUT	Part d'ouvriers	Réf	Réf
	Part d'employés	-0,0004 (0,001)	ns
PART DES SALARIES SELON LEUR RESIDENCE	Part de résidents luxembourgeois	Réf	Réf
	Part de résidents étrangers portugais	0,002* (0,001)	0,0002
	Part de résidents étrangers français, belges, allemands	0,004*** (0,001)	0,0004
	Part de résidents étrangers autres	0,00004 (0,001)	ns
	Part de frontaliers français	0,009*** (0,001)	0,001
	Part de frontaliers belges	0,005*** (0,001)	0,0005
	Part de frontaliers allemands	-0,0002 (0,001)	ns

...

PART DES SALAIRES SELON LEUR CONTRAT	Part de CDI		
	Part de CDD	0,002*** (0,001)	0,0002
TURNOVER		0,001*** (0,0002)	0,0001
LOCALISATION DE L'ENTREPRISE	Sud		
	Nord	-0,081** (0,04)	-0,008
	Luxembourg ville	-0,005 (0,04)	ns
SALAIRE HORAIRE DE L'ENTREPRISE PAR RAPPORT AU SALAIRE HORAIRE DU SECTEUR	Par rapport aux entreprises de même secteur, le salaire horaire de l'entreprise est moindre d'au moins 50%	-0,395*** (0,12)	-0,032
	Salaire horaire moindre de 35-50%	-0,302*** (0,07)	-0,026
	Salaire horaire moindre de 20-35%	-0,152*** (0,05)	-0,015
	Salaire horaire moindre de 5-20%	-0,069 (0,04)	ns
	Salaire équivalent à 5% près		
	Salaire horaire supérieur de 5-20%	0,034 (0,05)	ns
	Salaire horaire supérieur de 20-50%	-0,024 (0,06)	ns
	Salaire horaire supérieur de plus de 50%	-0,157** (0,07)	-0,015
CONSTANTE		-1,726*** (0,09)	
Pseudo R ²		0,2813	
Log Likelihood		-4598,6482	
Nombres d'observations		19304	

*,**,*** coefficient significatif respectivement à 10%, 5%, 1%. Ns : non significatif
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010

Annexe 2 : Explication de la part du travail intérimaire : régression linéaire multiple

		Coeff. Estimés (écart type)
SECTEUR D'ACTIVITE	Agriculture, sylviculture et pêche	2,95 (3,31)
	Industrie manufacturière et extractive	5,99*** (0,82)
	Energie-eau	6,77*** (2,05)
	Construction	3,57*** (0,70)
	Commerce	Réf
	Transport et entreposage	0,23 (1,07)
	Hébergement et restauration	0,41 (1,03)
	Information et communication	-1,61 (1,43)
	Activités financières et assurances	-0,36 (0,95)
	Activités immobilières	3,76** (1,73)
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	-0,70 (0,96)
	Activités de services administratifs et de soutien	-0,46 (0,94)
	Enseignement	0,02 (3,89)
	Santé humaine et action sociale	1,09 (1,42)
	Arts, spectacles et activités récréatives	-0,19 (2,92)
Autres activités de services	0,68 (1,94)	
TAILLE	Moins de 10 salariés	Réf
	10-49 salariés	-3,59*** (0,47)
	50-249 salariés	-4,36*** (0,61)
	250 salariés et plus	-5,35*** (0,99)
PART DES SALARIES SELON LEUR ÂGE	Part de moins de 35 ans	Réf
	Part de 35-49 ans	0,04*** (0,01)
	Part de 50 ans et plus	0,03*** (0,01)
PART DES SALARIES SELON LEUR SEXE	Part d'hommes	Réf
	Part de femmes	0,0002 (0,009)
PART DES SALARIES SELON LEUR STATUT	Part d'ouvriers	Réf
	Part d'employés	0,002 (0,01)
PART DES SALARIES SELON LEUR RESIDENCE	Part de résidents luxembourgeois	Réf
	Part de résidents étrangers portugais	0,04*** (0,01)
	Part de résidents étrangers français, belges, allemands	0,01 (0,02)
	Part de résidents étrangers autres	0,02 (0,02)
	Part de frontaliers français	0,08*** (0,01)
	Part de frontaliers belges	0,06*** (0,01)
	Part de frontaliers allemands	0,03** (0,01)
PART DES SALARIES SELON LEUR CONTRAT	Part de CDI	Réf
	Part de CDD	-0,02** (0,01)
TURNOVER		-0,001

...

...

	Sud	Réf
LOCALISATION DE L'ENTREPRISE	Nord	-0,95 (0,61)
	Luxembourg ville	0,19 (0,50)
	Par rapport aux entreprises de même secteur, le salaire horaire de l'entreprise est moindre d'au moins 50%	7,12*** (2,50)
SALAIRE HORAIRE DE L'ENTREPRISE PAR RAPPORT AU SALAIRE HORAIRE DU SECTEUR	Salaire horaire moindre de 35-50%	2,79** (1,20)
	Salaire horaire moindre de 20-35%	1,04 (0,74)
	Salaire horaire moindre de 5-20%	0,54 (0,54)
	Salaire équivalent à 5% près	Réf
	Salaire horaire supérieur de 5-20%	0,55 (0,62)
	Salaire horaire supérieur de 20-50%	2,44*** (0,79)
	Salaire horaire supérieur de plus de 50%	3,41*** (1,11)
	CONSTANTE	-1,13 1,51
R ²	0,1847	
R ² ajusté	0,1683	
Nombres d'observations	1987	

*, **, *** coefficient significatif respectivement à 10%, 5%, 1%. Ns : non significatif

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010, ayant recouru à de la main-d'œuvre intérimaire courant 2010

Annexe 3: Probabilité de compter au moins une signature de CDD ou CDI après une mission intérimaire

		Probit : probabilité de compter au moins une signature de CDD ou CDI après une mission intérimaire	
		Coef. Estimés (écart type)	Effets marginaux
SECTEUR D'ACTIVITE	Agriculture, sylviculture et pêche	-0,006 (0,54)	ns
	Industrie manufacturière et extractive	-0,107 (0,13)	ns
	Energie-eau	-0,132 (0,34)	ns
	Construction	-0,009 (0,11)	ns
	Commerce	Réf	Réf
	Transport et entreposage	-0,064 (0,17)	ns
	Hébergement et restauration	-0,653*** (0,19)	-0,15
	Information et communication	-0,378 (0,24)	ns
	Activités financières et assurances	0,081 (0,15)	ns
	Activités immobilières	-0,820** (0,38)	-0,17
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	-0,228 (0,15)	ns
	Activités de services administratifs et de soutien	-0,058 (0,15)	ns
	Enseignement	-0,342 (0,66)	ns
	Santé humaine et action sociale	-0,631** (0,27)	-0,14
	Arts, spectacles et activités récréatives	0,367 (0,44)	ns
Autres activités de services	-0,068 (0,32)	ns	
TAILLE	Moins de 10 salariés	Réf	Réf
	10-49 salariés	0,311*** (0,08)	0,09
	50-249 salariés	0,442*** (0,10)	0,14
	250 salariés et plus	0,513*** (0,16)	0,18
PART DES SALARIES SELON LEUR ÂGE	Part de moins de 35 ans	Réf	Réf
	Part de 35-49 ans	-0,000044*** (0,00002)	-0,00001
	Part de 50 ans et plus	-0,000065*** (0,00002)	-0,00002
PART DES SALARIES SELON LEUR SEXE	Part d'hommes	Réf	Réf
	Part de femmes	-1,46e-06 (0,00002)	ns
PART DES SALARIES SELON LEUR STATUT	Part d'ouvriers	Réf	Réf
	Part d'employés	0,0002 (0,001)	ns
PART DES SALARIES SELON LEUR RESIDENCE	Part de résidents luxembourgeois	Réf	Réf
	Part de résidents étrangers portugais	0,001 (0,002)	ns
	Part de résidents étrangers français, belges, allemands	0,002 (0,003)	ns
	Part de résidents étrangers autres	-0,003 (0,003)	ns
	Part de frontaliers français	0,001 (0,002)	ns
	Part de frontaliers belges	0,002 (0,002)	ns
	Part de frontaliers allemands	-0,002 (0,002)	ns
PART DES SALARIES SELON LEUR CONTRAT	Part de CDI	Réf	Réf
	Part de CDD	0,0004 (0,002)	ns
TURNOVER		0,0004 (0,0003)	ns

...

LOCALISATION DE L'ENTREPRISE	Sud	Réf	Réf
	Nord	-0,120 (0,10)	ns
	Luxembourg ville	0,029 (0,08)	ns
FIDELITE PAR RAPPORT AUX TRAVAILLEURS INTERIMAIRES	Faible fidélité	-0,067 (0,07)	ns
SALAIRE HORAIRE DE L'ENTREPRISE PAR RAPPORT AU SALAIRE HORAIRE DU SECTEUR	Par rapport aux entreprises de même secteur, le salaire horaire de l'entreprise est moindre d'au moins 50%	-0,156 (0,46)	ns
	Salaire horaire moindre de 35-50%	0,173 (0,20)	ns
	Salaire horaire moindre de 20-35%	0,024 (0,12)	ns
	Salaire horaire moindre de 5-20%	0,002 (0,09)	ns
	Salaire équivalent à 5% près	Réf	Réf
	Salaire horaire supérieur de 5-20%	-0,131 (0,10)	ns
	Salaire horaire supérieur de 20-50%	-0,107 (0,13)	ns
	Salaire horaire supérieur de plus de 50%	-0,069 (0,18)	ns
CONSTANTE		-0,585** (0,25)	
Pseudo R ²		0,04	
Log Likelihood		-1033,52	
Nombres d'observations		1987	

*** coefficient significatif respectivement à 10%, 5%, 1%. Ns : non significatif

Champ : ensemble des entreprises du secteur privé présentes durant toute l'année 2010, ayant recouru à de la main-d'œuvre intérimaire courant 2010



ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu