

Du Contrat de Travail Temporaire
à l'Insertion sur le Marché du Travail :
Trois Applications Microéconométriques sur l'Enquête Emploi

Thèse de Doctorat (NR) en Sciences Economiques

Présentée et soutenue publiquement par

Mohamed Ali Ben Halima

Le 10 décembre 2007

A l'Université Lumière Lyon 2

JURY

Gérard BALLOT

Stephen BAZEN

Florence GOFFETTE-NAGOT

Jean-Yves LESUEUR

Catherine SOFER

Professeur à l'Université Panthéon-Assas - Paris II , ERMES

Professeur à Université de Savoie, IREGE, Rapporteur

Chargée de Recherche CNRS, GATE

Professeur à l'Université Lumière Lyon 2, GATE, Directeur de thèse

Professeur à l'Université Paris I - Panthéon-Sorbonne, CES-TEAM, Rapporteur



GATE

93, chemin des Mouilles - BP 167 - 69131 Ecully - France

Tel. + 33 (0) 472 86 60 60 - Fax: +33 (0) 472 86 60 90

Messagerie électronique : gate@gate.cnrs.fr – Serveur Web : www.gate.cnrs.fr

Table des matières

Table des matières	iii
Table des figures	vi
Liste des tableaux	viii
Introduction générale	1
1 Déterminants et durée des contrats de travail temporaire	15
1.1 Introduction	15
1.2 Les fondements théoriques du recours aux contrats de travail temporaire	20
1.2.1 Les CTT solution au problème de l'aléa moral	20
1.2.2 Les CTT solution au problème de la sélection adverse	25
1.2.3 Les CTT solution au problème de l'appariement	33
1.2.4 Les CTT solution au problème de l'incertitude	36
1.3 Présentation de la base de données et déterminants des différents contrats de travail	39
1.3.1 Les données de l'Enquête Emploi historique	39

1.3.2	Présentation des statistiques descriptives de l'échantillon . . .	45
1.3.3	Spécification économétrique du Logit Multinominal	50
1.3.4	Les résultats économétriques	54
1.4	La durée des contrats de travail temporaire	59
1.4.1	Analyse non-paramétrique	59
1.4.2	Modélisation économétrique	62
1.4.3	Les résultats	65
1.5	Conclusion	74
2	Les transitions individuelles et mobilités vers les CDI	77
2.1	Introduction	77
2.2	Pourquoi choisir un contrat de travail temporaire?	81
2.3	Transitions entre emplois temporaires et emplois permanents	86
2.4	Évolution des contrats de travail temporaire dans l'emploi total . . .	89
2.5	Données de l'enquête emploi et constitution de l'échantillon	98
2.6	Analyse non paramétrique des transitions	102
2.7	Modélisation économétrique	106
2.8	Transition des contrats de travail temporaire	111
2.8.1	Transition des contrats temporaires dans le secteur privé . . .	112
2.8.2	Transition à partir d'un contrat de travail temporaire dans le secteur public	125
2.9	Conclusion	135
3	Transitions CDD - CDI et différentiels de salaire	138
3.1	Introduction	138

3.2	La transition vers le CDI comme un mécanisme de tournoi	143
3.3	Description de la base de données et présentation des transitions . . .	148
3.4	Le modèle économétrique	151
3.5	Résultats	155
3.5.1	Analyse des résultats de l'équation de sélection	156
3.5.2	Analyse des résultats des équations de salaires	162
3.6	Mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre les différentes trajectoires	163
3.6.1	Écart salarial entre les CDI et les CDD	166
3.6.2	Écart salarial entre les individus transitant vers un CDI ou un CDD dans les PME	176
3.6.3	Écart salarial entre les individus transitant vers un CDI ou un CDD dans une grande entreprise	177
3.7	Conclusion	178
	Conclusion générale	180
	Bibliographie	185
	A Annexe chapitre 1	194
A.1	Lois de distribution d'une variable de durée	194
A.2	L'estimation des durées par la méthode de Kaplan-Meier	195
	B Annexe chapitre 2	197

Table des figures

1.1	Fonction de survie selon le statut du contrat : CDD/CIN,SAISO . . .	60
1.2	Fonction de survie selon le statut du contrat : CDD/CIN/SAISO . . .	61
2.1	Évolution de la part de l'emploi temporaire dans les pays de l'OCDE Source : OCDE, 2002	78
2.2	Travail temporaire dans l'Union Européenne en fonction des raisons invoquées, 2002 (en % des travailleurs)	82
2.3	Évolution des contrats temporaires en France de 1990 à 2002	90
2.4	Évolution des contrats temporaires en France par sexe de 1990 à 2002	91
2.5	Évolution des contrats temporaires en France par classes d'âge de 1990 à 2002	92
2.6	Évolution des contrats temporaires en France par secteur d'activité de 1990 à 2002	93
2.7	Transition des contrats de travail temporaire vers un CDI	102
2.8	Transition des contrats temporaires vers un CDI par secteur : public- privé	103

2.9	Transition des contrats temporaires vers un CDI par genre dans le secteur privé	104
2.10	Transition des contrats temporaires vers un CDI par genre dans le secteur public	106

Liste des tableaux

1.1	Nombre d'observations et de variables par année d'enquête	43
1.2	Statistiques descriptives selon le statut de contrat de travail	46
1.3	Estimation économétrique du Logit Multinomial	57
1.4	Estimation économétrique du modèle	70
2.1	Statuts sur le marché de travail par année	95
2.2	Transition annuelle pour les individus sous un contrat temporaire . .	95
2.3	Transition selon les caractéristiques individuelles pour les individus sous un contrat temporaire	96
2.4	Répartition des CTT selon le genre dans le secteur privé et public . .	100
2.5	Modalités de chacune des caractéristiques prises en compte	113
2.6	Transition des contrats de travail temporaire du secteur privé par un modèle de Cox à hasard proportionnel	115
2.7	Transition des hommes sous un contrat de travail temporaire du sec- teur privé par un modèle de Cox à hasard proportionnel	119
2.8	Transition des femmes sous un contrat de travail temporaire du secteur privé par un modèle de Cox à hasard proportionnel	121

2.9	Transition des contrats à durée limitée du secteur public par un modèle de Cox à hasard proportionnel	129
2.10	Transition des hommes et des femmes sous contrat à durée limitée du secteur public par un modèle de Cox à hasard proportionnel	133
3.1	Propriétés de statique comparative des conditions d'équilibre du modèle	147
3.2	Transitions à la date $t+1$	149
3.3	Transitions à la date $t+1$ pour les PME	150
3.4	Transitions à la date $t+1$ pour les entreprises de grande taille	150
3.5	Modèle de switching avec sélection : échantillon global	157
3.6	Décomposition de l'écart salarial	166
3.7	Modèle de switching avec sélection : PME	168
3.8	Modèle de switching avec sélection : entreprises de grande taille	172
3.9	Décomposition de l'écart salarial dans une PME	176
3.10	Décomposition de l'écart salarial dans une grande entreprise	177

Introduction générale

Le développement des contrats de travail temporaire : Quelques faits stylisés :

Ces vingt dernières années, tous les milieux politiques, économiques et sociaux ont été préoccupés par l'ampleur des contrats de travail temporaire (CTT) et leurs rôle dans la politique d'insertion sur le marché du travail ¹. En effet, dans la plupart des pays industrialisés, le marché du travail a connu une évolution qui a détérioré le modèle de l'emploi à durée indéterminée laissant place à une multitude d'emplois temporaires. Plusieurs études statistiques mettent en évidence un accroissement des contrats à durée déterminée, des contrats intérimaires, et des contrats saisonniers. La croissance de ces formes temporaires d'emploi se développe aussi bien en France que dans les autres pays d'Europe. Ainsi, entre 1982 et 2002, si l'emploi a augmenté de 10 % sur la période pour atteindre 24 millions de personnes en 2002, la part des emplois de type particulier a, quant à elle, pratiquement doublé, passant de 6 % en 1982 à

¹Nous utilisons durant toute la thèse le terme générique de Contrat de travail temporaire (CTT) pour faire référence aux formes particulières d'emploi que constituent le contrat à durée déterminée, le contrat intérimaire et le contrat saisonnier

un maximum de 11 % en 2002. L'augmentation tendancielle de la part des emplois temporaires a été particulièrement marquée dans certains pays européens comme l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal. Seuls des pays comme la Grèce et le Luxembourg faisant en revanche apparaître une régression de la part des emplois temporaires.

Cette émergence des formes d'emplois temporaires ne cesse de stimuler le dualisme du marché du travail entre les salariés à temps plein et sous contrat à durée indéterminée et ceux qui ne parviennent pas à accéder à ce type d'emploi. Malgré la précarité des emplois temporaires, plusieurs salariés se voient dans l'obligation d'accepter un contrat de travail temporaire espérant que celui-ci leur permettra de transiter vers un contrat à durée indéterminée procurant une certaine stabilité. Ainsi, en 2002, et selon les pays, entre un tiers et deux tiers des personnes occupant un emploi temporaire ont accédé à un emploi permanent dans un délai moyen de deux ans (OCDE, 2002). A contrario, près d'une personne sur quatre qui occupait un emploi temporaire évolue vers le chômage, et ils sont de plus en plus nombreux à occuper des emplois temporaires.

Le cadre institutionnel des contrats de travail temporaire en France :

Du point de vue du cadre juridique régissant les différents contrats de travail, coexistent actuellement en France quatre grands types de contrat de travail : le contrat à durée indéterminée (CDI), le contrat à durée déterminée (CDD), le contrat de travail occasionnel, forme particulière d'emploi temporaire recouvrant l'intérim et

le travail saisonnier.

Si les contrats de travail occasionnel sont d'apparition récente (dans les années 1950), les CDD et les CDI ont coexisté depuis l'apparition de la notion de contrat de travail au 19ème siècle. La montée progressive des règles de licenciement ² des CDI, pour lesquels les coûts des procédures de licenciement sont importants et partiellement imprévisibles, a conduit à multiplier les recours aux contrats de travail temporaire. Il a fallu attendre la loi de 1979, qui traite pour la première fois spécifiquement des CDD, relâche en partie les conditions de réintégration de CDD et l'autorisation, dans certaines limites, du renouvellement de ces contrats. L'ordonnance de 1982, vise, en sens inverse, à limiter le recours aux contrats temporaires en posant comme principe que le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée, le recours aux contrats à durée déterminée étant, par nature, exceptionnel et circonscrit à des cas ou à des secteurs d'activités bien précis. En vue de lutter contre l'accroissement constant des contrats précaires (contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire), une nouvelle loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 " favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation des contrats précaires " a été adoptée en aboutissant par la suite à un accord interprofessionnel du 24 mars 1990.

Le cadre légal du recours au contrat à durée déterminée³ et au contrat intéri-

²Avant les années 1970, il revenait au salarié de prouver l'existence d'un licenciement abusif. En revanche, depuis les lois de 1973 relatives au licenciement pour motif personnel et de 1975 relatives au licenciement pour cause économique, il revient à l'employeur de justifier l'exercice de son droit du licenciement. L'employeur doit mettre en place une procédure d'information préalable et formuler une " cause réelle et sérieuse " justifiant le licenciement que le salarié peut contester devant le juge.

³Le contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour exécuter toute tâche précise et non-durable telles que le remplacement d'un salarié absent temporairement (maladie, maternité,

maire⁴ est apparemment très strict mais il ouvre, en fait, plusieurs possibilités d'embauche en emploi temporaire dans certains secteurs. Au vu du nombre important d'embauche en CTT⁵, le taux fréquent d'utilisation de ce type d'emploi excède largement (congrès, service national), dans le cas d'une suspension du contrat de travail, le CDD peut prendre effet avant l'absence du salarié à remplacer, contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle du salarié engagé. La durée du contrat à durée déterminée peut varier suivant le cas de l'utilisation de ce contrat. Elle est de 24 mois dans le cas de remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste. Le CDD peut durer 18 ou 9 mois lors d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de l'exécution de tâches occasionnelles définies et non-durables, et dans le cas d'emploi saisonnier.

⁴Un contrat de travail intérimaire (CIN) peut être conclu pour exécuter toute tâche précise et non-durable dans trois cas : remplacement d'un salarié absent temporairement (maladie, congés, service national, suspension du contrat de travail), accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Il est interdit de recourir à des contrats temporaires afin de pourvoir des postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les six mois précédents. Toutefois, il est possible d'y recourir si le contrat n'excède pas 3 mois ou pour commande exceptionnelle à l'exportation, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Il est également interdit de recourir à ce contrat pour remplacer un ou plusieurs salariés dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif du travail. Le CIN doit être conclu pour une durée minimale et prend fin au retour du salarié remplacé ou à l'issue du travail pour lequel il a été conclu. Le travail intérimaire se caractérise par l'établissement d'une relation triangulaire entre l'employeur (Entrepreneur du Travail Temporaire, ETT), le salarié en mission et l'entreprise utilisatrice. Il y a en réalité dédoublement de la notion d'employeur : l'ETT est l'employeur juridique (elle recrute, sélectionne, paye le salarié temporaire) mais elle délègue à l'entreprise utilisatrice les pouvoirs de direction et de contrôle pendant la durée de la mission.

⁵Pierre Cahuc et Francis Kramarz (2004) montrent dans leur dernier rapport " De la Précarité à la Mobilité Vers une Sécurité Sociale Professionnelle", qu'il y a chaque jour en France 30000 embauches, en grande partie en contrat à durée déterminée. Il y a aussi 30000 départs quotidiens

gement ce que prévoit la législation dans ce domaine. Ainsi, l'embauche en contrat de travail temporaire est fréquemment utilisée comme un substitut aux périodes d'essai des contrats en CDI, pratique qui n'est pas autorisée par la loi. Au total, de nombreuses entreprises préfèrent embaucher un nouveau salarié en CTT, à la place de la transformation du CTT en CDI de l'ancien salarié occupant le poste.

Face à la situation dans la quelle se retrouve les employés sous un CTT et l'évolution du cadre juridique dans lequel opèrent les entreprises, l'engagement de nouvelles réformes dans le but de concilier la flexibilité nécessaire aux entreprises et une sécurisation sociale du parcours professionnel est devenue indispensable. En effet, plusieurs rapports (Blanchard et Tirole, 2003 ; Cahuc, 2003 ; Cahuc et Kramarz, 2004) ont proposé la création d'un contrat de travail unique.

En réponse aux propositions des différents rapports, en août 2005, le gouvernement français a mis en place un nouveau type de contrat de travail afin de favoriser les embauches dans les petites entreprises comptant au plus vingt salariés : le contrat nouvelle embauche (CNE). Comportant une période de consolidation de deux ans, ce contrat est supposé apporter davantage de flexibilité à ces entreprises dans la gestion de leur main d'œuvre. Par rapport aux dispositifs précédemment mis en œuvre, le CNE présente une certaine originalité. Il constitue un intermédiaire entre le contrat de travail temporaire et le contrat à durée indéterminée classique. Il procède de la logique du CDI dans la mesure où sa durée est indéterminée, mais il peut être rompu sans justification pendant les deux ans que dure la période de consolidation ⁶. La

⁶Pendant la période de consolidation, la rupture du CNE n'a pas à être motivée lorsque l'employeur en est à l'origine et le salarié peut démissionner à tout moment sans préavis. Après ces deux premières années, ce sont les règles communes du CDI qui s'appliquent. En cas de rupture

flexibilité apportée par cette période peut permettre aux entreprises de l'utiliser de préférence aux CTT si leur activité n'est pas suffisamment prévisible.

Les fondements microéconomiques de la durée des contrats :

Du point de vue des fondements théoriques, deux interprétations du développement des formes temporaires d'emploi sont régulièrement avancées par la littérature. Une première voie d'analyse centre l'éclairage sur la dimension externe à l'entreprise (Canzoneri, 1980 ; Danziger, 1988 ; Gray, 1978). Dans cette orientation, la dimension temporaire de la relation de travail entre un employeur et un ou plusieurs travailleurs permet de s'adapter de manière efficiente à l'incertitude affectant l'environnement de l'entreprise, de faire preuve d'une plus grande flexibilité, de réagir aux pics de la demande, aux variations saisonnières et aux coûts de licenciement élevés tout en maîtrisant les coûts salariaux.

Une deuxième voie d'analyse appréhende en revanche la durée de la relation d'emploi de manière interne à l'entreprise (Cantor, 1990 ; Harris et Holmström, 1987 ; Jovanovic, 1979 ; Lazear, 1995 ; Mac Donald, 1982 ; Rosen, 1994). Généralement les précoce de la part de l'employeur, ce dernier doit verser au salarié des indemnités qui s'élèvent, sauf faute grave du salarié, à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat ; dans ce cas, l'employeur doit aussi verser 2 % du même montant aux Assedic pour financer des actions d'accompagnement du salarié par le service public de l'emploi. Dans une telle situation, le salarié bénéficie de l'assurance chômage selon les règles en vigueur. Si le contrat a duré au minimum quatre mois et que le salarié ne peut bénéficier de l'assurance chômage, une allocation spécifique est prévue pour une durée d'un mois.

travailleurs dans une même entreprise ne présentent pas les mêmes caractéristiques individuelles et n'ont pas la même capacité productive. Donc, l'employeur est confronté à une situation d'asymétrie informationnelle dans laquelle la durée du contrat peut relever d'une dimension stratégique. Lors d'une embauche par exemple, l'employeur ignore les capacités réelles du postulant à un poste vacant. Au delà, une fois le contrat conclu, il n'est pas capable d'observer parfaitement et directement le niveau d'effort consenti par celui-ci. Outre les problèmes d'aléa moral et d'antisélection que nous venons d'évoquer, le fait de postuler une hétérogénéité des agents et une imperfection de l'information permet d'introduire la problématique de l'appariement entre l'offre et le demandeur de travail. En effet, si les caractéristiques des salariés sont dissemblables, il est fort probable que leur productivité variera en fonction de l'emploi qu'ils occuperont. L'allocation du facteur travail sera dite optimale lorsque les employeurs sélectionnent des travailleurs pour un emploi donné qui leur fourniront, indépendamment de l'effort consenti, un niveau de productivité plus élevé. Toutefois, plusieurs réallocations risquent d'être nécessaires pour obtenir de nouvelles informations permettant de tendre vers un appariement efficient.

Face à ses sources d'inefficience productives, l'employeur doit mettre en place un mécanisme d'auto-sélection lui fournissant un signal crédible sur les vraies caractéristiques de l'agent, le niveau d'effort demandé et tendre vers un appariement efficient en minimisant les coûts d'agence. Le recours aux contrats de travail temporaire par les employeurs peut nourrir l'hypothèse selon laquelle les employeurs utilisent ces formes d'emploi comme mécanisme d'incitation et de révélation pour répondre aux différents problèmes déjà évoqués.

Le contrat de travail temporaire occupe donc une place à part dans le marché

du travail français, d'une part, du côté de l'employeur en lui permettant de s'adapter aux différents problèmes internes et externes à son entreprise, et d'autre part du côté de l'employé où le contrat de travail temporaire peut représenter un tremplin vers l'emploi permanent et une évolution de la précarité à une sécurité sociale professionnelle.

Les enjeux de la thèse :

La thèse mobilise trois axes de réflexions sur l'analyse des contrats de travail temporaire. Le premier axe consiste à étudier les principaux déterminants du recours aux contrats de travail temporaire. A partir des travaux de la littérature contemporaine, nous mettons en évidence en quoi les contrats de travail temporaire peuvent constituer un outil efficace pour s'adapter aux différents problèmes d'asymétrie informationnelle et d'incertitude auxquels est confronté l'employeur.

Le **chapitre 1** propose ainsi une revue de la littérature consacrée aux travaux portant sur le recours aux contrats de travail temporaire. Nous exposons quelques uns des modèles qui ont été développés dans la littérature économique pour expliquer le recours à ce type de contrat, en distinguant les différentes sources d'inefficience productives aux quelles sont confrontées les employeurs. Nous insistons en particulier sur les problèmes liés à l'aléa moral (Cantor, 1988 ; 1990), à l'antisélection (Rosen, 1994 ; Lazear, 1995 ; Harris et Holmström, 1987), à l'appariement (Jovanovic, 1979 ; Mac Donald, 1982), et enfin à l'incertitude affectant l'environnement externe de l'entreprise (Gray, 1978 ; Canzoneri, 1980 ; Danziger, 1988).

A partir de ces différents travaux théoriques, nous avons pu identifier un certain

nombre de déterminants de la durée des contrats de travail temporaire. La durée des contrats de travail est ainsi d'autant plus élevée que les coûts de contractualisation sont importants et que la part de la quasi rente revenant au salarié est forte. Enfin, plus les capacités productives du salarié sont faibles plus la durée du contrat sera courte et plus les employeurs seront incités à renégocier fréquemment. Ce cadre théorique nous conduit par la suite à l'évaluation économétrique des déterminants du recours aux CTT ainsi que des facteurs explicatifs de la durée des contrats. Nous cherchons tout d'abord à mettre en évidence les caractéristiques des individus qui influencent le recours aux contrats de travail temporaire afin de savoir si la précarité est concentrée sur certaines catégories particulières. Pour cela nous avons constitué un échantillon à partir des données de l'enquête Emploi 1990-2002 réalisée par l'INSEE qui comporte 13 années d'enquêtes. Cette enquête nous renseigne sur 672457 individus âgés de 16 à 64 ans dont 638257 travailleurs sous un CDI et 34200 travailleurs temporaires. Nous estimons les déterminants de la probabilité d'occuper un contrat à durée indéterminée (CDI), un contrat à durée déterminée (CDD), un contrat intérimaire (CIN) et un contrat saisonnier (SAISO) à partir d'un modèle logit multinomial. Nous nous intéressons ensuite aux déterminants internes et externes de la durée des contrats de travail avancés dans l'analyse théorique. L'évaluation économétrique des déterminants de la durée du contrat de travail temporaire se heurte au problème de la sélection des individus qui occupent un contrat temporaire. En effet, la variable durée de contrat n'est observée que pour ceux qui occupent un contrat de travail temporaire et la distribution des individus de l'échantillon entre les différents statuts de contrats de travail n'est pas aléatoire mais relève d'une règle de sélection endogène. Nous retenons une méthode d'estimation en une seule étape selon le maxi-

mum de vraisemblance permettant d'estimer conjointement la règle de sélection qui préside au choix du statut contractuel et la durée du contrat de travail temporaire. Les résultats de l'estimation économétrique confirment l'effet positif des coûts de contractualisation évoqués par la littérature sur la durée des contrats (Gray, 1978; Canzoneri, 1980). Ils montrent également que les caractéristiques inobservables qui influencent positivement l'obtention d'un contrat de travail temporaire sont négativement corrélées avec celles augmentant la durée de l'emploi, résultat qu'il est possible de rapprocher avec les prédictions du modèle de Harris et Holmström (1987).

Le deuxième axe de réflexion de la thèse propose d'évaluer la qualité de l'insertion professionnelle qui accompagne la mobilité des individus à partir d'un contrat de travail temporaire. Plus précisément, nous étudions les transitions individuelles d'un contrat de travail temporaire vers plusieurs issues sur le marché du travail : contrat à durée indéterminée, autre contrat de travail temporaire et enfin le chômage.

Le **chapitre 2** vise ainsi à tester l'hypothèse selon laquelle la transition par un contrat de travail temporaire pourrait se définir comme un tremplin vers un emploi permanent. Les principaux résultats des travaux empiriques sur les transitions des contrats de travail temporaire dans différents pays de l'OCDE sont tout d'abord présentés (Blanchard et Landier, 2002; Booth, Francesconi et Frank, 2002; D'Addio and Rosholm, 2005; Güell et Petrongolo, 2007). Ils montrent qu'en dépit de leur durée généralement courte, les contrats de travail temporaire manifestent une grande continuité dans l'emploi de sorte que, selon les pays, entre un tiers et deux tiers d'entre eux accèdent à un emploi permanent dans un délai de deux ans. Toutefois, près d'un travailleur temporaire sur quatre manifeste une transition vers le chômage, et ils sont plus nombreux encore à continuer d'occuper des emplois temporaires. Dans

le cadre de ce chapitre, nous exploitons un échantillon, issu de l'enquête Emploi 1990-2002 réalisée par l'INSEE, composé des individus répondant au questionnaire trois fois consécutives et des individus occupant un contrat de travail temporaire (CTT) ⁷ à la première date d'observation. Nous présentons, dans un premier temps, l'évolution des contrats de travail temporaire dans l'emploi total à partir de nos calculs sur l'enquête Emploi 1990-2002. Cette description est menée selon certaines caractéristiques individuelles et selon la répartition sectorielle.

Pour évaluer la qualité de l'insertion professionnelle à partir d'un emploi temporaire, nous étudions les durées passées dans les différentes formes d'emploi temporaire (contrat à durée déterminée, contrat intérimaire et contrat saisonnier) et les probabilités de passer d'un état à un autre. L'accent est donc mis sur le caractère longitudinal de l'insertion professionnelle et sur la nécessité d'étudier de manière approfondie les trajectoires d'insertion séparément dans le secteur privé et le secteur public et les enchaînements qui les caractérisent. En effet, la décomposition par statut au sein des CTT dans l'enquête Emploi n'est réalisée que pour les salariés du privé pour lesquels nous pouvons identifier le contrat à durée déterminée, le contrat intérimaire, le contrat saisonnier et leurs durées. Pour les salariés du public en revanche, nous disposons uniquement de l'information si l'individu est salarié de l'Etat ou d'une collectivité locale sous un contrat à durée limitée.

L'étude des transitions des CTT est donc réalisée, en premier lieu, sur l'échan-

⁷Une telle approche consiste à définir comme " travail temporaire " les individus en emploi sous CDD, intérim, saisonnier. Cette définition est d'ailleurs communément retenue lorsqu'il s'agit d'appréhender la précarité de l'emploi (Booth et al., 2002 ; Martin-Houssart, 2001 ; Fabre et Riccardis, 2007).

tillon des salariés du secteur privé en distinguant les travailleurs sous un contrat à durée déterminée et les travailleurs occupant un emploi occasionnel en tant qu'intérimaires ou saisonniers. En deuxième lieu, nous avons étudié les transitions sur l'échantillon des travailleurs sous un contrat de travail temporaire du secteur public. Ces estimations sont également réalisées par la suite séparément pour les hommes et les femmes, la littérature empirique ayant mis en évidence des effets de genre particulièrement marqués dans ce domaine.

Nous développons un modèle de transition à risque concurrent, de type Cox à risques proportionnels en distinguant trois issues de transition sur le marché du travail à partir d'un état initial sous un contrat de travail temporaire : l'accès au contrat à durée indéterminée (CDI), la poursuite d'un contrat de travail temporaire (CTT) regroupant les contrats à durée déterminée, les contrats intérimaires et les contrats saisonniers et enfin la sortie vers le chômage. Les résultats des estimations montrent que les individus sous un contrat de travail temporaire ne sont pas tous égaux tant dans l'accession à un poste de travail sous un contrat à durée indéterminée, que dans la conservation de celui-ci. En effet, la probabilité de transition vers un CDI est plus élevée dans le public que dans le privé et une embauche sous un CTT durant plus d'une année réduit significativement les chances de transiter vers un emploi permanent.

Enfin, le troisième axe de la thèse étudie l'impact des transitions individuelles à partir d'un CDD sur le salaire.

Le **chapitre 3** étudie ainsi les déterminants de l'écart salarial observé entre les transitions CDD-CDI et CDD-CDD ⁸.

⁸Dans ce chapitre, nous regroupons à la fois les contrats à durée déterminées, les contrats intéri-

Pour présenter de manière simplifiée la concurrence à l'embauche pour l'accès au CDI nous avançons un modèle simple de type tournoi (Eriksson, 1999 ; Lazear et Rosen, 1990 ; Malcomson, 1984) dans lequel le principal met en compétition ses agents à partir d'une norme de productivité et où le prix est la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Les propriétés d'équilibre du modèle montrent que l'écart de salaire entre CDI et CDD est positivement corrélé à l'incertitude qui accompagne la compétition entre CDD. Une telle interprétation conduit à affecter une partie des différences de salaires observées selon le type de contrat aux caractéristiques inobservables par l'économètre, mais qui ont pu présider à la sélection, comme notamment la performance relative de chaque candidat au CDI. Ainsi au-delà de l'évaluation de la part de l'écart de salaire expliquée par un éventuel comportement de discrimination à l'égard des CDD, notre analyse centre l'éclairage sur la part de l'écart de salaire relative à la procédure de sélection et à sa sensibilité au degré d'incertitude de la compétition.

Cette propriété est soumise à estimation économétrique à partir de l'enquête Emploi historique couvrant la période 1990 - 2002. Nous estimons un modèle d'équations de salaire à double régime (CDI - CDD) avec contrôle du biais de sélection qui caractérise la réussite du tournoi. Pour la décomposition des écarts de salaires, nous utilisons la méthode de Neuman et Oaxaca (2004) qui combine la méthode de la décomposition du différentiel de salaire et la procédure de sélection de Heckman (1979). Cette méthode permet d'identifier la contribution relative des inobservables maires et les contrats saisonniers du secteur privé, ainsi que les contrats à durée limitée du secteur public. Par la suite nous retenons comme notation CDD l'ensemble de cette classe de contrat temporaire.

ayant conditionné l'accès au CDI sur l'écart de salaire. Afin de contrôler l'influence de l'incertitude qui accompagne la compétition entre les salariés pour l'accès au CDI nous avons retenu comme variable proxy la taille de l'entreprise. L'application du modèle économétrique et de la décomposition des écarts de salaires aux deux sous échantillons des petites et moyennes entreprises (PME) et les grandes entreprises fait apparaître des effets très discriminants de l'effet de sélection. Dans les PME, les caractéristiques qui contribuent à la sélection tendent à compresser, toutes choses égales par ailleurs, la dispersion des salaires entre CDI et CDD. Dans les grandes entreprises en revanche, l'effet de la sélection augmente l'écart moyen de salaire entre CDI et CDD. Ce résultat ne semble pas infirmer la propriété de statique comparative du modèle.