

Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail

Laurence Lizé, Mireille Bruyère

► **To cite this version:**

Laurence Lizé, Mireille Bruyère. Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail. Économies et sociétés, Développement, croissance et progrès - Presses de l'ISMEA - Paris, 2012, 6 (34), pp.1129-1155. hal-00734858

HAL Id: hal-00734858

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00734858>

Submitted on 24 Sep 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail

Bruyère Mireille, Lizé Laurence

Mots clés : mobilité professionnelle, sécurité des trajectoires, contrat de travail, emploi, segmentation

Classification JEL : J62, J81, J24

Résumé

Cet article propose de questionner le rôle du contrat de travail dans la sécurité des parcours sur le marché du travail. En observant les trajectoires selon des critères plus larges que le passage par le chômage, nos résultats contribuent à montrer que le contrat de travail n'est pas le seul déterminant de la sécurisation des trajectoires professionnelles. Ils soulignent aussi le rôle des logiques sectorielles dans la construction des parcours et leur relative sécurité. Nous observons qu'une partie non négligeable de salariés en CDI connaissent des trajectoires fragiles et de salariés en contrats temporaires se positionnent sur des trajectoires sécurisées. Enfin, nous mettons en évidence l'existence d'autres sources d'explications de la sécurité des parcours telles que les logiques sectorielles. Nos résultats tendent à confirmer l'hypothèse selon laquelle la segmentation du marché du travail obéit à des logiques beaucoup plus complexes qu'une simple dualisation structurée autour de l'opposition entre les CDI et les contrats temporaires.

Abstract

This article aims to study the role of the employment contract in the security of mobility in the labor market. More analysis assumes that the employment contract alter the efficiency of the labor market. In this analysis, the employment contract played a key role in security and in labor market dualism. Permanent contract, which was too stable, has the effect of delay on the temporary contracts the job insecurity. We examine the mobility on the labor market according to three criteria of security, we show that the employment contract does not play an important role in this security. Indeed, we observe a high portion of permanent employees familiar fragiles trajectories and temporary employees familiar secure trajectories. Finally, we point out other explanations for the security on labor market as the sector.

Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail

« Il n'est pas difficile de prévoir lequel des deux partis, dans toutes les circonstances ordinaires, doit avoir l'avantage dans le débat, et imposer forcément à l'autre toutes ses conditions. [...] Dans toutes ces luttes, les maîtres sont en état de tenir ferme plus longtemps. [...] Beaucoup d'ouvriers ne pourraient pas subsister sans travail une semaine, très peu un mois et à peine un seul une année entière. A la longue, il se peut que le maître ait autant besoin de l'ouvrier que celui-ci a besoin du maître; mais le besoin du premier n'est pas si pressant. »

Adam Smith (1776) « Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations », Livre I, Chapitre 8

Nous tentons ici de questionner la possibilité d'une « flexicurité » à la française, axe de convergence des politiques de l'emploi en Europe depuis 2005 qui suppose une combinaison entre la flexibilité de l'emploi et la sécurité individuelle des parcours professionnels. Or, les deux versants de cette politique sont loin d'avoir connu un développement symétrique. Si la flexibilité de l'emploi s'avère déjà largement présente sur le marché du travail, la sécurité des parcours reste inexistante pour une part importante de la population active. De surcroît, la construction institutionnelle de la sécurité individuelle des parcours professionnels demeure embryonnaire, comme l'illustre la loi de « modernisation du marché du travail » du 25 juin 2008.

Notre approche s'intéresse plus particulièrement aux contraintes qui pèsent sur les carrières professionnelles. Selon nos hypothèses, ces contraintes tiennent à la segmentation du marché du travail dont la configuration se renouvelle. Nous considérons que la segmentation est liée au mode de gestion de la main d'œuvre par les entreprises et pèse différemment sur les carrières professionnelles des individus. Loin d'un dualisme qui opposerait les salariés en CDI aux contrats temporaires, les modes de gestion de l'emploi par les firmes dessinent des espaces de mobilités « sécurisées » et « fragilisées » bien au-delà de la nature du contrat de travail.

Après avoir présenté notre cadre d'analyse et la méthode utilisée, nous exposerons les principaux résultats issus de l'exploitation de l'enquête Formation et Qualification professionnelle (FQP) de l'Insee de 2003.

1. Type de contrat de travail et segmentation du marché du travail

La norme d'emploi s'est réellement construite autour du contrat à durée indéterminée (CDI) à partir des années 1970. Auparavant, tant que le droit du licenciement n'était pas stabilisé, le CDI n'avait rien de protecteur pour le salarié. La législation protectrice de l'emploi (LPE) applicable au CDI a rendu ce contrat plus stable que le CDD et cette stabilité s'est même renforcée avec l'apparition du chômage de masse. Les contrats temporaires forment actuellement environ 15 % des emplois et une très large majorité des embauches, les flux de main d'œuvre se concentrent donc sur ces contrats de travail. Ils ont largement contribué à accompagner la flexibilité sur le marché du travail français, à accroître le risque de récurrence du chômage et, par là même, celui de la précarité et de l'exclusion¹. Au-delà de ce constat indéniable, les interprétations diffèrent profondément sur le rôle assigné aux contrats temporaires sur le marché du travail.

¹ Sur la question de la stabilité globale de l'emploi, cf. [Ramaux (2005)].

1.1 Débat sur le rôle de la législation protectrice de l'emploi sur la sécurité des parcours

Sur le fond, les débats sur la LPE font écho aux positions des économistes partisans d'une autorégulation du marché du travail rendant la spécificité du droit du travail inutile. Les théories « contractualistes », notamment celles des incitations, proposent une approche du droit du travail qui a de fortes conséquences normatives : l'inutilité des règles protectrices du salarié, l'incomplétude du contrat de travail formel et la critique des tribunaux [Baudry et Charmettant (2008)]. Ces approches supposent que l'employeur et le salarié disposent d'un pouvoir symétrique et équivalent. De ce fait, une disposition juridique qui protège plus fortement une partie, en l'occurrence les salariés en contrat permanent avec la LPE, induit des discriminations envers les individus non protégés par cette législation, à savoir les jeunes, les précaires et les chômeurs. La question de la légitimité économique du droit du travail est ainsi mise en question par Blanchard et Tirole [2003] pour qui les incitations sont supposées remplacer avantageusement les règles de protection de l'emploi : « si l'entreprise est prête à payer les taxes et indemnités de licenciement, nous ne voyons pas le rôle que le processus judiciaire a à jouer » (p. 36). Au-delà de la stricte question des licenciements, la protection de l'emploi serait à l'origine d'une sclérose du marché du travail en termes de réduction des flux d'entrée et de sortie du chômage².

Dans cette perspective, Cahuc et Zylberberg [2004] et Cahuc [2010] ont souligné une relation de cause à effet entre cette protection de l'emploi et le dualisme du marché du travail : « c'est inadaptation du droit du travail, et notamment du droit de la rupture du contrat de travail qui crée le dualisme sur le marché du travail » [Cahuc (2010) p. 146]. Une forte protection de l'emploi, associée à des politiques publiques facilitant le recours aux formes temporaires d'emploi (CDD, intérim et contrats aidés), provoquerait un renforcement de la segmentation du marché du travail car la protection des *insiders* a pour conséquence de déplacer les risques de chômage ou de précarité sur certaines catégories socio-démographiques. Pour Cahuc et Kramarz [2004], la protection des CDI entraînerait un report de flexibilité sur les contrats temporaires, la proposition de ces auteurs pour y remédier étant alors la création d'un contrat unique qui serait d'autant plus protecteur pour le salarié que l'ancienneté augmente. Le projet de contrat unique a été écarté mais il est resté au cœur des débats lors de l'adoption de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Elle a abouti à des compromis tels que la création de la rupture conventionnelle et du CDD de mission.

La différence de protection de l'emploi entre les CDI et les contrats temporaires (CDD et intérim) a été analysée empiriquement dans de nombreuses études de l'OCDE [2004, 2006 et 2009]. Sa mesure s'appuie sur un indicateur synthétique qui différencie trois domaines : la réglementation du licenciement individuel, celle concernant les licenciements collectifs et la réglementation des contrats temporaires. Selon l'OCDE, la plupart des pays ont connu un mouvement d'assouplissement de la LPE pour la période allant de la fin des années 1980 au début des années 2000. La France semble faire exception puisque durant cette période, la rigueur de la LPE aurait augmenté. Or, comme le remarque Gautié [2004 (a)], si le degré de protection de l'emploi apparaît en France comme l'un des plus élevés, c'est avant tout en raison de la forte réglementation des emplois temporaires, la protection de l'emploi sur les CDI étant restée stable durant cette période. Le débat n'est pas clos car, à cet égard, Cahuc [2010] défend toujours le même diagnostic sur des positions tranchées. En prenant en compte cet effet de composition de l'indicateur synthétique de l'OCDE, cet auteur considère que,

² Cf. Pucci et Valentin [2008] qui contestent l'idée selon laquelle la réduction des coûts de licenciement ou l'assouplissement des conditions de recours aux CDD est mécaniquement et indiscutablement favorable à l'emploi. Pour ces auteurs, l'assouplissement du recours au CDD peut ne pas être bénéfique à l'emploi.

même si la réglementation sur l'utilisation des CDD a augmenté sur cette période, c'est le surcroît de protection des CDI qui semble avoir eu un impact plus important.

Par ailleurs, le diagnostic de l'OCDE [2006] s'est assoupli, elle admet que les effets de la LPE sont peu significatifs sur le niveau de l'emploi total mais qu'ils peuvent créer des discriminations entre certaines catégories de personnes pour l'accès à l'emploi des femmes, des salariés âgés, des personnes non qualifiées et des jeunes. L'OCDE [2006, 2009] défend donc des positions plus nuancées et circonstanciées que les avocats de la fin du droit du licenciement et du règne des incitations [Kirat (2007)]. Les travaux de Cazes et Tonin [2010] montrent aussi que les effets de la législation sur le niveau de l'emploi restent ambigus. Ces auteurs ne constatent aucun effet de substitution dû à l'assouplissement de la LPE relative aux contrats temporaires, assouplissement qui devrait, théoriquement, accroître leur recours et aggraver la segmentation du marché du travail.

Contrairement aux partisans de la liquidation de la LPE, nous considérons que la construction historique du droit du travail a pour origine l'inégalité des parties sur le marché du travail [Gaudu (2005)]. Le droit du travail a été conçu, non pas pour réguler les contrats entre des parties égales, mais pour « réparer » l'inégalité de fait entre le salarié et l'employeur. Ainsi, il est logique et nécessaire que le droit du travail offre aux salariés des protections supérieures [Supiot (2007)]. Le faire évoluer vers un droit qui protègerait autant les deux parties reviendrait à supprimer sa spécificité et à déséquilibrer encore plus ce que le droit du travail cherche difficilement à compenser. En ce sens, pour Barthelemy *et al.* [2006], il est préférable de recourir à la loi pour limiter le recours aux contrats temporaires, restrictions qui sont de nature à mieux protéger l'ensemble des salariés. Selon nos hypothèses, les inégalités à l'origine de la segmentation du marché du travail préexistent au droit du travail qui ne fait ici que les limiter.

Sans entrer plus avant dans les débats sur la crise du droit du travail [Baudry et Charmettant (2008), Eymard-Duvernay (2004³)], nous nous centrons sur la question de la pertinence de la distinction entre les contrats temporaires et les CDI en matière de sécurité des parcours professionnels. Nous montrons que les inégalités d'accès à la stabilité de l'emploi et des revenus existent à l'intérieur de chaque catégorie juridique du contrat de travail, en CDI et en contrat temporaire. Cette situation apparaît directement liée aux multiples possibilités pour les entreprises de contourner le droit du travail, laissant les inégalités de fait sans contrepoids sur le marché du travail. Mettre l'accent sur l'insécurité qui règne aussi chez les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ne revient en aucun cas à penser une quelconque amélioration des positions professionnelles de ceux en contrats temporaires. Leurs parcours restent plus que jamais marqués par la rude concurrence du marché externe qui exerce un nivellement par le bas. La segmentation du marché du travail n'est alors que l'une des conséquences des rapports inégaux dans le travail, entre les employeurs et les jeunes ou les personnes non qualifiées notamment.

Dans cette perspective, la segmentation du marché du travail n'est pas le fruit d'une défaillance contractuelle et de la rigidité des institutions du marché du travail mais plutôt la conséquence des choix des entreprises en matière de gestion de la main d'œuvre. En ce sens, les dispositifs juridiques et le type de contrat de travail ne sont que des outils pour mettre en œuvre cette gestion. La manière d'utiliser ces outils dépend largement du contexte sectoriel dans lequel ces entreprises évoluent. En effet, la part des contrats en CDI dans les embauches totales varie fortement selon le secteur considéré : elle passe d'une embauche sur deux dans la

³ Pour Eymard-Duvernay [2004], les propositions issues de l'économie des incitations « fuient de toute part : des agents hyperrationnels trouvent toujours des biais pour les utiliser à leur façon qui est loin d'aller dans le sens de l'intérêt collectif » (p. 814).

construction à une sur quatre dans le tertiaire en 2008⁴. Ainsi, le recours à tel ou tel type de contrat de travail est un instrument de gestion de la main d'œuvre qui révèle les stratégies d'adaptation et de recherche du profit des entreprises [Liegey (2009)]. En comparant les parcours professionnels des personnes en CDI et en contrat temporaire, nous tenterons d'étayer ces hypothèses.

1.2 Mobilité sécurisée et fragilisée, au-delà du contrat de travail

Les différents modes de gestion de la main d'œuvre (rendement de l'ancienneté, promotions, carrières salariales, mobilités...) organisent le marché du travail en espaces relativement séparés. Les emplois peuvent alors être classés dans différentes catégories selon les types de mobilités qu'ils permettent, en référence aux travaux pionniers de Doeringer et Piore [1971] sur les marchés internes. Des analyses françaises et étrangères ont cherché à affiner l'analyse des mobilités et s'efforcent de décrire des segments dont les définitions sont modifiées [Le Minez (2002), Amossé et Chardon (2006), Gautié (2004 (b)), Gazier et Petit (2007)]. Sur la période allant de 1982 à 2009, Amossé et Ben Halima [2010] observent à la fois plus de stabilité dans l'emploi et plus de mobilité. Ces auteurs soulignent qu'il s'agit d'un dualisme en trompe-l'œil car cet accroissement de la stabilité tient avant tout au vieillissement de certaines générations de la population active. Le noyau d'emploi très stable s'est constitué autour des recrutements des années 1960 et 1970. Avec les départs à la retraite des salariés employés dans des secteurs dotés de marchés internes ou professionnels, la position des nouvelles générations de travailleurs en contrat permanent risque de se fragiliser et de s'étendre, cette polarisation pourrait ainsi s'effacer. Notre période d'observation dans l'enquête FQP, entre 1998 et 2003, reflète aussi cette présence simultanée d'une bonne stabilité dans l'emploi et d'une importante flexibilité de la main-d'œuvre qui semble s'expliquer, en partie, par l'effet démographique mis en évidence par Amossé et Ben Halima [2010].

Dans ce contexte d'affaiblissement des marchés internes, le rôle des contrats temporaires fait l'objet de débats : sont-ils des trappes à précarité ou des tremplins vers la stabilisation dans l'emploi ? Pour Germe [2001], les formes particulières d'emploi sont devenues des portes d'entrée des contrats permanents, en lien avec les changements qui ont affecté le marché du travail dans les années 2000. Ces tendances indiqueraient que des passerelles entre les emplois permanents et temporaires se seraient développées, ce qui modifierait les clivages qui les opposaient. Selon Eckert et Mora [2008], le statut d'emploi n'est pas le seul en jeu dans les trajectoires des jeunes puisque, « paradoxalement, certains individus réussissent à se maintenir continûment en emploi bien qu'ils ne bénéficient que de contrats temporaires... Mais ces contrats en maintiennent d'autres éloignés de l'emploi continu malgré leur apparente détermination à y accéder » (p. 45). Par ailleurs, Blasco et Givord [2010] se sont intéressées aux conséquences pour les jeunes du passage par un emploi temporaire, sachant qu'un tiers des salariés en CDD en mars 2001 ont accédé à un CDI dans la même entreprise l'année suivante. Ces auteurs montrent qu'un passage par un contrat temporaire conduit plus souvent vers le non emploi que vers l'emploi stable. Plus précisément, c'est la durée passée dans ce type d'emploi ou encore la récurrence des épisodes qui a un impact négatif sur l'insertion professionnelle. Incontestablement, plusieurs modes d'utilisation des contrats temporaires par les entreprises co-existent sur le marché du travail. Ils dessinent un continuum entre des formes extrêmes de précarité et des voies d'intégration vers l'emploi permanent. Ceci tient aux usages spécifiques des différentes formes d'emploi par les entreprises, usages qui montrent des formes de concurrence et de complémentarité qui les opposent ou les réunit

⁴ Source : « Éléments sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements d'au moins dix salariés », Dares [2010].

[Korning et Michon (2010)]. Par ailleurs, les travaux de Rouxel [2009] ont montré que 9,8 % des salariés en CDI jugent leur emploi instable et déclarent « craindre pour leur avenir ». Les parcours professionnels des salariés observables dans l'enquête FQP reflètent ces modes de gestion différenciés des contrats de travail : nos données issues de cette enquête attestent qu'il existe des CDI à deux vitesses [Bruyère et Lizé (2010)].

Selon nos hypothèses, la pertinence d'une analyse dualiste du marché du travail [Cahuc, 2010] fondée sur une opposition entre ces deux types de contrats mérite donc d'être discutée. Le principe du dualisme suppose d'une part, une homogénéité intragroupe, respectivement au sein des CDI et des contrats temporaires, et d'autre part, une faible mobilité des personnes entre ces deux groupes. Cette représentation dualiste nous semble inadaptée pour comprendre les positions professionnelles des individus et la sécurisation – ou non - de leurs parcours. Deux grandes raisons peuvent être avancées. En premier lieu, il semble difficile d'établir une frontière étanche qui séparerait deux populations homogènes et caractérisées avant tout par leur type de contrat de travail. En deuxième lieu, la mobilité, ascendante et surtout descendante, est devenue plus intense entre les segments du marché du travail [Monso (2006)], ce qui va à l'encontre du principe « d'étanchéité » entre deux groupes de salariés et de dualisme. En effet, l'exposition au risque de chômage n'oppose pas de façon simple les *insiders* protégés aux travailleurs précaires. La figure de l'*insider*, représentatif des marchés internes, est soumise actuellement à un plus grand risque de chômage ou de déclassement professionnel qu'auparavant.

Ces hypothèses seront testées à partir de nos données et notre questionnaire se centrera sur la comparaison des parcours professionnels selon le type de contrat de travail. A côté des caractéristiques individuelles, nous observerons l'effet des variables telles que le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la qualification de l'emploi sur les trajectoires. Les données de l'enquête FQP permettront de caractériser les mobilités en distinguant celles qui peuvent être considérées comme sécurisées et fragilisées.

2. Méthodes et mesures

Les parcours professionnels des individus sont étudiés en comparant la situation en 1998 avec celle à la date de l'enquête FQP en 2003. Tous les individus qui occupaient un emploi salarié (en CDI, en CDD ou en intérim) en 1998 et qui étaient non retraités en 2003 ont été retenus. La mobilité vers la retraite a été exclue car elle est déterminée uniquement par l'âge. En raison de notre problématique, les parcours des personnes au chômage ou inactives en 1998 sont, par construction, exclus du champ d'investigation⁵.

Encadré 1 : L'enquête FQP : variables explicatives et limites

L'enquête FQP

En 2003, l'Insee a réalisé la sixième enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP). Le champ de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes âgées de 18 à 65 ans, résidant dans un logement ordinaire. Elle porte sur 39 312 personnes. Initiée en 1964, cette enquête a eu lieu à plusieurs reprises en 1970, 1977, 1985 et 1993. Elle constitue l'une des principales sources d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et sur les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires.

Le questionnaire de l'enquête de 2003 s'articule autour de cinq volets : la mobilité professionnelle, la formation initiale, la formation continue, l'origine sociale et les revenus du travail. Il met aussi l'accent sur l'évolution du contexte organisationnel et technologique dont

⁵ La méthode utilisée reprend et prolonge celle employée précédemment par Bruyère et Lizé [2010] : l'échantillon a ici été étendu aux salariés en CDD ou en intérim.

les salariés font l'expérience au cours de leur carrière (utilisation des TIC, rythme et conditions de travail...).

Les variables explicatives de la sécurité des parcours (modèle probit)

- Le secteur d'activité est celui de l'établissement et suit une nomenclature NAF en 16 postes.
- La catégorie socioprofessionnelle correspond à une nomenclature en 7 postes. Celle d'« employé » a été divisée en deux sous-catégories : employé qualifié et employé non qualifié selon la méthode proposée par Amossé et Chardon [2006]. La catégorie « Artisans et commerçants », bien que réduite, est présente car elle regroupe les salariés qui se déclarent dans cette catégorie (42 individus +1 en CDD).
- La durée de l'expérience sur le marché du travail se définit comme la différence entre la date d'entrée sur le marché du travail après la fin des études et la date de l'enquête (2003).
- Le secteur public de l'établissement regroupe l'administration nationale, les collectivités locales, l'hôpital public, les HLM, les organismes de sécurité sociale et les entreprises publiques ou nationales.
- L'utilisation des TIC est une variable dichotomique qui regroupe de deux variables de l'enquête : utilisation d'un micro-ordinateur et/ou d'Internet.
- Les conditions de travail sont cernées par les variables dichotomiques suivantes : soumis à des cadences machines (oui/non), soumis à des délais (oui/non), soumis à des demandes clients (oui/non), soumis à un contrôle hiérarchique (oui/non), à des contacts avec le public (oui/non).
- L'âge, le genre, le diplôme et la spécialité de formation sont observés à la date de l'enquête (en 2003). On mesure en 1998 l'ancienneté dans l'emploi de 1998.

Stabilité dans l'emploi n'implique pas toujours stabilité des revenus

Dans notre échantillon, 11 024 personnes en CDI et 641 en CDD n'ont connu aucune mobilité (ni externe ni interne) entre 1998 et 2003. Les données de l'enquête FQP ne permettent pas d'avoir d'informations sur l'évolution de leurs revenus. Peut-on en déduire que ces individus ont au moins connu une stabilité des revenus, sachant que l'on suppose souvent la rigidité à la baisse pour les salaires ? Selon le principe légal, le salaire de base forme un élément du contrat de travail qui ne peut pas être révisé à la baisse sans l'accord du salarié. Pour les personnes qui n'ont pas changé d'entreprise, cet élément de la rémunération peut donc être considéré comme fixe ou stable. Cependant, selon Biscourp *et al.* [2005], la rigidité des salaires à la baisse serait surestimée dans de nombreux travaux s'appuyant sur des données d'enquête. En utilisant des sources administratives, ces auteurs montrent que, chaque année, 20 à 30 % des salariés voient leur rémunération baisser, cette variabilité tiendrait pour partie aux primes (13 % de la rémunération) tandis que le salaire de base présente des caractéristiques habituelles de fixité. Les variations du salaire peuvent aussi tenir à des changements dans les conditions de travail (des horaires décalés notamment). Selon ces auteurs, les personnes qui restent dans le même établissement sont aussi celles qui sont les plus disposées à accepter des baisses de salaire. Ainsi, nous n'avons pas supposé un maintien ou une augmentation du revenu pour ces personnes non mobiles. L'analyse de la sécurité du revenu a été réduite aux personnes mobiles.

En lien avec nos hypothèses qui visent à dépasser les oppositions classiques entre les contrats permanents et temporaires, nous avons cherché des indicateurs susceptibles de rendre compte des conditions réelles d'emploi et de revenu des salariés. Il s'agit aussi de mieux comprendre

certaines dimensions de la précarité qui ressortent certes massivement sur les contrats temporaires mais qui touchent aussi environ 10% des CDI [Rouxel (2009)]. Le CERC [2005] a proposé une mesure complète de la sécurité des parcours professionnels en croisant trois dimensions : celle de la stabilité dans l'emploi, du risque de non emploi durable et de sécurité des revenus. L'intérêt de cette approche est de prendre en compte les transformations fondamentales de la relation d'emploi, en l'occurrence la montée des contrats temporaires, la diffusion du chômage et le risque de baisse des revenus en cas de changement d'emploi. C'est pour cette raison que nous la choisissons. Cette mesure fait d'ailleurs maintenant référence dans de nombreux travaux, elle a été prolongée par le COE [2007], le CNIS [2008] et dans le rapport au CAE de Lemoine et Wasmer [2010]. Ainsi, les trois grands critères du CERC [2005] nous serviront pour mesurer la sécurité des trajectoires dans notre étude. Avec l'enquête FQP de 2003, nous avons construit trois probabilités susceptibles d'approcher ces trois critères et de caractériser les parcours.

Le premier critère s'attache à la stabilité de l'emploi et désigne la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise. Elle caractérise donc la relation entre le salarié et l'employeur. Les individus « stables » sont ceux qui sont restés dans la même entreprise entre 1998 et 2003 quel que soit leur contrat de travail. Pour les contrats temporaires, cette stabilité peut résulter d'un renouvellement des contrats ou de leur transformation en CDI. Sur les 2841 personnes en contrat temporaires en 1998, 1700 sont en CDI en fin de période (2003), soit 42,9 %. Les transitions observées sont plus élevées que celles de Blasco et Givord [2010] car elles concernent une période plus longue. Nous testons ici les chances de rester dans l'entreprise entre 1998 et 2003, avec ou sans un changement de poste. Cette stabilité s'entend sur une période de cinq ans. Les personnes dites « instables » sont celles qui, en 2003, ont quitté l'entreprise dans laquelle elles travaillaient en 1998. Elles peuvent avoir connu une mobilité professionnelle, le chômage ou l'inactivité.

Le deuxième critère s'intéresse à la sécurité de l'emploi. Le CERC [2005] la définit comme le fait de demeurer employé sans interruption « durable », même s'il y a eu un passage par le non emploi et/ou un changement d'entreprise. Nous avons qualifié de « durable » une période de non emploi qui couvre plus de 10 % de la période analysée, soit plus de six mois de chômage ou d'inactivité entre 1998 et 2003⁶. Cette durée est cumulée sur les cinq ans, la période de non-emploi peut donc être continue - ou non - afin de prendre en compte la récurrence du chômage. Le critère de la sécurité de l'emploi a été mesuré sur les seuls salariés ayant connu une mobilité externe entre 1998 et 2003 car, par définition, les individus stables sont aussi ceux qui connaissent la sécurité de l'emploi. En revanche, un emploi instable ne mène pas nécessairement à l'insécurité si la personne a été ré-embauchée rapidement : « l'instabilité ne va pas engendrer une réelle insécurité » [Cnis (2008), p. 39]. Le critère de durée du chômage est donc ici essentiel.

Le troisième critère concerne la sécurité des revenus. Dans nos données, l'évolution des revenus peut être repérée uniquement pour ceux qui ont changé de poste ou d'entreprise, il s'agit des revenus individuels déclarés dans l'emploi. Cette sécurité est effective lorsqu'un individu n'a pas déclaré de perte de revenu lors de ses différentes mobilités entre 1998 et 2003. Il importe de souligner que la stabilité dans le poste ne signifie pas pour autant une stabilité des revenus mais ces mouvements ne peuvent pas être mesurés ici (cf. encadré 1).

⁶ Le calendrier des mobilités de l'enquête FQP ne permet pas de différencier au sein des périodes de « non emploi » la part du chômage et celle de l'inactivité.

Tableau 1 : Effectifs sélectionnés pour les trois critères de flexicurité en CDI et en contrats temporaires

	Oui		Non		Total	
Stabilité de l'emploi en CDI	12 991	71%	5 286	29%	18 277	100%
Stabilité de l'emploi en contrats temporaires	926	33%	1 915	67%	2 841	100%
Sécurité de l'emploi en CDI	4 277	81%	1 009	19%	5 286	100%
Sécurité de l'emploi en contrats temporaires	1 258	66%	657	34%	1 915	100%
Sécurité des revenus en CDI	5 717	79%	1 536	21%	7 253	100%
Sécurité des revenus en contrats temporaires	1 490	68 %	710	32 %	2 200	100%

Lecture : 12 991 individus en CDI sont stables (71 % de l'échantillon) et 5 286 instables (29 % de l'échantillon), total=100 % en ligne. 926 individus en contrats temporaires sont stables (33 % de l'échantillon) et 1915 instables (67 % de l'échantillon), total=100 % en ligne.

Source : Enquête FQP 2003, calculs des auteurs

Nous proposons de mener une série d'estimation de ces trois probabilités. Plus précisément, il s'agit de voir si ces estimations diffèrent selon le type de contrat de travail afin d'identifier un éventuel fonctionnement différencié de la sécurité des parcours en CDI et en contrat temporaire. Les variables explicatives sont divisées en deux groupes (pour une présentation plus détaillée des variables, cf. encadré 1). Les variables individuelles sont celles qui caractérisent l'individu et qui ne dépendent pas de l'emploi occupé.

Les variables individuelles X_1 sont les suivantes : l'âge, le diplôme, le genre, la durée de l'expérience sur le marché du travail et la spécialité de formation.

Les variables d'emploi X_2 retenues sont : la fonction du poste dans l'entreprise, le secteur d'activité de l'établissement, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise, l'ancienneté dans l'emploi, le fait d'encadrer d'autres salariés, l'appartenance au secteur public de l'établissement, l'utilisation des TIC, le temps de travail et les conditions de travail.

Pour chaque critère, on estime la probabilité :

$$Proba(Y_i = 1/X_i) = F(\beta'_1 X_{1i} + \beta'_2 X_{2i})$$

3. Résultats : la sécurité des trajectoires ne va pas de pair avec un contrat à durée indéterminée

Nous cherchons ici à tester notre hypothèse selon laquelle le contrat de travail n'est pas le seul déterminant de la sécurité des parcours. Les trois grands critères de stabilité de l'emploi, de sécurité de l'emploi et des revenus servent de clé pour analyser ces positions professionnelles. Nous procédons en deux étapes : dans un premier temps, à partir d'une analyse descriptive, des types de trajectoires sécurisées et fragilisées sont différenciés. Dans un deuxième temps, nous tentons d'expliquer ces situations à l'aide de modèles Probit : l'effet propre des variables varie-t-il selon que les personnes sont en CDI ou en contrat temporaire ?

3.1 Répartition des types de parcours en CDI et en contrats temporaires

Nous différencions sept parcours professionnels selon la combinaison des trois probabilités : la stabilité dans l'emploi, la sécurité d'emploi et la sécurité de revenu (tableau 2). Le premier parcours se rapporte aux personnes qui n'ont pas connu de mobilité professionnelle. Les six dernières situations concernent uniquement les individus mobiles (mobilité interne ou externe)⁷.

⁷ Il s'agit de 9 453 salariés mobiles en CDI et en contrats temporaires (soit 44,7% de tous les salariés en 1998), soit les seuls individus pour lesquels nous avons des informations sur leurs revenus. Pour les salariés stables sur la période, nous ne pouvons donc pas savoir s'ils ont connu une évolution de leur revenu.

Tableau 2 : Une partition des parcours professionnels

	<i>N° des parcours</i>	<i>Stabilité de l'emploi</i>	<i>Sécurité de l'emploi</i>	<i>Sécurité des revenus</i>	<i>% sur tous les salariés</i>			
					CDI		Contrats temporaires	
Parcours sans mobilité	1	Oui	*	*	60,3%		22,5%	
Mobilités sécurisées	2	Oui	*	Oui	15,8%	28,1%	14,7%	28,5%
	3	Non	Oui	Oui	12,3%		13,8%	
Mobilités fragilisées	4	Oui	*	Non	1,3%	11,3%	2,2%	48,9%
	5	Non	Non	Oui	3%		24%	
	6	Non	Non	Non	2,5%		13,5%	
	7	Non	Oui	Non	4,5%		9,2%	
Total des parcours					100%		100%	

Lecture de la 3^e ligne : les individus qui ne sont pas restés dans la même entreprise entre 1998 et 2003 (stabilité de l'emploi = non), qui ont connu une période de non emploi courte (sécurité de l'emploi = oui) et qui n'ont pas vu leur revenu baisser après une mobilité (sécurité des revenus = oui) suivent un parcours externe sécurisé. Ce parcours représente 12,3 % de l'ensemble des CDI en 1998, non retraités en 2003, et 13,8 % de l'ensemble des contrats temporaires. Total=100 en colonne.

Champ : 21 118 salariés en 1998 et non retraités en 2003 dont 18 277 en CDI et 2 841 en contrats temporaires.

Source : enquête FQP 2003, calculs des auteurs.

Trois types de situations se distinguent : d'une part, l'absence de mobilité ; d'autre part, les parcours considérés comme « sécurisés » : il s'agit des situations de mobilité interne sans perte de revenu et de celles où les personnes ont changé d'entreprise, sans connaître le non emploi durable et sans perte de revenu. Enfin, les parcours « fragiles » se réfèrent à toutes les autres situations. Trois grandes tendances ressortent de ces résultats.

En premier lieu, le tableau 2 montre une dominante attendue du type de parcours professionnel selon le contrat de travail. La population salariée en CDI est majoritairement positionnée dans des parcours sans mobilité (60 % des CDI), ce qui est, bien sûr, beaucoup moins fréquent pour les postes à durée limitée (22,5 % des cas, cf. ligne 1 du tableau 2). De leur côté, les salariés en contrats temporaires subissent beaucoup plus souvent des mobilités fragilisées (48,9%, à comparer à 11,3% pour les CDI). Le caractère précarisant de ces contrats ressort donc clairement ici, seule une petite moitié d'entre eux accèdent à des trajectoires sécurisées.

En deuxième lieu, pour les individus qui ont bénéficié de mobilités sécurisées, nous remarquons que ce type de parcours concerne environ la même proportion de salariés en CDI et en contrats temporaires, soit respectivement 28 % des deux populations (cf. lignes 2 et 3 du tableau 2). Le parcours 2 montre que pour les personnes en CDI ou en contrats temporaires, les mobilités internes favorisent une sécurité des revenus. Ces résultats attestent du rôle de sas vers l'emploi stable joué par une partie des contrats temporaires dans les années 1998-2003. Il peut aussi s'agir d'un rebond vers un autre emploi, avec un maintien ou une augmentation des revenus, ce type de parcours est d'ailleurs un peu plus fréquent en contrat temporaire qu'en CDI (cf. ligne 3 du tableau 2).

En troisième lieu, les parcours fragiles représentent globalement 11 % des cas pour les personnes en CDI, ce qui n'est pas négligeable, et 50 % des cas pour les contrats temporaires. Plus en détail, le parcours qui correspond à une stabilité dans l'entreprise mais avec une baisse des revenus dans la mobilité interne concerne une faible proportion des salariés dans les deux cas (cf. quatrième ligne du tableau 2). Un autre cas de figure (cf. cinquième ligne du tableau 2) recouvre des mobilités externes où la reprise d'emploi prend du temps mais elle ne s'accompagne pas de perte de revenu. Ce parcours occupe une place importante pour les salariés en contrat temporaire (24 % des cas). L'intérim est ici susceptible de jouer un rôle particulier en permettant un maintien ou une hausse des rémunérations dans la mobilité. Le parcours caractérisé par une forte fragilité, soit une instabilité de l'emploi accompagnée d'un risque de non emploi durable et d'une baisse des revenus (cf. sixième ligne du tableau) concerne 2,5 % des CDI et 13,5 % des contrats temporaires. Ce groupe serait celui qui, particulièrement pénalisé dans la mobilité, capterait les effets de la flexibilité externe et subirait les stratégies d'ajustement de l'emploi des entreprises. Toutefois, parmi les emplois temporaires, ce parcours occupe une place moins importante que celle à laquelle nous aurions pu nous attendre. Le septième parcours est marqué par une baisse des revenus dans la mobilité sans passage par le non emploi durable, ce qui signifie que ces personnes ont retrouvé rapidement un emploi. Le type de contrat joue mais il ne semble pas être le seul élément de fragilisation. En effet, la proportion des salariés en CDI n'est ici pas négligeable (4,5% des cas).

Ainsi, les résultats du tableau 2 montrent que l'association entre les contrats temporaires et les parcours fragiles d'un côté et les contrats en CDI et la sécurité de l'autre mérite d'être nuancée. De nombreux parcours fragilisés ressortent bien évidemment pour les salariés en contrat à durée limitée mais ils ont aussi une certaine importance pour ceux qui sont en CDI.

3.2 Estimation des probabilités de stabilité de l'emploi, de sécurité de l'emploi et de sécurité des revenus.

Les six estimations de probabilité du tableau 3 reprennent les trois dimensions de sécurité des trajectoires précédemment analysées à l'aide des tris croisés. Chaque probabilité correspond à une des trois dimensions croisée avec le type de contrat de travail, CDI ou contrats temporaires. Les estimations utilisent le même jeu de variables individuelles et de variables d'emploi. Ces estimations portent sur des sélections d'individus différentes, elles ne peuvent donc pas être comparées directement car elles sont non linéaires. Les résultats visent à faire ressortir des ressemblances et des différences de parcours en fonction du type de contrat de travail.

Tableau 3 : Probabilités de la stabilité de l'emploi, de la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus (coefficients de l'estimation Probit)

	Stabilité de l'emploi		Sécurité de l'emploi		Sécurité des revenus	
	CDI	contrats temp.	CDI	contrats temp.	CDI	contrats temp.
Âge						
Moins de 35 ans	-0,218***	-0,277***	0,033	0,211*	0,003	-0,022
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	0,182***	0,040	0,076	0,194	-0,064	0,269*
plus de 55 ans	-0,026	-0,051	0,211*	0,238	-0,069	0,008
Niveau de diplôme						
Bac+3 ou plus	0,118**	0,256*	-0,020	0,109	0,227***	0,185
Bac+2	0,064	0,190	0,169**	0,399**	0,072	-0,020
Bac ou BP ou niveau IV	0,033	0,129	-0,077	0,031	-0,042	0,077
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	-0,009	-0,240**	-0,040	-0,155	-0,007	-0,153
Sans diplôme	0,023	-0,226**	-0,112*	-0,132	-0,024	-0,023
Sexe						
Homme	0,043	0,148**	0,200***	0,253***	0,208***	0,101
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre et profession intellectuelle supérieure	-0,113***	-0,166	0,115	0,304*	0,145**	0,151
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	-0,020	-0,231**	0,081	0,265**	-0,059	0,117
Employé non qualifié	-0,041	0,096	-0,161*	0,041	-0,023	-0,070
Ouvrier qualifié	0,014	0,203	0,065	-0,231	-0,052	-0,061
Ouvrier non qualifié	-0,096*	-0,186	-0,187*	-0,204	-0,120	-0,070
Inconnue	-0,106	-0,058	3,662	0,802	5,170	0,361
Taille de l'entreprise						
Moins de 10 salariés	-0,365***	-0,244**	-0,224**	-0,030	-0,028	0,058
10 à 49 salariés	-0,117**	-0,255*	-0,102	-0,198	-0,102	0,070
50 à 1 000 salariés	-0,030	-0,031	-0,116	0,019	0,014	0,414***
Plus de 1 000 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non réponse	-0,250***	-0,129	-0,081	-0,066	-0,017	0,263**
Ancienneté dans l'entreprise						
Moins de 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
5 ans à 9 ans	0,410***	0,596***	0,184**	0,603**	0,180***	-0,011
10 ans à 19 ans	0,716***	0,740***	0,074	---	0,058	---
Plus de 20 ans	0,860***	0,604*	-0,064	0,423	-0,009	-0,383
Type de mobilité						
Mobilité externe					Réf.	Réf.
Mobilité interne					0,824***	0,544***

Lecture : les modèles utilisés sont des modèles Probit. La situation de référence est la situation la plus fréquente. Les valeurs sont les coefficients de l'estimation des modèles Probit. Être âgé de moins de 25 ans a un impact négatif sur la stabilité de l'emploi par rapport aux personnes âgées de 35 à 45 ans en CDI comme en contrat temporaire. ***significativité à 1 % ; ** significativité à 5 % ; * significativité à 10 %.

Champ : salariés en 1998 et non retraités en 2003 pour la stabilité de l'emploi ; salariés en 1998, non retraités en 2003 et ayant quittés leur entreprise de 1998 pour la sécurité de l'emploi ; salariés en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003 pour la sécurité des revenus.

Source : enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) 2003, Insee ; calculs des auteurs.

Les variables de contrôle suivantes sont intégrées dans l'estimation mais ne sont pas reproduites : constante, fonction du poste dans l'établissement, encadrement, conditions de travail (soumis à des délais, un contrôle hiérarchique, des demandes clients, une cadence machine), secteur public/privé, temps de travail, expérience, spécialité de formation. La variable « secteur d'activité » est une variable explicative de ces 6 modèles. Nous n'avons pas reproduit ici ses estimations car, étant centrale dans notre analyse, elle fait l'objet d'une présentation spécifique dans le tableau 4.

Globalement, les variables individuelles telles que l'âge, le genre, l'ancienneté et le diplôme jouent globalement un rôle classique, quel que soit le type de contrat de travail. La sécurité des trajectoires est plus fréquente pour les hommes d'âge intermédiaire (entre 45 et 55 ans), diplômés et ayant acquis une certaine ancienneté dans l'emploi. Ces résultats confirment aussi que la sélection des entreprises sur ces caractéristiques individuelles contribue à alimenter les différents segments du marché du travail.

Plus en détail, l'analyse des trois dimensions de la sécurisation des parcours permet de repérer l'effet de certaines variables.

- Pour éviter le non emploi durable, l'effet de l'âge correspond à celui attendu, à savoir qu'il joue un rôle opposé selon le type de contrat de travail. En effet, les salariés les plus âgés sont plus protégés de ce risque en CDI alors que c'est le cas pour les plus jeunes (âgés de moins de 35 ans) en contrats temporaires.
- Les personnes les plus diplômées sont les plus stables, en CDI comme en contrat temporaire, nous ne pouvons pas ici repérer un effet particulier selon le type de contrat de travail. En contrat temporaire, l'instabilité dans l'emploi touche particulièrement les moins diplômés. Concernant la sécurité de l'emploi, le diplôme intervient de la même manière en CDI ou en contrat temporaire : mieux vaut avoir un bac+2 pour éviter le non emploi durable. Des différences apparaissent selon le type de contrat sur la sécurité du revenu : en CDI, maintenir ou augmenter ses revenus dans la mobilité est plus fréquent pour les plus diplômés. En revanche, le diplôme n'a pas d'impact sur ce critère de sécurité pour les personnes en contrat temporaire.
- L'ancienneté dans l'entreprise ressort comme un gage de stabilité et ce, quel que soit le type de contrat de travail, ce constat vaut aussi pour le risque de non emploi durable. Pour la sécurité des revenus, l'ancienneté n'exerce pas d'influence pour les personnes en contrat temporaire alors qu'une ancienneté comprise entre cinq et neuf ans est un facteur de sécurité de revenu pour les salariés en CDI.
- De manière cohérente avec nos résultats précédents, le type de mobilité s'avère très discriminant : la mobilité interne permet d'augmenter ses revenus et ce, quel que soit le type de contrat de travail.

De leur côté, les variables d'emploi présentes dans le tableau 3 – la catégorie socio-professionnelle (CSP) et la taille de l'entreprise – jouent un rôle différent selon le type de contrat de travail. Le secteur d'activité ne figure pas dans ce tableau car il a fait l'objet d'un traitement particulier.

- Seuls les cadres et professions intellectuelles en CDI ont plus fréquemment changé d'entreprise entre 1998 et 2003. Cette CSP se positionnerait plus que les autres sur le segment professionnel du marché du travail. En contrat temporaire, les employés sont plus stables dans l'emploi que les cadres. Ce résultat, qui peut sembler *a priori* contre-intuitif, pourrait refléter des modes de gestion différenciés des contrats temporaires comme sas vers l'emploi stable selon la qualification : les cadres et aussi les ouvriers se stabilisent moins souvent par ce biais que les employés.
- Concernant la taille de l'entreprise, le contrat de travail n'exerce pas d'influence sur la stabilité dans l'emploi : quel que soit le type de contrat, les PME stabilisent moins

leurs salariés. En revanche, pour éviter le non emploi durable, le type de contrat joue différent selon la taille de l'entreprise : les salariés en CDI dans les petites entreprises sont plus exposés à ce risque que dans les grandes. Pour les personnes en contrats temporaires, cette variable n'a pas d'effet. Concernant la sécurité des revenus, la taille de l'entreprise n'intervient pas pour les salariés en CDI alors que pour ceux en contrat temporaire, cette variable est importante : les grandes entreprises (500 à 1000 salariés) sécurisent plus souvent les revenus, même par rapport aux très grandes structures.

Le secteur d'activité de l'établissement est une variable qui mérite une attention particulière car elle joue un rôle important dans la sécurisation des parcours [Bruyère, Lizé (2010)]. Toutefois, les effets sectoriels sont peu lisibles en raison du nombre élevé de modalités de la variable. De ce fait, la comparaison des types de contrat s'avère impossible à mener. Nous avons donc construit une variable croisant les secteurs d'activité et les types de contrat pour mieux appréhender cet effet. Nous estimons les probabilités de nos trois dimensions de la sécurité des trajectoires sur l'ensemble des salariés. La modalité de référence est alors le secteur « Education, Santé, social » en CDI. Pour plus de clarté, nous ne reproduisons que les coefficients estimés de cette variable croisée dans le tableau 4.

Tableau 4 : Coefficients de l'estimation Probit de la variable croisée « secteur d'activité et type de contrat » dans un modèle « tous types de contrats de travail »⁸

		Stabilité de l'emploi		Sécurité de l'emploi		Sécurité des revenus	
		Sans variable croisée	Avec variable croisée	Sans variable croisée	Avec variable croisée	Sans variable croisée	Avec variable croisée
construction	cdi	---	-0,233 ***	Ns	-0,228 *	Ns	0,083
	contrat temporaire		-0,409		0,255		-0,680
commerce	cdi	Ns	-0,047	---	-0,421 ***	Ns	0,045
	contrat temporaire		0,704 *		-0,238		0,181
transports	cdi	Ns	-0,061	Ns	-0,341 ***	Ns	-0,022
	contrat temporaire		-0,044		-0,193		0,242
activités financières	cdi	+++	0,211 ***	Ns	-0,401 ***	Ns	0,244 **
	contrat temporaire		0,767 *		-0,140		-0,217
activités immobilières	cdi	Ns	0,133	Ns	-0,168	Ns	-0,041
	contrat temporaire		-0,268		-0,194		-0,166
services aux entreprises	cdi	Ns	-0,031	Ns	-0,402 ***	Ns	0,101
	contrat temporaire		-0,348		-0,204		-0,031
services aux particuliers	cdi	Ns	0,031	--	-0,502 ***	Ns	-0,181 **
	contrat temporaire		0,036		-0,182		-0,002
Administration	cdi	++	0,139 ***	++	0,112	+++	0,229 ***
	contrat temporaire		0,363		-0,194		0,214
agriculture pêche sylviculture	cdi	Ns	-0,136	Ns	-0,436 ***	Ns	0,112
	contrat temporaire		-0,089		-0,058		-0,303
industries agricoles et alimentaires	cdi	Ns	-0,074	Ns	-0,306 **	Ns	0,120
	contrat temporaire		0,139		-0,099		0,036
industrie de biens de consommation	cdi	Ns	0,040	Ns	-0,556 ***	+++	0,051
	contrat temporaire		0,737 **		0,086		0,757 *
industrie automobile	cdi	Ns	0,168	Ns	-0,105	++	0,273 *
	contrat temporaire		0,113		-0,031		0,168
industrie de biens d'équipement	cdi	Ns	-0,089	Ns	-0,183	++	0,190 *
	contrat temporaire		0,212		-0,169		0,020
industries des biens intermédiaires	cdi	Ns	0,097	Ns	-0,409 ***	Ns	0,124
	contrat temporaire		-0,023		-0,106		-0,098
énergie	cdi	Ns	0,361 ***	Ns	-0,722 **	++	0,359 *
	contrat temporaire						
secteur inconnu	cdi	Ns	-0,588 ***	----	-0,625 ***	Ns	-0,331 ***
	contrat temporaire		-0,135		-0,559		-0,202
Education, santé, social	contrat temporaire	Réf.	-0,092	Réf.	-0,470	Réf.	-0,118
Type de contrat (ref.Cdi)	C. temporaire	---	-0,717 **	---	-0,531	---	-0,181

Lecture par colonne : pour la première colonne (sans variable croisée), travailler dans la construction a un impact négatif sur la stabilité de l'emploi par rapport aux personnes qui travaillent dans l'éducation, la santé et le social. Pour la deuxième colonne (avec variable croisée) : être en contrat à durée indéterminée dans la construction a un impact négatif sur la stabilité de l'emploi par rapport aux personnes en CDI dans l'éducation, la santé et le social (référence).

*** significativité à 1 % ; ** significativité à 5 % ; * significativité à 10 %

⁸ Les modèles utilisés sont des modèles Probit. La situation de référence est la situation la plus fréquente. Les valeurs sont les coefficients de l'estimation des modèles. Dans les estimations Probit avec la variable croisant le secteur et le contrat de travail (colonne « avec variable croisée »), les autres variables de contrôle sont toutes les variables explicatives utilisées dans l'estimation par type de contrat (tableau 3). Dans ces estimations, le secteur d'activité est colinéaire par construction avec la variable croisée, il n'est donc pas dans l'estimation. En revanche, le contrat de travail est estimé et reproduit. La colonne « sans variable croisée » est l'estimation des trois critères de sécurité sur l'ensemble des individus, tous types de contrats confondus, avec toutes les variables explicatives utilisées dans le tableau 3 et, en plus, une variable dichotomique indiquant le type de contrat (cf. dernière ligne du tableau).

Modèles sans la variable croisée : --- (+++) : effet négatif (positif) à 1% de significativité ; -- (++) : effet négatif (positif) à 5% de significativité ; - (+) : effet négatif (positif) à 10% de significativité et Ns : non significatif.

Champ : salariés en 1998 et non retraités en 2003 pour la stabilité de l'emploi ; salariés en 1998, non retraités en 2003 et ayant quittés leur entreprise de 1998 pour la sécurité de l'emploi ; salariés en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003 pour la sécurité des revenus.

Source : enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) 2003, Insee ; calculs des auteurs.

Les résultats du tableau 4 montrent que l'effet du contrat de travail varie selon le secteur d'activité. C'est un résultat important de cette étude.

L'estimation des trois critères avec la variable croisée « secteur et type de contrat » conduit à rendre le type de contrat non significatif pour la sécurité de l'emploi et des revenus (cf. dernière ligne du tableau). L'effet sectoriel est donc important pour appréhender la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus. Pour ces deux critères, le type de contrat *n'a pas d'effet propre indépendamment du secteur dans lequel il est mis en œuvre*. En revanche, le type de contrat de travail reste déterminant indépendamment du secteur d'activité pour la stabilité de l'emploi. Pour ce critère, l'estimation avec la variable croisée « secteur et type de contrat » montre que le type de contrat reste fortement discriminant quelque que soit le secteur d'activité. *Il y a donc un effet propre du contrat temporaire pour la stabilité*, le CDI étant plus stable que le contrat temporaire, quelque soit le secteur d'activité.

Plus précisément, la stabilité de l'emploi est plus grande pour les CDI de l'énergie, de l'administration ou des activités financières et pour les contrats temporaires du commerce, des activités financières et des industries des biens de consommation que pour les CDI mis en référence. Inversement, la stabilité est moins probable pour les CDI de la construction par rapport aux CDI de l'éducation, de la santé et du social.

Pour la sécurité de l'emploi, tous les contrats temporaires dans tous les secteurs d'activité sont aussi sûres qu'un CDI dans l'éducation, la santé et le social. En revanche, de très nombreux CDI comme ceux de la construction, du commerce, des transports, des activités financières, des services aux entreprises ou encore de l'énergie conduisent moins fréquemment à une reprise d'emploi rapide que les CDI mis en référence. Les CDI dans l'éducation, la santé et le social sont donc souvent suivis d'une reprise d'emploi rapide.

Pour la sécurité des revenus, certains CDI comme ceux des activités financières, de l'administration et des industries automobiles et d'équipement sont plus fréquemment synonymes de maintien des revenus pour les salariés mobiles que les CDI mis en référence. C'est aussi le cas pour les contrats temporaires des industries des biens de consommation. Dans ce secteur, il est probable que, dans une période de hausse de l'activité (1998-2001), l'intérim ait contribué à assurer une certaine sécurité des revenus dans la mobilité. Seul, les CDI dans le secteur des services aux particuliers sont moins sûres que les CDI mis en référence.

A ce stade, ces résultats tendent à confirmer qu'être en CDI ou en contrat temporaire n'est pas le seul déterminant de la sécurité des parcours professionnels et que les secteurs d'activité utilisent les contrats de travail de manière différenciée. Articulé à des logiques sectorielles, le contrat de travail joue donc un rôle bien plus nuancé dans la segmentation du marché du travail que ne le laisse croire l'analyse fondée sur un simple dualisme déterminé par le contrat de travail.

Conclusion

La comparaison des parcours selon le type de contrat ne conforte pas l'hypothèse d'une opposition entre les CDI et les contrats temporaires comme facteur unique de la segmentation du marché du travail. Les contrats à durée indéterminée recouvrent des situations très

différentes du point de vue de la sécurité des parcours professionnels puisque 11 % connaissent un parcours fragile. De surcroît, les contrats temporaires ne sont pas réductibles à des contrats porteurs de trajectoires insécurisées, un tiers d'entre eux s'inscrivent sur des parcours relativement sécurisés. En la matière, l'analyse sectorielle de la sécurité des trajectoires s'avère éclairante. Si les CDI ont un effet positif sur la stabilité de l'emploi quelque soit le secteur d'activité, ces contrats jouent en revanche un rôle différent selon le secteur d'activité pour la sécurité de l'emploi et des revenus. Ces résultats mériteraient d'être prolongés par une analyse plus précise des dynamiques sectorielles en termes d'emploi.

Ainsi, lutter contre les discriminations d'accès à l'emploi stable sur le marché du travail en affaiblissant la protection de l'emploi sur les CDI et en supprimant les contrats temporaires ne pourra que renforcer des inégalités qui trouvent leurs origines dans les modes de gestions de la main d'oeuvre par les entreprises. Au-delà du statut juridique du contrat de travail, le problème principal est plutôt celui d'une segmentation qui s'appuie sur une précarité « de fait ». Cette forme de précarité déjà ancienne différencie des postes protégés et les postes exposés à l'insécurité, qu'ils soient en contrat temporaire ou en CDI [Fourcade (1992)]. Dans un contexte de rationnement de l'emploi, l'affaiblissement de la protection de l'emploi risque de fragiliser encore plus la position des salariés déjà jugés moins aptes par les entreprises (femmes, peu diplômés, jeunes ou plus âgés). Sur un marché du travail sélectif, c'est plutôt en renforçant la restriction sur l'utilisation des contrats temporaires et la réglementation sur la discrimination à l'embauche que l'on le rendra moins dual et plus équitable.

Annexe 1 : Statistiques descriptives

	CDI	contrats temporaires	chômeurs	total
âge				
moins de 35 ans	18,8%	55,6%	36,7%	24,9%
35 à 45 ans	34,5%	24,5%	26,1%	32,5%
45 à 55 ans	33,4%	14,9%	24,7%	30,4%
plus de 55 ans	13,3%	5,0%	12,5%	12,2%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
femme	48,2%	49,4%	55,6%	49,0%
homme	51,8%	50,6%	44,4%	51,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
diplôme				
n'a pas fait d'études	0,7%	0,7%	2,0%	0,8%
niveau I et II (réf : CAP ou BEP ou niveau V)	11,2%	15,3%	6,6%	11,3%
bac+2	10,7%	7,8%	5,5%	9,9%
bac ou BP niveau IV	15,7%	17,4%	12,6%	15,7%
CAP ou BEP ou niveau V	26,9%	27,6%	19,2%	26,3%
BEPC	8,9%	7,8%	9,6%	8,8%
sans diplôme	25,9%	23,5%	44,5%	27,2%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
secteur				
secteur inconnu	2,4%	2,8%		2,4%
agriculture pêche sylviculture	1,2%	2,3%		1,4%
industries agricoles et alimentaires	2,6%	2,9%		2,6%
industrie biens de conso	4,2%	8,0%		4,7%
industrie automobile	1,5%	1,2%		1,5%
industrie biens d'équipement	4,1%	3,0%		3,9%
industries des biens intermédiaires	7,4%	6,1%		7,2%
énergie	1,2%	0,4%		1,1%
construction	5,3%	7,4%		5,6%
commerce	12,7%	10,6%		12,4%
transports	4,7%	2,4%		4,4%
activités financières	3,4%	0,8%		3,1%
activités immobilières	1,3%	0,5%		1,2%
services aux entreprises	9,0%	6,7%		8,7%
services aux particuliers	9,1%	13,8%		9,7%
Administration	18,3%	18,5%		18,3%
éducation santé social	11,9%	12,6%		12,0%
	100,0%	100,0%		100,0%
CSP				
artisans commerçants	0,2%	0,0%		0,2%
cadre et profession intellectuelle supérieure	14,4%	12,4%		14,1%
professions intermédiaires	26,2%	17,5%		25,0%
employé	18,7%	16,7%		18,4%
employé non qualifié	13,5%	17,3%		14,0%
ouvrier qualifié	18,9%	15,5%		18,4%
ouvrier non qualifié	8,0%	20,3%		9,7%
inconnue	0,0%	0,2%		0,1%
	100,0%	100,0%		100,0%
taille				
moins de 10 salariés	14,3%	19,7%		15,1%
10 à 49 salariés	8,8%	7,5%		8,6%
50 à 1000 salariés	16,7%	13,4%		16,2%
plus de 1000 salariés	13,0%	7,7%		12,3%
non réponse	47,2%	51,7%		47,8%
	100,0%	100,0%		100,0%
ancienneté				
moins de 5 ans	34,6%	91,3%		42,2%
ancienneté de 5 ans à moins de 10 ans	23,6%	5,8%		21,2%
ancienneté de 10 ans à 20 ans	23,2%	2,3%		20,4%
ancienneté plus de 20 ans	18,5%	0,5%		16,1%
	100,0%	100,0%		100,0%
Total	18277	2841	1980	23098

Bibliographie

- AMOSSE T. et BEN HALIMA MOHAMED-ALI [2010], « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 75.
- AMOSSE T. et CHARDON O. [2006], « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394, p. 203-229.
- BARTHELEMY J., CETTE G. et VERKINDT P. Y. [2006], « Le contrat unique ne répond pas véritablement à ses objectifs qui peuvent être mieux servis par d'autres voies », *Droit social*, n° 1.
- BAUDRY B. et CHARMETTANT H. [2008], « L'analyse de la « relation d'emploi » par les économistes « contractualistes » et « conventionnalistes », *Revue Economique*, vol.59, p. 213-239.
- BISCROUP P., DESSY O. et FOURCADE N. [2005], « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n°386, p. 59-79.
- BLANCHARD O. et TIROLE J. [2003], *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du Conseil d'analyse économique, n° 44, La Documentation française, Paris.
- BLASCO S. et GIVORD P. [2010], « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 73-93.
- BRUYERE M. et LIZE L. [2010], « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.
- CAHUC P. et KRAMARZ F. [2004], *De la précarité à la mobilité, vers une sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française, Paris.
- CAHUC P. et ZYLBERBERG A. [2004], *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Paris.
- CAHUC P. [2010], « Commentaires », in LEMOINE M. WASMER E (dir.), *Les mobilités des salariés*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, La documentation Française.
- CAZES S., TONIN M. [2010], « Législation sur la protection de l'emploi et stabilité des emplois : Une analyse transversale en Europe », *Revue internationale du travail*, vol. 149 n°3, p. 285-312.
- CERC [2005], *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, rapport n°5, la Documentation française, Paris.
- CNIS [2008], *Emploi, Chômage, précarité, mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, Rapport sous la présidence de J. B. de Foucauld, 81 p.
- DOERINGER P. B. et PIORE M. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2° ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.
- ECKERT H., MORA V. [2008], « Insertion professionnelle des jeunes : formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires », *Travail et Emploi*, n°113, p. 31-46.
- EYMARD-DUVERNAY F. [2004], « Le droit du travail est-il soluble dans les incitations ? » *Droit social* n°9/10, septembre-octobre.
- FOURCADE B. [1992], « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52, p. 4-19.
- GAUDU F. [2005], « Des illusions des juristes aux illusions des scientifiques » in *Le droit du travail confronté à l'économie*, Jeammaud A (dir.), Coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, Paris.
- GAUTIE J. [2004-a], « Faut-il taxer plutôt que réglementer les licenciements ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 5, CEE, juillet.
- GAUTIE J. [2004-b], « Les marchés internes, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, avril.
- GAZIER B. et PETIT H. [2007], « French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies : connecting changes », *Économies et Sociétés*, n°28, p. 1027-1056.

- GERME J. F [2001], « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation et Emploi*, n° 76, p. 129-145.
- KIRAT T. [2007], « Les indicateurs de protection de l'emploi : la mesure du droit du travail en question ? », *Economie et institutions*, n° 9.
- KORNIG C., MICHON F [2010], « Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux », *Document de travail du CES*, n°82, 57 p.
- LE MINEZ S. [2002], « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n°354, p. 49-83.
- LEMOINE M. WASMER E. [2010], *Les mobilités des salariés*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, La documentation Française.
- LIEGEY M. [2009], « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La note de veille*, n°156, CAS, 8 p.
- MONSO O. [2006], « Changer de groupe social en cours de carrière », *INSEE Première*, n°1112.
- OCDE [2004], « Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'emploi*.
- OCDE [2006, 2009], *Perspectives de l'emploi*.
- PUCCI M. et VALENTIN J. [2008], « Flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage: une évidence scientifique? », *Connaissance de l'emploi*, n°50, CEE.
- Rapport sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels* [2007], Conseil d'orientation pour l'emploi, COE, Paris.
- RAMAUX C. [2005], « Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation de l'emploi » *Economie et Société, Série Economie du travail*, n°26.
- ROUXEL C. [2009], « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Dares, Premières Synthèses*, n° 28.2.
- Supiot A. [2007], *Critique du droit du travail*, PUF, coll. Quadrige, Paris.