

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 Multinomial	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

Chapitre 2

Les transitions individuelles et mobilités vers les CDI

2.1 Introduction

Depuis une vingtaine d'années, force est de constater que le travail temporaire n'a cessé d'évoluer. Cette évolution a détérioré le modèle de l'emploi à durée indéterminée laissant place à une multitude d'emplois temporaires (travailleurs saisonniers, CDD, intérimaires, contrats d'apprentissage, travailleurs à l'essai, stagiaires). En 2002, 2,6 millions de salariés en France qui représentent 11 % de la population en emploi travaillent sous un contrat de travail temporaire. Entre 1982 et 2002, le nombre de ces contrats a beaucoup progressé. Si l'emploi a augmenté de 10 % sur la période pour atteindre 24 millions de personnes en 2002, la part de ces emplois de type particulier a, quant à elle, doublé, de 6 % en 1982 à un maximum de 12 % en 2000. Ce phénomène a été répertorié dans plusieurs autres pays de l'OCDE. Le graphique

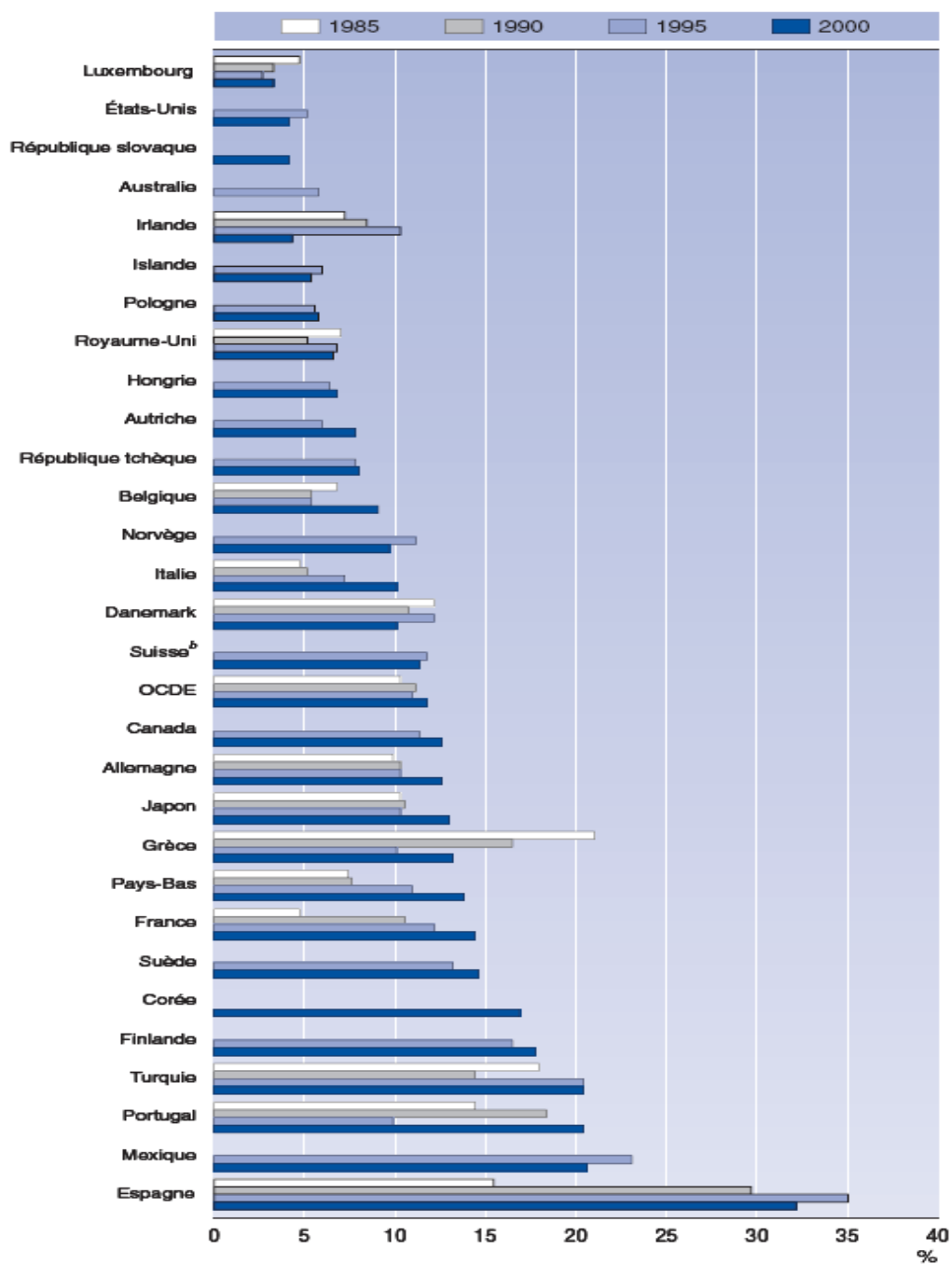


FIG. 2.1 – Évolution de la part de l'emploi temporaire dans les pays de l'OCDE

Source : OCDE, 2002

2.1 retrace l'évolution de la part de l'emploi temporaire dans la totalité des emplois salariés sur la période 1985-2000. Notons que les emplois temporaires occupent une place importante sur le marché du travail des pays de l'OCDE, mais les emplois stables sous un contrat à durée indéterminée représentent toujours la majorité des salariés. En dépit des mises en garde qui doivent accompagner les tentatives de comparaisons internationales, nous remarquons des écarts entre pays vis-à-vis de l'importance de ces formes d'emploi temporaire. Si l'augmentation tendancielle de la part des emplois temporaires a été forte dans certains pays européens (Espagne, France¹, Italie, Pays-Bas et Portugal), on observe toutefois dans quelques cas (Grèce et Luxembourg) une régression la part des emplois temporaires. En outre, l'Espagne où l'emploi temporaire a connu la plus forte progression entre 1985 et 1995 enregistre un recul de la part du travail temporaire dans l'emploi total sur la période 1995-2000.

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 (CDI) et ceux qui ne parviennent pas à accéder à ce type d'emplois. 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. 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

¹Entre 1985 et 2000, en France, le taux de recours à l'emploi temporaire a augmenté de 10 points, passant de 4,5% à 14,5% (OCDE, 2002).

emplois temporaires (OCDE, 2002). Une étude de Cancé et Fréchou (2003) sur des données françaises montre qu'un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en mars 2001, en France, ont obtenu un CDI un an plus tard, alors que parmi les chômeurs, seulement 13 % ont trouvé un emploi stable.

Pour déterminer si les emplois temporaires sont un " tremplin " vers un emploi permanent ou, au contraire, constituent une " impasse ", il faut examiner les phénomènes de mobilité par rapport à l'emploi temporaire.

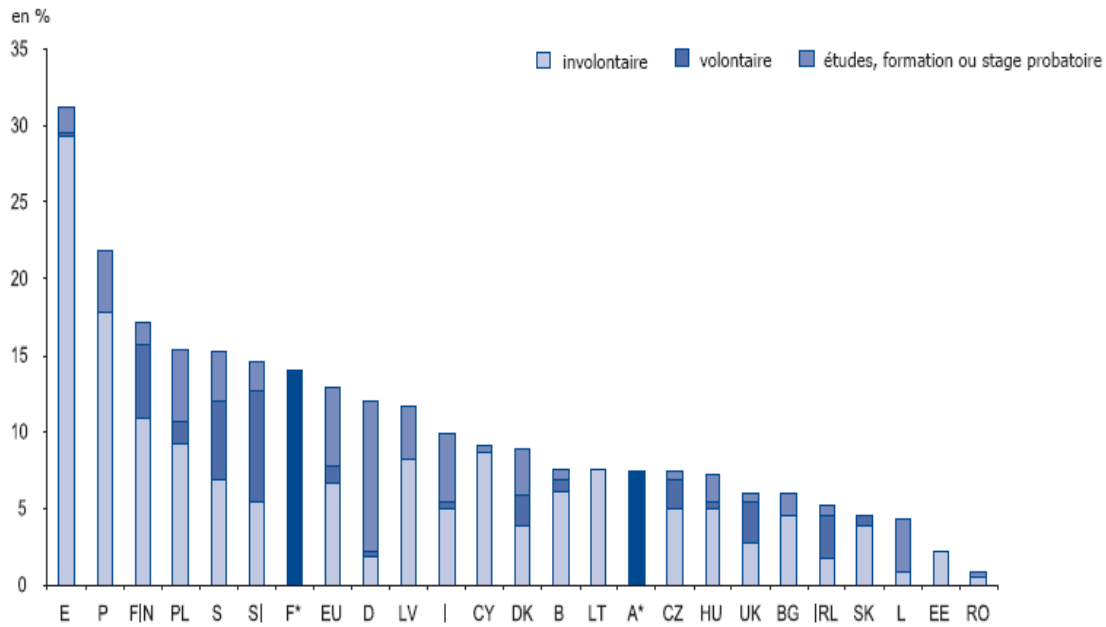
Le présent chapitre apporte un éclairage sur ces questions en comparant cette mobilité sur les données françaises de l'enquête Emploi 1990-2002. Il est structuré de la manière suivante. La deuxième section présente les raisons qui peuvent expliquer les motivations tant pour l'employeur que pour l'employé à recourir à un contrat de travail temporaire. La troisième section présente les principaux résultats des travaux empiriques sur les transitions des contrats de travail temporaire dans différents pays de l'OCDE. L'évolution des contrats de travail temporaire dans l'emploi total à partir de nos calculs sur l'enquête Emploi 1990-2002 est ensuite présentée dans la quatrième section. Dans une cinquième section, une présentation de la construction de l'échantillon des données à partir de l'enquête Emploi est réalisée. Une analyse non paramétrique du taux de hasard d'une transition vers un CDI selon plusieurs caractéristiques est effectuée dans la sixième section. La septième section décrit la structure du modèle économétrique utilisé pour l'estimation des transitions à partir d'un contrat de travail temporaire. Enfin, dans une dernière section, une analyse des résultats des estimations des transitions pour l'ensemble des travailleurs temporaires, et puis séparément pour les hommes et les femmes, est également réalisée pour les salariés du secteur privé et du secteur public.

2.2 Pourquoi choisir un contrat de travail temporaire ?

Le fait de conclure un contrat de travail temporaire peut résulter de plusieurs causes. En effet, plusieurs raisons peuvent expliquer les motivations tant pour l'employeur que l'employé à recourir à ce type de contrat.

Dans la majorité des cas, du côté du salarié, si l'éclairage est souvent centré sur les inconvénients des contrats temporaires, il faut également tenir compte du fait que ces contrats peuvent aussi présenter des avantages et peuvent être vécus par le salarié comme une situation satisfaisante, une occasion d'apprentissages, ou de prises de contact pouvant faciliter une évolution professionnelle. Dans plusieurs cas, le contrat de travail temporaire n'est pas subi, mais il est bien choisi par le salarié. En effet, certains individus peuvent préférer occuper un emploi temporaire plutôt qu'un emploi permanent, pour diverses raisons. Ainsi, une étude récente de Fabre et De Riccardis (2007) à partir d'une enquête sur la Perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat, montre qu'un salarié sur cinq titulaire d'un contrat court reste attaché à son type de contrat et n'aurait pas préféré avoir un CDI, si cela avait été possible.

Un contrat de travail temporaire implique un engagement moins important vis-à-vis de l'employeur, puisque la durée de la relation entre les deux parties est bien déterminée. Ceci offre au salarié la possibilité de mieux concilier son travail sous un contrat temporaire et d'autres activités telles que les études ou sa vie familiale. D'autres travailleurs préfèrent être sous un contrat de travail temporaire, surtout au début de la vie active ou après une période de chômage. Ce choix est justifié



Source: Eurostat, EFT, 2ème trimestre 2002

Remarques: pour la France et l'Autriche, seule la part du travail temporaire dans l'emploi total est donnée car aucune information n'est fournie sur les raisons expliquant le choix d'un emploi temporaire; pour la France et l'Autriche, les données se réfèrent au 1er trimestre 2001

FIG. 2.2 – Travail temporaire dans l'Union Européenne en fonction des raisons invoquées, 2002 (en % des travailleurs)

par le fait qu'un emploi temporaire est un moyen de prendre pied sur le marché du travail et de s'assurer une source immédiate de revenu tout en acquérant une expérience professionnelle qui pourra aider les travailleurs à s'élever dans la hiérarchie des emplois.

En effet, une étude effectuée sur l'emploi en Europe (Commission européenne, 2003) montre qu'au sein de l'Union Européenne, plus de la moitié des travailleurs sous contrat à durée déterminée - soit 7 % des travailleurs - auraient préféré un emploi à durée indéterminée mais n'en ont pas trouvé. Un autre tiers environ occupe un emploi

temporaire pour cause d'études, de formation ou de stage probatoire au début d'un nouvel emploi tandis que moins de 10 % des travailleurs sous contrat temporaire déclarent souhaiter un emploi temporaire pour la flexibilité ou la possibilité qu'il offre de concilier vie professionnelle et vie familiale. En Espagne et à Chypre, près de 95 % des personnes interrogées ont affirmé être involontairement sous contrat temporaire. Au contraire, le Royaume-Uni, l'Irlande et la Slovénie sont les seuls pays où environ la moitié des personnes sous contrat temporaire ont déclaré avoir choisi cette situation volontairement. Dans d'autres pays, 10 % ou plus, soit un pourcentage considérable, des travailleurs sous contrat temporaire, ont choisi volontairement cette situation. C'est le cas dans les pays nordiques, en République Tchèque et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas et en Belgique. L'Allemagne et le Luxembourg sont des cas particuliers puisque l'essentiel du travail temporaire est dû aux études, à la formation ou à des stages probatoires (Figure 2.2).

Par ailleurs, les emplois temporaires peuvent permettre aux employeurs d'adapter les effectifs au plus près du rythme de l'activité et jouer le rôle d'amortisseur. La rapidité de réponse aux changements externes représente une condition nécessaire pour qu'un système productif soit efficient. L'entrepreneur doit mettre en place une organisation qui soit à la fois souple, réactive et productive. La mise en place des contrats à durée déterminée en 1986 a contribué à flexibiliser le marché du travail de sorte qu'aujourd'hui, plus de 73% des embauches se font en CDD et plus de 5% des emplois sont en CDD (cf. Amira et De Stefano, 2005). Les contrats temporaires apparaissent alors comme un instrument permettant de relever ce défi. Cette flexibilité externe² est particulièrement appréciée dans un contexte de changement

²Notons ici que l'on associe souvent à tort les contrats temporaires et flexibilité. Or ce rappro-

technologique et d'incertitude (Bunel, 2004). Plusieurs travaux théoriques ont expliqué le recours aux contrats à durée déterminée par l'incertitude de l'environnement des entreprises, lorsqu'il existe des coûts d'ajustement d'emploi (Zylberberg (1981), Givord et Maurin (2001), Goux, Maurin et Pauchet (2001) et Pucci et Valentin (2004)). A notre connaissance, il existe cependant deux études consacrées à l'estimation des coûts d'ajustement de la demande de travail (Abowd et Kramarz, 2003; Goux, Maurin et Pauchet, 2001). Ces études permettent de conclure que les coûts de licenciement sont nettement plus élevés que les coûts d'embauche en France à l'inverse de ce que l'on observe aux Etats-Unis³. Leclair et Roux (2005) prouvent que l'hypothèse d'incertitude n'est pas nécessaire pour obtenir ce résultat. En effet, ils montrent, sous l'hypothèse d'anticipations parfaites des entreprises, que la variabilité de la demande associée à des coûts d'ajustement explique l'utilisation par les entreprises d'emplois de courte durée.

L'utilisation des contrats temporaires dans la plupart des cas concerne les postes susceptibles de disparaître ou les postes pas encore consolidés, du fait de la mise en place de nouvelles technologies et/ou du peu d'information sur les qualifications. Le jugement est biaisé car il ne retient que l'une des trois dimensions de la flexibilité. On peut en effet distinguer trois formes de flexibilité : 1) la flexibilité quantitative externe, 2) la flexibilité qualitative externe, et 3) la flexibilité qualitative et quantitative interne. Cette dernière correspond à la capacité d'adaptation et d'élargissement des compétences des salariés, dans des délais aussi brefs que possible, à de nouvelles technologies ainsi qu'à de nouveaux produits. Or, les contrats temporaires ne fournissent qu'une flexibilité quantitative externe, et dans certains cas une flexibilité qualitative externe. Flexibilité et contrats temporaires ne peuvent donc pas être des synonymes.

³Pour Abowd et Kramarz (2003) par exemple, le coût moyen d'un licenciement représenterait en France 56% du coût annuel du travail, tandis qu'une embauche (hors coût de formation) ne représenterait que 3,3% de ce même coût.

requis pour ce type d'emploi. Cette stratégie permet d'effectuer des "tests" sur la validité et sur la formation requise pour mener à bien son travail, tout en réduisant le coût social du licenciement, et en facilitant les restructurations planifiées par l'entreprise.

Face à cet intérêt d'ordre quantitatif des contrats temporaires, nous pouvons ajouter plusieurs dimensions qualitatives. Ainsi, ces formes d'emplois peuvent être utilisées comme une période de sélection avant une embauche ferme. Fougère et Kramarz (1997) et Lollivier (1994), soulignent l'existence de ce mécanisme lors d'une embauche. Les entrepreneurs font en effet face à une incertitude concernant la productivité d'un salarié. Or, le signal fourni par le niveau d'éducation est de moins en moins complet et pertinent du fait de l'acquisition massive de diplômes universitaires par une large partie de la population. Les employeurs souhaitent obtenir davantage de renseignements. Les contrats temporaires apparaissent ici comme une période probatoire révélant de façon plus précise les qualifications des travailleurs. Toutefois, cette stratégie de recherche d'informations s'est développée et a été acceptée par les offreurs de travail à cause de la présence d'un niveau élevé de chômage exerçant une pression sur ces derniers. Ceci nous amène aussi à penser que le travail temporaire et, en particulier, les services d'intermédiation des agences d'intérim sont de nature à améliorer la mise en correspondance des demandes et des offres d'emploi, contribuant ainsi à une réduction du chômage frictionnel (Katz et Krueger, 1999).

Les contrats temporaires représentent également un instrument d'organisation de la production. Ils permettent en effet de se décharger de certaines fonctions connexes à la production. Le développement de ces contrats précaires irait donc de pair avec le processus " d'externalisation " caractérisant l'organisation industrielle de ces dernières

années. A cela s'ajoute la volonté d'éviter les coûts de licenciements éventuels des contrats à durée indéterminée. Ces coûts englobent aussi bien les dépenses directes de licenciements et les coûts d'opportunité générés par la procédure de préavis que les pertes indirectes liées à la dégradation de la crédibilité et de la réputation de l'entreprise.

2.3 Transitions entre emplois temporaires et emplois permanents

Obtenir un emploi à durée indéterminée est sans doute l'objectif d'une majorité de salariés. Mais la dynamique du marché du travail a multiplié les formes d'emploi et plus précisément le travail temporaire. D'ailleurs plusieurs auteurs se sont penchés sur la question de la transition entre l'emploi temporaire et l'emploi permanent. Selon Dekker (2001), les emplois temporaires et à temps partiel sont souvent des éléments moteurs permettant d'accéder à une certaine stabilité en obtenant un emploi permanent. Ses analyses ont principalement été effectuées en Allemagne, en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas. Il en ressort que la mobilité ascendante est plus notable en Allemagne et aux Pays-Bas qu'en Grande-Bretagne. De plus, il apparaît que les hommes sont plus susceptibles de passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent, ceci vient certainement du fait que les femmes souhaitent occuper des postes à temps partiel qu'occuper un emploi temporaire. Booth et al (2002) appuient l'idée de Dekker et concluent qu'en Grande Bretagne les contrats à durée déterminée contribuent à l'obtention d'un emploi permanent, mais ceci est rarement valable pour les emplois saisonniers ou occasionnels. D'autre part, ils font remarquer que les

femmes ayant un niveau de formation reconnu multiplient leur chance d'accéder à un emploi permanent après un contrat à durée déterminée, alors que pour les hommes ce facteur ne semble pas déterminant. Cependant l'âge n'apparaît pas comme un facteur décisif pour accéder à un emploi permanent pour les femmes alors qu'il l'est pour les hommes, les entreprises manifestent une certaine ségrégation à l'embauche au détriment des hommes âgés. D'Addio and Rosholm (2005) étudient les transitions des individus occupant un emploi temporaire à partir du panel Européen de 1994 à 1999. Ces auteurs montrent que les femmes occupant un travail temporaire pour une longue durée ont plus de chance de transiter vers un emploi permanent. En revanche, pour les hommes, un contrat de travail temporaire de durée supérieure à trois ans augmente la probabilité d'exclusion sur le marché du travail.

En tant que passerelle vers l'activité permanente le travail intérimaire fournit une contribution importante. Il encourage la mobilité sur le marché du travail et couvre le besoin de flexibilité du côté des entreprises. Il offre du même coup, en particulier aux gens éprouvant des difficultés d'intégration sur le marché régulier du travail, des possibilités de travailler permettant par la suite d'accéder au chemin menant à un emploi permanent. D'ailleurs les personnes occupant un poste temporaire et qui étaient chômeurs auparavant ont pratiquement les mêmes chances d'obtenir un emploi régulier que les autres employés temporaires. Chez les jeunes ayant achevé leur apprentissage, les chances de trouver un emploi régulier sont supérieures à la moyenne. L'effet de transition du travail temporaire est spécialement marqué dans leurs cas. D'après Storrie (2002), après avoir analysé un échantillon d'intérimaires en France, Espagne, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, il en ressort que 19 % des intérimaires ont été embauchés par l'entreprise ayant pu expérimenter leurs compé-

tences sous le statut d'intérimaires. Parmi ces intérimaires, 12 % ont été réembauchés en contrat à durée indéterminée et 7 % comme travailleurs temporaires. En outre, 18 % ont trouvé un emploi permanent chez un autre employeur.

Certains auteurs comme Güell et Petrongolo (2001, 2007), restent très sceptiques concernant la transition d'un emploi temporaire à un emploi permanent sur le marché espagnol. En effet, certaines entreprises utilisent les personnes occupant un emploi temporaire pour évaluer leurs compétences et utiliser ce temps comme une période d'essai. Cependant d'autres entreprises utilisent ces contrats pour embaucher et licencier plus facilement en fonction de l'évolution de la demande. Ainsi, les employeurs renouvellent les contrats jusqu'à la date limite autorisée (trois ans). Mais l'apparition d'une réforme apparue en 1994 a limité les recours aux contrats temporaires. D'ailleurs cette réforme a permis aux femmes ainsi que les personnes ayant un niveau de formation faible d'accéder à un emploi permanent après avoir occupé un poste temporaire.

D'autres auteurs comme Blanchard et Landier (2002) constatent que la transition d'un contrat temporaire à un contrat permanent, en France, est de moins en moins courante dans les années 90 par rapport aux années 80. Russo et al (1997) analysent les facteurs déterminant les possibilités qu'un employé passe d'un contrat de travail temporaire à un CDI aux Pays-Bas. Force est de constater que la probabilité d'occuper un CDI dépend fortement de l'âge et du nombre d'heures travaillées. Les possibilités sont moins importantes lorsque l'employé a des enfants ou lorsque son niveau de formation est très élevé. Leur analyse ne fait pas ressortir d'inégalité selon le sexe. En revanche Contini et al (1999), montrent qu'en Italie, les femmes ont une probabilité beaucoup plus faible que les hommes d'occuper un emploi permanent,

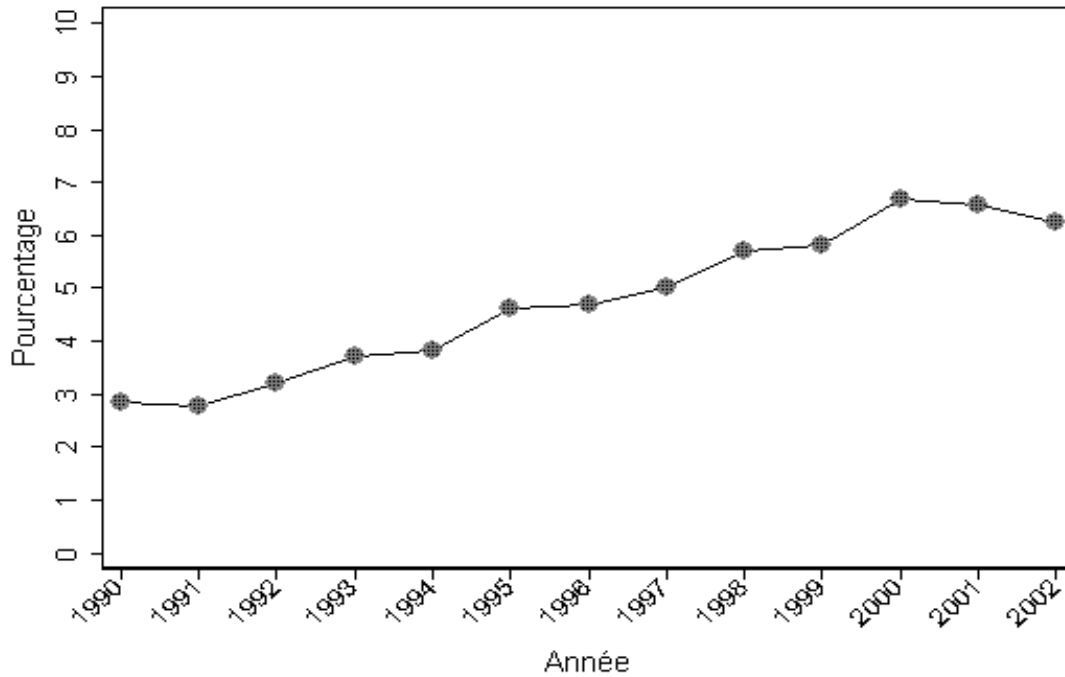
une variable qui n'est pas significative en Allemagne et en Grande-Bretagne. Chalmers et Kalb (2000), ont aussi analysé le passage d'un emploi temporaire à un emploi permanent en Australie. Ils en concluent que le passage par un travail occasionnel, augmente réellement les chances d'obtenir un emploi stable.

2.4 Évolution des contrats de travail temporaire dans l'emploi total

En France, l'utilisation des contrats temporaires (contrats à durée déterminée, contrats intérimaires et contrats saisonniers) a fortement progressé au cours de ces dernières années, passant de 2.86 % de l'emploi total en 1990 à 6.67 % en 2000 (figure 2.3). Nous remarquons que cette classe d'emploi atteint un pic en 2000, mais au-delà, le pourcentage des contrats de travail temporaire décroît jusqu'à 6.24 % en 2002. Ces contrats, bien qu'ils soient minoritaires en terme de stock total de l'emploi, occupent une place importante dans le processus d'insertion sur le marché du travail, puisque plus des 2/3 des embauches se font par ces contrats (Lutinier, 2006).

Dans ce qui suit, l'analyse de la proportion des contrats de travail temporaire dans l'ensemble de l'emploi est menée selon plusieurs caractéristiques individuelles afin d'évaluer s'il y a des différences selon les différents groupes d'individus.

La figure 2.4 montre la part des contrats de travail temporaire dans l'emploi total selon la variable sexe. Nous remarquons que la proportion de ces contrats conserve la même tendance observée sur la figure 2.3 pour les hommes et les femmes. Généralement, la part des contrats de travail temporaire (CTT) pour les femmes est plus élevée que celle des hommes surtout pendant la période de 1990 à 2000. Au delà de



Source: Enquête Emploi 1990-2002, INSEE, calcul de l'auteur

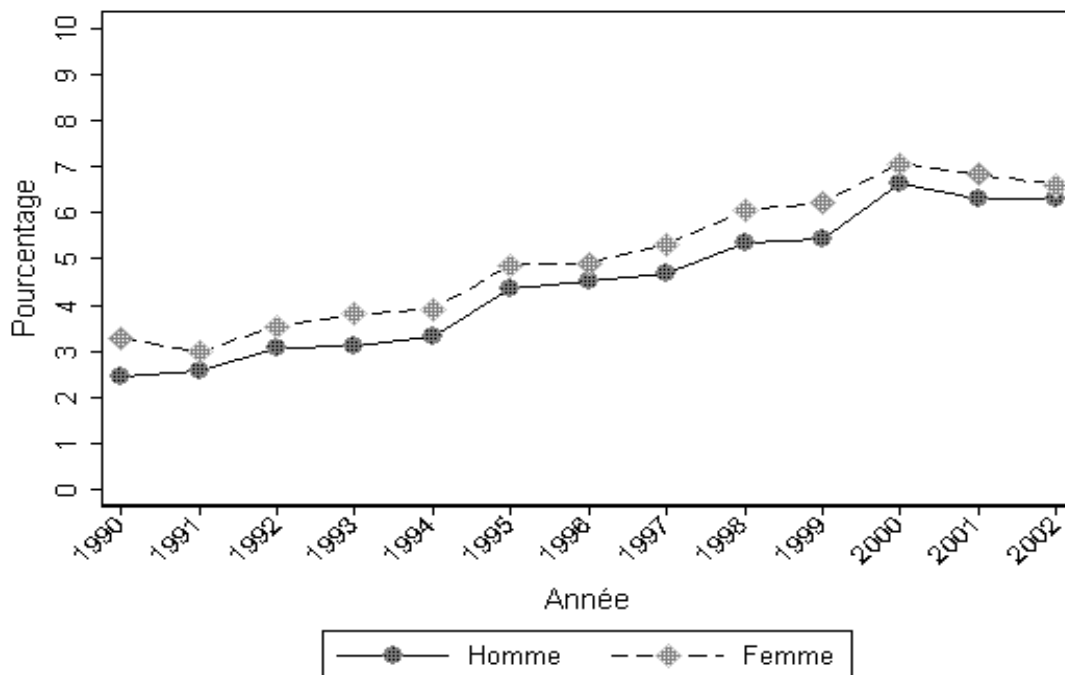
FIG. 2.3 – Évolution des contrats temporaires en France de 1990 à 2002

l'année 2000 la part des CTT tend à la décroître et atteint les 6.6 % pour les femmes et 6.3 % pour les hommes. A l'occurrence, ce type de contrat de travail atteint un maximum de 7.06 % pour les femmes et 6.62 % pour les hommes. Cette spécificité selon la variable sexe est confirmée, dans de nombreux pays de l'OCDE, les femmes ont tendance à être surreprésentées parmi les travailleurs temporaires, notamment dans des pays comme la Belgique, la Finlande et le Japon. En Turquie, ce sont les hommes en revanche qui sont plus susceptibles que les femmes d'occuper un emploi temporaire (OCDE, 2004).

La figure 2.5 met en évidence les jeunes de 16 à 24 ans représentent la plus grande

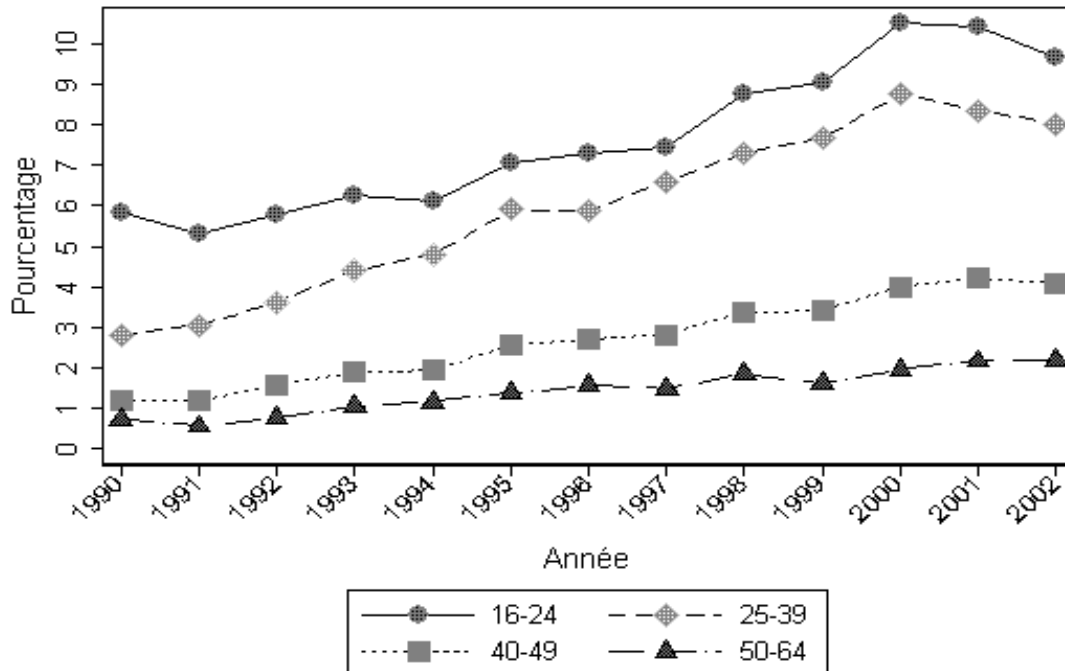
proportion des contrats de travail temporaire. En comparant les proportions des CTT pour les deux classes d'âges 16-24 ans et 50-64 ans, la figure 2.5 montre que l'écart a fortement progressé durant les dernières années (5.09 % en 1990 à 8.53 % en 2002), ce qui témoigne d'une plus grande difficulté d'insertion des jeunes sur le marché de travail. Pour ces derniers, ces contrats peuvent jouer le rôle d'un marchepied vers l'emploi stable.

Au delà des caractéristiques individuelles, les études empiriques montrent que le taux d'utilisation des contrats de travail temporaire a fortement augmenté ces dernières années. Nous observons toutefois, une concentration sectorielle des CTT.



Source: Enquête Emploi 1990-2002, INSEE, calcul de l'auteur

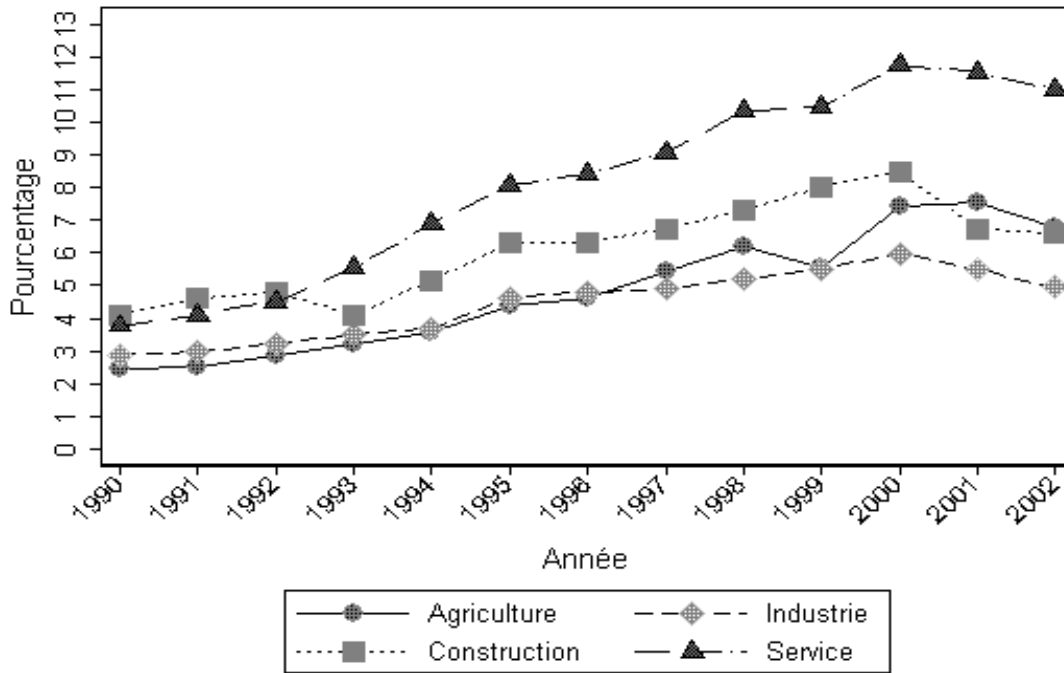
FIG. 2.4 – Évolution des contrats temporaires en France par sexe de 1990 à 2002



Source: Enquête Emploi 1990-2002, INSEE, calcul de l'auteur

FIG. 2.5 – Évolution des contrats temporaires en France par classes d'âge de 1990 à 2002

En effet, la figure 2.6 montre que la fréquence des contrats de travail temporaire dans l'emploi total est généralement croissante durant les années 90. C'est dans le secteur des services et de la construction que la part des CTT a le plus progressé entre 1990 et 2002. A partir de 1993, la part des CTT dans l'emploi total qui était alors de 5.5% croît brusquement dans le secteur des services. En 1993, le pourcentage d'utilisation des CTT dans les services est de 5.55 %, mais ce pourcentage continue de croître et atteint les 11.73 % en 2000. Nous pouvons constater que les deux secteurs des services et de la construction comportent la plus grande part des CTT sur le marché



Source: Enquête Emploi 1990-2002, INSEE, calcul de l'auteur

FIG. 2.6 – Évolution des contrats temporaires en France par secteur d'activité de 1990 à 2002

du travail pour faire face à l'incertitude et aux fluctuations de la demande liées à ces deux secteurs.

En analysant le taux d'activité des travailleurs sous un CTT durant la période de 1990 à 2002, deux faits sont immédiatement mis en évidence (cf. tableau 2.1). Tout d'abord si l'emploi sous un CDI reste la forme la plus importante en terme de flux, ce type de statut d'embauche voit sa représentativité décroître pour passer de 50.79 % en 1990 à 49.63 % en 2002. Cette diminution est accompagnée par un renforcement du recours aux contrats de travail temporaire et du chômage, alors

que le pourcentage de ceux qui sont dans la formation professionnelle ou l'éducation demeure presque constant durant la période 1990 - 2002. Si, les travailleurs sous un contrat de travail temporaire restent encore globalement moins représentés sur le marché du travail, cette forme d'emploi précaire enregistre une croissance continue de plus de quatre points de 1990 à 2002 passant de 3.95 % en 1990 à 8.72 % en 2002. En comparant la croissance annuelle moyenne des CDI et des CTT durant la période 1990-2002, l'évolution de la part des contrats de courte durée pendant toute la période est beaucoup plus instable que pour les contrats de longue durée.

Le tableau 2.2 nous montre les transitions un an plus tard des contrats de travail temporaire entre les six transitions possibles retenues sur le marché du travail pour la période de 1990-2002. Il est intéressant de préciser les différences entre les transitions au début des années 1990 et au début des années 2000. Pendant les années 90/91, plus de 35 % des travailleurs sous un contrat temporaire sont toujours dans le même statut un an plus tard, avec 38 % d'entre eux qui parviennent à obtenir une forme plus stable d'emploi, mais 15 % d'entre eux qui se retrouvent au chômage. Un peu plus de 2 % de ces emplois temporaires accèdent à l'éducation ou à la formation un an plus tard. En observant plus en détail les transitions entre 2001 et 2002, on note une part plus élevée de persistance dans le contrat de travail temporaire : autour de 57 % des individus sont toujours dans la même situation du contrat de travail un an plus tard, alors que seulement 22 % bénéficient d'un marche-pied vers un CDI. Pendant la période de 1990 à 2002, le pourcentage de transformation des contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée a diminué de 15 % alors que dans le même temps, la probabilité de rester bloqué dans cette forme de précarité un an plus tard a progressé de 22 %.

TAB. 2.1 – Statuts sur le marché de travail par année

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
CDI	50.79	51.24	50.09	48.13	48.46	48.31	47.9	47.89	47.05	47.54	48.55	49.33	49.63
Emploi indépendant	7.97	7.98	7.97	8.22	8.14	8.13	7.87	7.42	7.53	7.19	7.81	6.66	6.53
Contrat temporaire	3.95	3.9	4.41	5.07	5.17	6	5.94	6.22	6.82	7.54	7.59	7.71	8.72
Chômage	6.81	6.76	7.58	8.31	8.65	8.89	9.54	9.70	9.45	9.55	8.57	8.71	8.21
Education/Formation	15.55	15.49	15.57	15.74	15.84	16.13	16.54	16.62	16.66	16.56	15.83	15.74	15.43
Inactif	14.93	14.63	14.38	13.54	13.74	12.54	12.21	12.15	12.49	11.62	11.65	11.85	11.48

TAB. 2.2 – Transition annuelle pour les individus sous un contrat temporaire

	90/91	91/92	92/93	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02
Vers CDI	38.24	32.79	25.53	24.21	22.83	25.95	22.48	22.37	21.35	23.69	26.59	22.81
Vers Emploi indépendant	0.83	0.51	0.27	1	1.09	0.64	0.32	0.85	0.62	0.4	0.4	0.54
Vers Contrat temporaire	35.88	48.88	49.12	51.96	56.68	52.02	56.76	56	57.16	56.01	55.17	57.97
Vers Chômage	15.91	10.89	12.77	12.84	9.85	11.72	10.40	10.41	12.19	9.52	9.22	10.28
Vers Education/Formation	2.85	1.85	7.80	7.23	5.98	6.41	6.79	7.56	6.72	7.91	6.99	6.79
Vers Inactif	6.29	5.08	4.52	2.77	3.57	3.27	3.23	2.8	1.96	2.46	1.64	1.61

Pour savoir dans quelle mesure les emplois temporaires peuvent insérer les individus dans des contextes professionnels stables, il convient d'analyser les taux de transition vers les différents états sur le marché du travail à partir de ces types d'emplois.

TAB. 2.3 – Transition selon les caractéristiques individuelles pour les individus sous un contrat temporaire

	CDI	Contrat temporaire	Chômage	Éducation/ Formation	Inactif
Transition après 1 an	27.98	50.03	11.33	6.71	3.95
Transition après 2 ans	33.06	49.71	10.19	3.16	3.88
Homme	25.26	53.49	10.64	6.48	4.13
Femme	23.49	56.36	10.87	7.17	2.11
Age 16-24	20.43	61.29	9.58	3.85	4.85
Age 25-39	26.55	57.37	10.01	3.48	2.59
Age 40-49	28.19	59.16	10.3	0.03	2.32
Age 50-59	27.12	58.16	12.37	0.03	2.32
Age 60-64	24.88	58.04	10.92	0.08	6.08
Diplôme supérieur	24.41	65.33	5.80	2.56	1.9
Baccalauréat + 2ans	30.12	54.71	10.08	2.66	2.43
Baccalauréat ou BP	26.47	55.21	10.42	4.97	2.93
CAP, BEP	27.21	53.38	13.42	2.91	3.08
BEPC	24.83	57.38	12.58	3.03	2.18
Aucun diplôme ou CEP	22.86	54.68	16.05	3.59	2.82

Le tableau 2.3 présente les transitions vers le marché du travail des emplois sous un contrat de travail temporaire au fil du temps (1 an après le contrat de travail

temporaire et 2 ans plus tard) ainsi que la variation des taux de transitions à travers les caractéristiques individuelles (sexe, âge, diplôme). Nous remarquons que les transitions d'un contrat de travail temporaire vers un contrat à durée indéterminée diminuent au fil du temps. Un an plus tard, 27 % des individus réussissent à obtenir un CDI et 50 % restent dans le même état. Après deux ans, la situation s'améliore pour les travailleurs occupant un contrat de travail temporaire. En effet la moitié est encore sous un contrat de travail temporaire, tandis qu'uniquement un peu plus d'un tiers de ces travailleurs retrouvent une situation plus stable sous un contrat à durée indéterminée.

Il existe également d'importantes différences concernant les transitions des contrats de travail temporaire après une année selon les caractéristiques individuelles. En examinant les transitions selon la variable sexe, nous remarquons que la part des hommes transitant vers un contrat à durée indéterminée est plus élevée de deux points que celle des femmes. De ce fait, cela renforce l'hypothèse évoquée dans plusieurs études empiriques selon laquelle les hommes ont plus de facilités à accéder à un emploi stable que les femmes. Les taux d'accès au CDI se différencient moins en fonction de l'âge que du diplôme. En effet, 28 % des 40-49 ans en contrat de travail temporaire à la date occupent un CDI un an plus tard. C'est le cas de 27 % des 50-59 ans et de 28 % des 25-39 ans. Les jeunes de 16-24 ans ne transitent donc pas plus facilement vers un CDI que les autres puisque uniquement 20 % des jeunes réussissent à obtenir un CDI un an plus tard et 61 % se retrouvent encore bloqués dans un emploi précaire.

Le niveau du diplôme joue un rôle important dans la transition des contrats de travail temporaire. En effet, pour certains diplômes, nous retrouvons des pourcentages de transition vers le CDI plus faibles que d'autres. Pour les individus ayant un

niveau d'études supérieures, plus de 65 % parmi eux se retrouvent sous un contrat de travail temporaire un an plus tard et uniquement 24 % réussissent à obtenir un CDI. Un taux de passage, d'un tiers, des titulaires d'un baccalauréat plus 2 ans vers des contrats à durée indéterminée est observé un an après. Nous remarquons que plus de la moitié de la plupart des individus quel que soit leurs niveaux de diplôme se retrouvent encore une fois sous un contrat de travail temporaire. Cette analyse nous confirme que les sur-diplômés et les sous-diplômés trouvent le plus de difficultés dans la stabilisation des trajectoires. Dans la section suivante, nous procédons à la description de l'échantillon de données utilisé pour l'étude des transitions individuelles des contrats de travail temporaire.

2.5 Données de l'enquête emploi et constitution de l'échantillon

L'enquête exploitée dans ce chapitre est l'Enquête Emploi historique réalisée par l'INSEE de 1990 à 2002 . A chaque date de l'enquête, chaque individu est questionné sur sa situation actuelle et son historique, mois par mois, sur le marché de travail. Comme les individus de l'Enquête Emploi sont renouvelés par tiers, nous observons un même individu durant trois années. A partir de ces calendriers, il est possible de construire pour chaque individu une trajectoire complète (y_t, y_{t+1}, y_{t+2}) , où t est la date de la première observation. Ce sont donc les individus questionnés pour la première fois entre 1990 et 2000 qui sont retenus dans l'échantillon. Les ménages caractérisés par une histoire incomplète sur les trois périodes ont été exclu de

l'échantillon⁴.

Pour l'estimation du modèle économétrique, nous avons constitué un échantillon composé des individus répondant au questionnaire trois fois consécutives et des individus occupant un contrat de travail temporaire (CTT) à la date t . Une telle approche consiste à définir comme « travail temporaire » les individus en emploi sous CDD, intérim, saisonnier⁵. 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 Riccardis⁶, 2007).

⁴Nous excluons les ménages questionnés uniquement une ou deux fois. Cette exclusion est due à deux raisons. En premier lieu, si le ménage change d'adresse, aucune tentative de retrouver la nouvelle adresse de ce ménage n'est faite. Le ménage perdu est simplement remplacé par l'INSEE par les nouveaux habitants occupant l'adresse originale. Par conséquent, un ménage qui s'est déplacé entre la première et la deuxième date d'enquête, est questionné seulement une seule fois. Un ménage qui s'est déplacé entre la deuxième et la troisième date d'enquête, est questionné deux fois. En second lieu, même si un ménage demeure à la même adresse pendant toute la période d'observation, il peut refuser de participer à la deuxième et/ou à la troisième date d'enquête. Les ménages qui ne sont pas questionnés trois fois produisent des historiques inachevés.

⁵La classe des contrats aidés est exclue de l'échantillon pour diverses raisons. Le contrat aidé concerne les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires du RMI, les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, les personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emplois et les jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Pour ces diverses raisons, nous pensons que l'étude des transitions à partir des contrats aidés concerne une population bien déterminée d'individus qui est faiblement représentée dans notre échantillon de travailleurs temporaires.

⁶Les contrats temporaires ou contrats courts sont définis comme l'ensemble des contrats à durée limitée du secteur privé regroupant les contrats à durée déterminée (CDD), y compris les contrats saisonniers, et l'intérim. L'apprentissage, les stages et les contrats aidés (contrats d'avenir (CA), contrat initiative emploi (CIE), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)...) sont en re-

Cependant, la seule dimension dans l'enquête Emploi qui permet d'identifier les CTT est la variable de « statut » d'emploi et celle de « précarité de l'emploi ». Ainsi nous pouvons identifier le contrat à durée déterminée, le contrat intérimaire et le contrat saisonnier et leurs durées (cf. Annexe 2, questions A7-a et A7-e). À ce stade, il faut noter que ce découpage « statutaire » n'est réalisé que pour les salariés du privé. Pour les salariés du public, nous disposons uniquement de l'information si l'individu est salarié de l'état ou d'une collectivité locale sous un contrat à durée limitée (cf. Annexe 2, question A7-f).

TAB. 2.4 – Répartition des CTT selon le genre dans le secteur privé et public

	Homme		Femme		Total
	N	%	N	%	
Secteur privé					
Contrat à durée déterminée	1961	40.25	2114	26.14	4075
Contrat intérimaire et saisonnier	1321	59.75	748	73.86	2069
Total	3282	100	2862	100	6144
Secteur public					
Contrat de travail temporaire	981	33.81	1920	66.19	2901

L'étude des transitions des contrats de travail temporaire selon le statut de ce contrat (contrat à durée déterminée, contrat saisonnier ou contrat intérimaire) nous oblige à séparer le secteur privé du secteur public. Ce choix est justifié, tout d'abord, par le manque d'information de la nature du statut de contrat travail temporaire vanche exclus. Les emplois dits stables sont les emplois salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

dans le secteur public et par la rareté des études qui comparent le phénomène de transition des contrats de travail temporaire entre le secteur public et le secteur privé⁷. L'étude des transitions des contrats de travail temporaire sera réalisée, en premier lieu, sur l'échantillon des salariés du secteur privé représenté par 6144 observations parmi lesquelles nous observons 4075 individus sous un contrat à durée déterminée et 2069 individus occupant un emploi occasionnel en tant qu'intérimaire ou saisonnier. En deuxième lieu, nous étudions les transitions sur l'échantillon des travailleurs sous un contrat de travail temporaire du secteur public représenté par 2901 observations parmi lesquelles nous observons 981 hommes et 1920 femmes (cf. tableau 2.4).

⁷A notre connaissance une des rares études qui s'est focalisée sur le phénomène de tremplin vers le CDI dans le secteur public est celle de Tunny et Mangan (2004).

2.6 Analyse non paramétrique des transitions

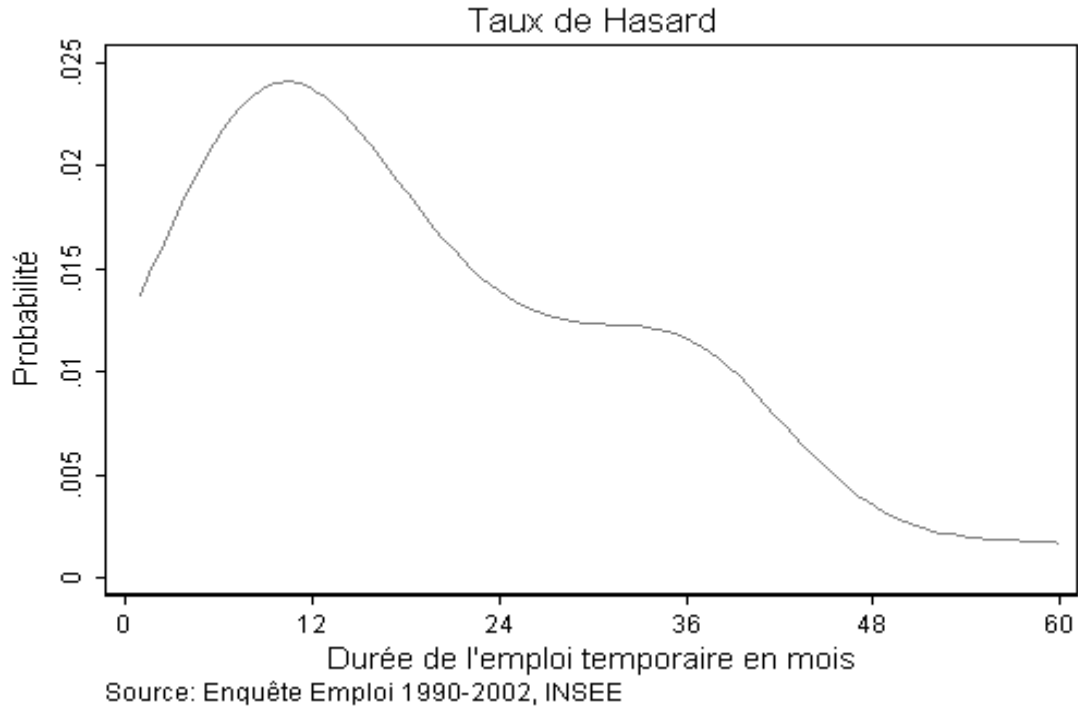


FIG. 2.7 – Transition des contrats de travail temporaire vers un CDI

Pour compléter l'analyse descriptive des transitions à partir d'un contrat de travail temporaire (CTT), nous avons estimé le taux de hasard à partir d'un CTT vers un CDI en appliquant la méthode de Klein et Moeschberger (1997).

Dans la figure 2.7, nous représentons le taux de hasard pour l'ensemble des individus pour une transition à partir d'un contrat de travail temporaire vers un contrat à durée indéterminée. Nous remarquons que le taux de hasard est non monotone. Ce dernier est croissant jusqu'au 12ème mois, mais au delà il est décroissant. Cette analyse confirme qu'une embauche sous un CTT durant plus d'une année réduit

significativement les chances de transiter vers un emploi permanent.

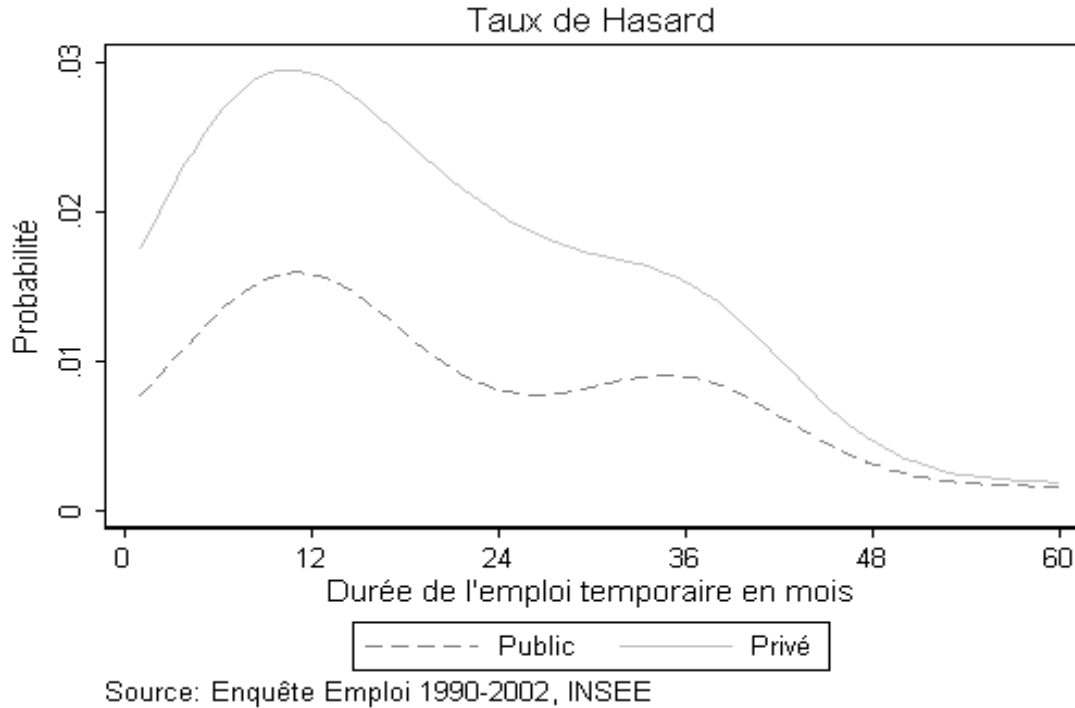


FIG. 2.8 – Transition des contrats temporaires vers un CDI par secteur : public-privé

Une deuxième estimation de la fonction de hasard est réalisée en distinguant les travailleurs temporaires des secteurs public et privé. La figure 2.8 montre que la fonction de hasard des salariés du privé est toujours située au dessus de celle des salariés du public. Donc, le statut de l'employeur (public/privé) influence significativement la chance de voir le CTT suivi d'un CDI. Nous pouvons remarquer, aussi bien dans le public que dans le privé, que la probabilité de transition d'un CTT vers un CDI est assez élevée durant la première année, mais au delà, cette probabilité décroît dans

les deux secteurs.

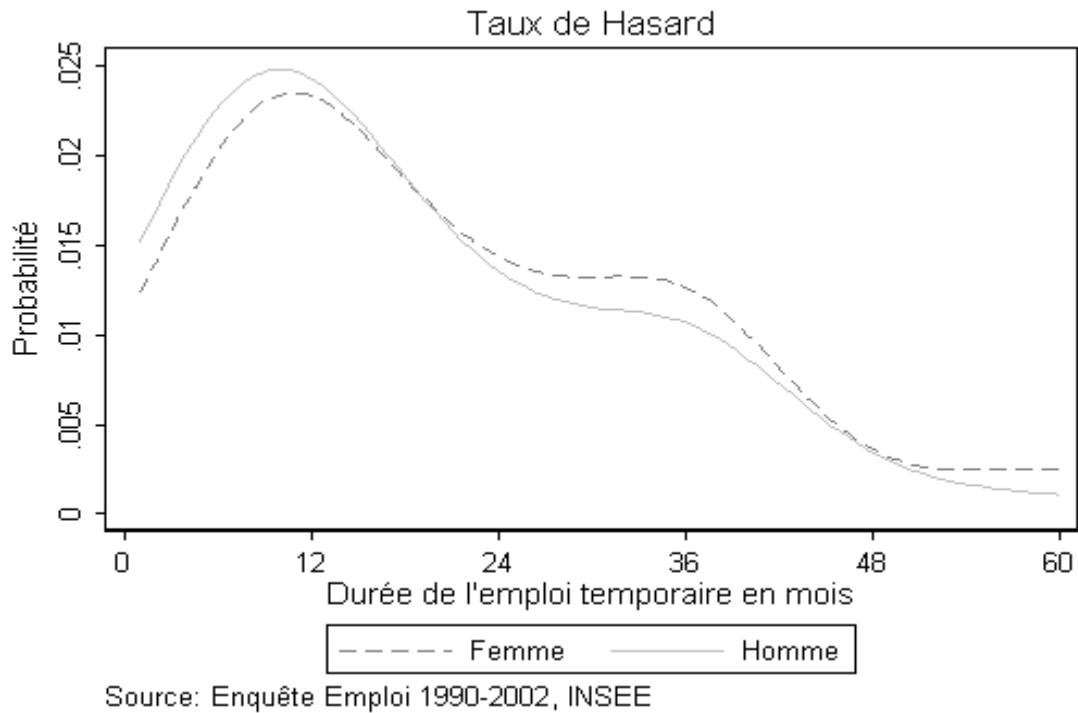


FIG. 2.9 – Transition des contrats temporaires vers un CDI par genre dans le secteur privé

Le taux de hasard mesurant la probabilité conditionnelle de transition d'un CTT vers un CDI dans le privé, représenté sur la figure 2.9, montre que les hommes avec un CTT de courte durée ont plus de chances d'accéder à un CDI que les femmes avec la même durée de contrat temporaire. Au delà du 12ème mois, nous observons la même allure décroissante du taux de hasard pour les hommes et les femmes travaillant dans le privé. Dans cette phase décroissante, c'est la fonction de hasard des travailleurs féminins qui est située au dessus de celles des travailleurs masculins. Les femmes ont

des taux de sortie plus importants vers l'emploi stable après le 18^{ème} mois. Comme si le mauvais signal de précarité de l'emploi était moins handicapant pour les femmes et que la précarité pour les femmes était moins un signal de faible performance (cf. Havet, 2006). Nous pouvons conclure à partir de cette analyse que, pour les hommes et les femmes dans le secteur privé, le phénomène de tremplin vers le CDI est observé surtout durant la première année. Donc, être sous un CTT plus qu'une année envoie un signal négatif aux employeurs sur les caractéristiques du travailleur et nous observons par la suite, au delà de la première année, moins de CTT transformés en CDI dans le secteur privé.

La probabilité de transition des femmes occupant un contrat de travail temporaire est supérieure à celle des hommes dans le secteur public. La figure 2.10 montre un taux de hasard pour les femmes situé au dessus du hasard des hommes. Ce résultat s'oppose complètement au résultat retrouvé dans le secteur privé (figure 2.9). La discrimination négative envers les femmes dans la nature des transitions à partir d'un CTT confirmée dans la totalité des travaux empiriques s'inverse dans le secteur public en discrimination positive. Cela peut être expliqué par le fait qu'il existe moins de discrimination par genre dans le secteur public et que la transformation des contrats précaires en contrats permanents est basée sur la qualité du travailleur et l'effort fourni durant la période de la relation temporaire entre l'employeur et l'employé.

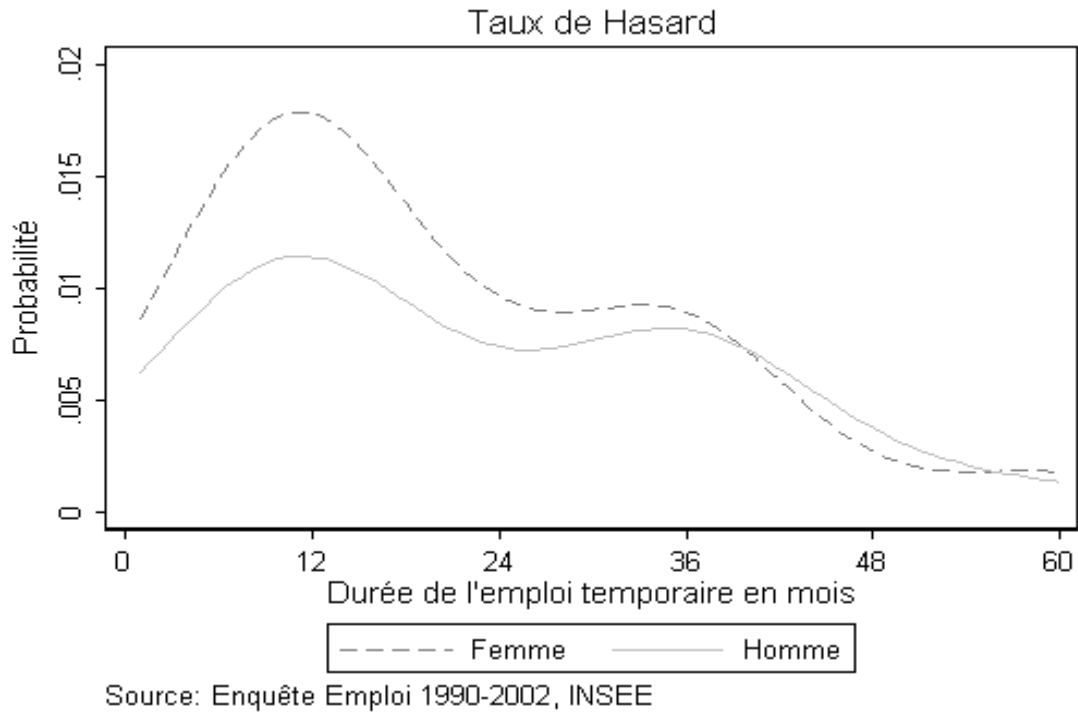


FIG. 2.10 – Transition des contrats temporaires vers un CDI par genre dans le secteur public

2.7 Modélisation économétrique

Dans notre étude économétrique, nous développons un modèle de transition à risques concurrents, de type Cox à risques proportionnels (Cox and Oakes, 1988). Ce type de modèle permet de contrôler en plus des déterminants standard de la transition à partir d'un contrat de travail temporaire, l'effet de la durée passée dans l'emploi temporaire sur la probabilité de transiter vers un autre statut sur le marché du travail. Pour chaque type de transition, nous allons définir une fonction de risque indépendante que nous appellerons risque spécifique à chaque transition.

Le modèle à risques concurrents utilise des informations concernant la durée de l'état dans lequel l'individu se retrouve et l'état de transition. La probabilité de chaque transition est une fonction de la durée de l'état initial (CTT). Ceci désigne le taux ou la fonction de risque. Le modèle à risque concurrent a été utilisé couramment dans la recherche biomédicale et en sciences sociales, par Cox (1972), Kalbfleish et Prentice (1980), Heckman et Singer (1984) et Kiefer (1988).

Dans notre étude, nous distinguons trois statuts de transition sur le marché du travail à partir d'un état initial sous un contrat de travail temporaire : (statut 1) contrat à durée indéterminée (CDI), (statut 2) contrat de travail temporaire (CTT)⁸ regroupant les contrats à durée déterminée, les contrats intérimaires et les contrats saisonniers et enfin (statut 3) le chômage. Pour chaque type de transition, nous allons définir une fonction de risque spécifique à chaque état.

Le terme de durée T_i est employé de manière générale pour désigner la durée écoulée depuis l'embauche sous un contrat de travail temporaire. Cette durée s'interrompt lors de la réalisation d'un événement qui peut être interprété comme une transition d'un état initial (CTT) vers un autre état. La durée T_i est une variable aléatoire, réelle et positive.

Dans le modèle à risques concurrents, l'ensemble des états de transition est indiqué par une variable discrète et les différentes transitions entre les états sur le marché du travail sont formalisées par des taux de transition (cf. Flinn et Heckman (1982), Heckman et Singer (1984)). Soit k_i une variable aléatoire indiquant le type de transition qui s'est produit pour l'individu i . Le risque $h_{ik}(t)$ de type k à la date t

⁸ Nous avons regroupé tous les contrats temporaires en une seule classe pour avoir des échantillons suffisamment grand et pour faciliter l'interprétation des résultats des estimations.

pour l'individu i , correspondant à une transition vers un statut de type k , se définit comme suit :

$$h_{ik}(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{Pr \{t \leq T_i \leq t + \Delta t / T_i \geq t\}}{\Delta t}, \quad k = 1, 2, 3 \quad (2.1)$$

La fonction de risque $h_{ik}(t)$ permet de mesurer, à chaque instant, la probabilité conditionnelle qu'une durée d'emploi sous un contrat de travail temporaire s'achève entre t et $t + \Delta t$ périodes, sachant que l'emploi temporaire a déjà duré t périodes. Le risque global de transition est égal à la somme de tous les risques spécifiques à chaque type de transition :

$$h_i(t) = \sum_k h_{ik}(t) \quad (2.2)$$

A partir de la fonction de risque, définie ci dessus, nous déterminons la fonction de survie définie comme l'exponentielle du hasard intégré. La survie permet de mesurer la probabilité que la durée de l'emploi soit supérieure ou égale à t :

$$S_k(t) = exp \left\{ - \int_0^t h_k(u) du \right\} \quad (2.3)$$

Les modèles de durée se prêtent à divers types d'estimation. Afin d'évaluer les disparités des risques de mobilité à partir d'un contrat de travail temporaire sur le marché du travail résultant a priori d'un ensemble de facteurs exogènes décrivant les caractéristiques des individus, il nous semble nécessaire d'évaluer les effets de ces facteurs sur les probabilités de transition d'un CTT à un autre statut sur le marché du travail. Pour ce faire, il nous faudra donc utiliser une méthode d'estimation paramétrique ou semiparamétrique. Il existe deux sortes de modèles de durée conditionnels aux variables explicatives : les modèles à vie accélérée et les modèles à risques proportionnels.

Dans les modèles à vie accélérée, les régresseurs ont un effet multiplicatif sur la fonction de survie de base c'est-à-dire la fonction de survie de l'individu de référence, issu d'une population homogène dont les caractéristiques correspondent aux valeurs nulles des variables explicatives. Dans les modèles à risques proportionnels introduits par Cox (1972), les régresseurs ont un effet multiplicatif sur la fonction de risque. Dans notre étude de l'impact des variables explicatives sur la transition des CTT, nous choisirons le modèle de transition à risque concurrent, de type Cox à risques proportionnels. Le modèle s'écrit :

$$h_k(t_i/X, \beta) = h_{0k}(t_i) \exp(x_i \beta_k) \quad (2.4)$$

où t_i est la durée d'un épisode d'emploi sous un contrat de travail temporaire pour un individu i , $h_k(t_i/X)$ est la fonction de risque d'une transition de type k qui dépend alors du vecteur X de coefficients β , et d'une variable aléatoire $h_{0k}(t_i)$ qui représente la durée d'un CTT au moment où l'individu transite vers un autre statut sur le marché du travail. Étant inconnus, les coefficients β et la fonction de risque $h_{0k}(t_i)$ devront être estimés. Ils sont supposés être les mêmes pour tous les individus.

Le choix d'un modèle à risque proportionnel donne l'opportunité d'estimer le modèle par une méthode semi-paramétrique (Kalbfleisch and Prentice(1980) et Cox and Oakes (1984)) ce que ne permet pas un modèle à vie accélérée. Il n'est alors plus nécessaire de spécifier la forme de la fonction $h_{0k}(t_i)$, donc de postuler une distribution arbitraire des durées, puisque le risque de base est estimé non-paramétriquement⁹.

⁹Les estimations paramétriques supposent comme donnée la forme de la distribution de base. Ainsi, la fonction de risque de base $h_{0k}(t_i)$ peut, par exemple, être distribuée selon une loi exponentielle ou une loi de Weibull. Les paramètres sont alors estimés par la méthode classique du

Dans ce modèle nous posons une hypothèse sur le rôle joué par les différentes caractéristiques, sans faire d'hypothèse sur la distribution des risques au cours du temps. Dans le modèle à risques proportionnels, les risques des individus possédant une caractéristique donnée sont multipliés à chaque instant par une constante en comparaison avec les risques associés aux individus qui ne possèdent pas cette caractéristique. L'estimation des paramètres β est obtenue par maximisation de la fonction de vraisemblance partielle. La contribution individuelle pour un individu i ayant une transition du type k s'écrit :

$$L_i = f_k(t_i/X_{ik}, \beta_k) \prod_{k \neq r} S_r(t_i/X_{ir}, \beta_r) \quad (2.5)$$

où k représente l'événement d'ordre k et r regroupe dans le terme de produit tous les états qui survivent exceptés k . La fonction de vraisemblance pour la totalité de l'échantillon est donnée par :

$$L = \prod_{i=1}^n f_k(t_i/X_{ik}, \beta_k) \prod_{k=1}^r S_k(t_i/X_{ik}, \beta_k) \quad (2.6)$$

Un indicateur de censure est défini par :

$$\delta_{ik} = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu } i \text{ transite vers l'état } k \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

où $\delta_i = 1$, l'observation est identifiée au risque k ; dans le cas où $\delta_i = 0$, l'observation est censurée à droite. En introduisant δ_{ik} dans la fonction de vraisemblance, la vraisemblance est égale à :

maximum de vraisemblance.

$$L = \prod_{k=1}^r \prod_{i=1}^n f_k(t_i/X_{ik}, \beta_k)^{\delta_{ik}} S_k(t_i/X_{ik}, \beta_k)^{1-\delta_{ik}} \quad (2.7)$$

Dans le cas de cette estimation, les risques associés à chacune des formes de mobilité pourraient être estimés en tronquant la durée d'activité des individus connaissant une autre forme de mobilité, ce qui revient à estimer les risques associés à un motif de mobilité en l'absence de tout autre motif, et donc à admettre que les différents motifs sont indépendants entre eux.

2.8 Transition des contrats de travail temporaire

L'analyse descriptive des transitions sur le marché du travail a montré 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. Ce faisant, elle suscite un certain nombre d'interrogations pour comprendre les mécanismes à l'oeuvre et permettre de dégager les paramètres explicatifs des tendances observées. C'est précisément à ce type de questions que nous tentons de répondre dans notre analyse. En mettant en oeuvre un modèle de transition à risque concurrent, de type Cox à hasard proportionnel, nous cherchons à mettre en lumière l'effet des variables individuelles, de l'entreprise dans laquelle l'individu est sous un contrat de travail temporaire au début de la période et de l'activité exercée (cf. tableau 2.5) sur les transitions effectuées d'un statut de travail à un autre.

Nous étudions les transitions, en premier lieu, sur l'ensemble des travailleurs temporaires du secteur privé. En deuxième lieu, le modèle a été estimé séparément

pour les hommes et les femmes. En fait, nous posons d'emblée l'hypothèse selon laquelle ce ne sont pas nécessairement les mêmes variables, plus particulièrement les mêmes caractéristiques individuelles, qui peuvent expliquer, chez un homme ou chez une femme, les probabilités de transition à partir d'un contrat de travail temporaire vers les autres statuts sur le marché du travail. Une même variable pourrait même bien se révéler jouer de façon opposée pour les hommes et les femmes. En troisième lieu, nous nous intéressons à l'étude des transitions des contrats de travail temporaire dans le secteur public vers les différents statuts sur le marché du travail (contrat à durée indéterminée, contrat de travail temporaire ou chômage) sur la totalité de l'échantillon et enfin séparément pour les hommes et les femmes.

2.8.1 Transition des contrats temporaires dans le secteur privé

Les résultats de l'estimation des transitions des contrats à durée déterminée et des contrats occasionnels (intérimaires et saisonniers) par un modèle de Cox à hasard proportionnel sont présentés dans le tableau 2.6. La probabilité de transition vers un CDI ou vers un autre contrat de travail temporaire ou vers le chômage est ici expliquée par des caractéristiques individuelles (âge, diplôme, sexe, statut marital), l'ancienneté de l'entreprise dans laquelle l'individu est sous un contrat de travail temporaire au début de la période, la taille de l'entreprise, le temps du travail, et enfin son secteur de l'activité.

La probabilité de transition des contrats à durée déterminée et des contrats occasionnels vers un CDI est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Le résultat

est conforme à ceux obtenus par Güell et Petrongolo (2007), Hagen (2002), Booth et al (2002a) et Lazear et Rosen (1990) qui montrent une plus forte vulnérabilité à la précarité de la part des femmes. Ce résultat peut provenir d'une discrimination sur le marché du travail, mais peut également venir du fait que les femmes sont plus nombreuses à enregistrer des sorties vers le chômage. Les chances de posséder un emploi permanent pour ceux qui occupaient un contrat à durée déterminée sont

TAB. 2.5 – Modalités de chacune des caractéristiques prises en compte

Caractéristiques individuelles		Caractéristiques de l'unité de production		Caractéristiques de l'activité exercée	
Sexe		Secteur d'activité		Temps plein-partiel	
Homme ^a	REF ^b	Agriculture		Temps complet	
Femme		Industrie		T-partiel : [30h, +[
Age		Construction		T-partiel : [15, 29h[
Age 16-24	REF	Tertiaire	REF	T-partiel : [0, 15h [REF
Age 25-39		Taille de l'entreprise		Ancienneté en années	
Age 40-49		T1 : [0,49]	REF	Courte : [0 , 1[
Age 50-59		T2 : [50,99]		Moyenne : [1 , 5[
Age 60-64		T3 : [100,499]		Longue : [5 , +[REF
Diplôme		T4 : [500 , +]			
Diplôme supérieur	REF	Domaine			
Baccalauréat + 2ans		Public ^c			
Baccalauréat		Privé			
CAP, BEP					
BEPC					
Aucun diplôme ou CEP					

^aNous ferons en plus de l'analyse regroupant les deux genres, des analyses séparées pour les hommes et pour les femmes.

^bModalité prise comme référence dans le modèle de transition à risque concurrent, de type Cox à hasard proportionnel.

^c Nous ferons des analyses séparées des transitions des contrats de travail temporaire pour le secteur public et le secteur privé.

plus élevées pour les mariés par rapport aux veufs et aux divorcés. Par contre, les célibataires sous CDD retrouvent plus de difficultés à accéder à un CDI.

L'âge exerce un effet discriminant sur les probabilités de transition aux différents statuts sur le marché du travail selon les CDD et les contrats occasionnels. En effet, les résultats montrent que, par rapport aux jeunes de 16 à 25 ans sous un CDD, les salariés âgés de 25 à 39 ans obtiennent plus facilement un CDI. De même, les intérimaires ou les saisonniers appartenant à cette même classe d'âge transitent vers un CDI. Les occupants d'emplois occasionnels âgés de plus de 40 ans ont une probabilité positive de transiter vers un autre contrat de travail temporaire.

Ce résultat semble confirmer que, pour les plus âgés, le contrat de travail temporaire semble être une impasse pour l'emploi permanent et ce type de contrat de travail est probablement moins stigmatisant pour les moins âgés.

TAB. 2.6: Transition des contrats de travail temporaire du secteur privé par un modèle de Cox à hasard proportionnel

	Transition des Contrats à durée déterminée vers :				Transition des intérimaires et des saisonniers vers :			
	Contrat à durée indéterminée		Contrat temporaire		Contrat à durée indéterminée		Contrat temporaire	
	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	
Femme	-0.116** (0.058)	0.047 (0.05)	0.163** (0.081)	-0.258** (0.116)	-0.035 (0.062)	-0.048 (0.124)		
AGE25-39	0.291*** (0.075)	0.019 (0.063)	0.035 (0.101)	0.274* (0.154)	0.106 (0.082)	-0.256* (0.144)		
AGE40-49	0.083 (0.101)	0.036 (0.087)	0.038 (0.139)	0.203 (0.201)	0.271*** (0.105)	-0.669*** (0.211)		
AGE50-59	-0.095 (0.136)	-0.021 (0.112)	0.351** (0.169)	0.493 (0.344)	0.168 (0.135)	-0.402 (0.287)		
AGE60-64	-0.254 (0.371)	0.519** (0.225)	-0.040 (0.435)	0.502 (0.491)	0.041 (0.319)	0.277 (0.484)		
Célibataire	-0.247* (0.133)	0.051 (0.118)	-0.273 (0.173)	-0.110 (0.229)	0.173 (0.132)	-0.414* (0.236)		
Marié	0.462*** (0.122)	-0.012 (0.109)	-0.413*** (0.147)	0.021 (0.213)	0.096 (0.124)	-0.367* (0.222)		
Européen	0.195* (0.106)	0.088 (0.104)	-0.215 (0.142)	0.157 (0.198)	-0.106 (0.096)	0.004 (0.202)		
Baccalauréat + 2 ans	0.281** (0.139)	-0.169 (0.105)	0.068 (0.205)	0.413 (0.368)	0.184 (0.255)	0.677 (0.631)		
Baccalauréat	0.252* (0.133)	-0.132 (0.098)	0.094 (0.197)	-0.121 (0.363)	0.369 (0.233)	0.806 (0.604)		
CAP, BEP	0.279** (0.122)	-0.123 (0.088)	-0.388** (0.175)	-0.063 (0.333)	0.315 (0.222)	0.849 (0.589)		
BEPC seul	0.228 (0.154)	-0.284** (0.121)	0.482** (0.209)	-0.444 (0.394)	0.376 (0.239)	0.843 (0.618)		
Aucun diplôme	-0.245** (0.122)	-0.225** (0.09)	0.468*** (0.175)	-0.435 (0.333)	0.267 (0.221)	0.867 (0.588)		
Courte : [0 , 1[1.010***	0.411***	0.297	0.361**	0.206**	0.210		

Suite page suivante...

... Suite du tableau 2.6

	Transition des Contrats à durée déterminée vers :			Transition des inférimaires et des saisonniers vers :		
	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage
Moyenne : [1 , 5[0.182 (0.117)	0.106 (0.083)	0.416* (0.219)	-0.156 (0.171)	-0.027 (0.088)	0.577** (0.261)
T2 : [50 , 99]	0.262*** (0.098)	0.182 (0.122)	0.036 (0.144)	0.477*** (0.169)	-0.004 (0.114)	0.223 (0.195)
T3 : [100 , 499]	0.076 (0.081)	0.367*** (0.062)	0.051 (0.111)	0.049 (0.135)	0.085 (0.072)	0.011 (0.149)
T4 : [500 , +]	0.041 (0.079)	0.136** (0.068)	0.203** (0.102)	-213 (0.137)	-0.034 (0.072)	-0.076 (0.139)
Temps complet	0.589*** (0.159)	-0.006 (0.133)	-0.417** (0.185)	-0.543 (0.332)	0.441* (0.263)	-0.258 (0.392)
T-partiel : [30h, +[-0.357* (0.195)	-0.118 (0.157)	-0.732*** (0.248)	-608 (0.502)	0.447 (0.325)	0.156 (0.51)
T-partiel : [15, 29h[-0.177 (0.169)	-0.086 (0.141)	-0.252 (0.195)	-0.091 (0.376)	0.181 (0.297)	0.042 (0.44)
Industrie	0.521*** (0.1)	-0.508*** (0.135)	-0.492*** (0.135)	-0.365 (1.008)	-0.127 (0.505)	-0.375 (1.231)
Construction	-0.271 (0.17)	0.418** (0.212)	-0.269 (0.237)	-0.548 (0.237)	0.351 (0.237)	0.954*** (0.237)
Tertiaire	-0.197** (0.079)	0.185** (0.073)	-0.074 (0.108)	-0.068 (0.13)	0.287*** (0.079)	-0.365*** (0.125)
N	4075	4075	4075	2069	2069	2069
Log vraisemblance	-10390.66	-14081.46	-5611.324	-2620.479	-8953.669	-2320.302

Seuil de Significativité : * : 10% ** : 5% *** : 1%

La probabilité de transition des CDD vers un CDI semble être influencée significativement par le niveau de diplôme, contrairement au cas des intérimaires et des saisonniers. Les salariés sous un CDD au départ ayant un diplôme d'un niveau équivalent au baccalauréat plus deux ans, au baccalauréat, à un CAP ou à un BEP ont une probabilité positive et significative d'accéder à un CDI par rapport à ceux ayant un diplôme de niveau supérieur. Curieusement, les titulaires d'un diplôme supérieur ne sont pas particulièrement avantagés pour l'obtention d'un CDI. Cela peut être expliqué par le fait que les individus possédant un tel diplôme peuvent avoir des salaires de réserve assez élevés engendrant des coûts salariales importants supportés par les entrepreneurs. Un tel coût rend plus difficile leur insertion sur le marché du travail. En revanche, les individus ayant un faible niveau d'éducation équivalent à un BEPC ou ayant aucun diplôme transitent plutôt vers le chômage.

La transition des individus varie également en fonction de la taille de l'entreprise dans laquelle ils occupaient un contrat de travail temporaire. Par rapport aux entreprises employant moins de 50 salariés, les chances d'accès à un CDI sont plus élevées dans les entreprises de taille moyenne (50 à 99 salariés) pour les travailleurs qui occupaient un CDD ou un emploi occasionnel. Cette probabilité diminue globalement avec le nombre de salariés de l'entreprise puisque les employés embauchés sous un CDD dans une entreprise de plus de 100 salariés ont une probabilité positive et significative de se retrouver encore une fois sous un autre contrat de travail temporaire ou au chômage un an plus tard.

Le fait de travailler à temps partiel réduit significativement l'accès à un emploi permanent. En effet, être sous un CDD à temps complet a un effet positif et significatif sur la probabilité de transiter vers un CDI, par rapport à ceux travaillant

moins de 15 heures par semaine. Par contre ceux travaillant à temps complet en tant que saisonniers ou intérimaires ont moins de chance d'accéder à un CDI et ils ont une probabilité positive et significative de se retrouver encore une fois confinés sous un autre contrat de travail temporaire. Ce résultat est en concordance avec la plupart des résultats obtenus par la littérature et notamment ceux de Booth et al. (2002). Ils montrent ainsi clairement que la probabilité d'accès à l'emploi permanent à partir d'un CDD est plus faible pour les travailleurs à temps partiel, cet effet étant particulièrement marqué pour les emplois occasionnels et saisonniers.

Enfin, les individus travaillant dans l'industrie sous un CDD ont une probabilité d'obtenir un CDI plus élevée que ceux travaillant dans le secteur agricole. Par contre ceux travaillant dans le secteur tertiaire ont une probabilité négative d'accéder au CDI et ont plus de chances de se retrouver encore une fois sous un contrat de travail temporaire. Ce résultat est cohérent avec l'idée que le développement du secteur tertiaire s'est accompagné d'une augmentation de la précarité de l'emploi. Nous retrouvons des résultats différents pour les intérimaires et les saisonniers. En effet, travailler dans la construction ou dans le secteur tertiaire sous un emploi occasionnel représente une impasse pour l'individu puisque il a une forte probabilité de se retrouver un an plus tard encore dans une situation précaire ou au chômage.

Le tableau 2.7 et le tableau 2.8 présentent l'estimation des transitions des contrats de travail temporaire respectivement pour les hommes et pour les femmes.

TAB. 2.7: Transition des hommes sous un contrat de travail temporaire du secteur privé par un modèle de Cox à hasard proportionnel

	Transition des Contrats à durée déterminée vers :				Transition des intérimaires et des saisonniers vers :			
	Contrat à durée indéterminée		Contrat temporaire		Contrat à durée indéterminée		Contrat temporaire	
	indéterminée	Chômage	Chômage	Chômage	indéterminée	Chômage	Chômage	Chômage
AGE25-39	0.211** (0.111)	0.057 (0.091)	0.032 (0.141)	0.248 (0.184)	0.148 (0.099)	-0.153 (0.165)		
AGE40-49	0.136 (0.141)	0.227* (0.127)	0.546*** (0.194)	-0.243 (0.25)	0.437*** (0.129)	-0.400 (0.266)		
AGE50-59	-0.246 (0.199)	-0.148 (0.176)	0.904*** (0.238)	-0.091 (0.311)	0.343** (0.165)	-0.224 (0.359)		
AGE60-64	-1.312 (1.011)	0.921*** (0.319)	1.277** (0.542)	0.341 (0.631)	0.444 (0.361)	0.157 (0.743)		
Célibataire	-0.206 (0.231)	-0.096 (0.203)	0.097 (0.274)	-0.519 (0.344)	0.336 (0.205)	-0.094 (0.377)		
Marié	0.350*** (0.121)	-0.137 (0.195)	-0.484* (0.258)	-0.023 (0.325)	0.191 (0.195)	-0.496 (0.365)		
Européen	0.055 (0.142)	-0.026 (0.125)	-0.166 (0.193)	0.032 (0.22)	-0.064 (0.117)	-0.045 (0.246)		
Baccalauréat + 2 ans	0.639*** (0.218)	-0.329* (0.186)	0.217 (0.427)	-0.225 (0.472)	0.853 (0.618)	0.162 (1.087)		
Baccalauréat	0.369* (0.211)	-0.101 (0.156)	-0.812** (0.38)	-0.969** (0.472)	1.180** (0.595)	0.581 (1.040)		
CAP, BEP	0.534*** (0.192)	-0.053 (0.139)	-0.883** (0.358)	-0.730* (0.409)	1.155** (0.585)	0.445 (1.024)		
BEPC seul	0.321 (0.252)	0.044 (0.195)	0.334 (0.421)	-1.185** (0.532)	1.206** (0.603)	0.727 (1.054)		
Aucun diplôme	-0.238 (0.192)	-0.144 (0.137)	0.941*** (0.355)	-1.100*** (0.407)	1.031* (0.584)	0.634 (1.021)		
Courte : [0 , 1[1.121*** (0.175)	0.608*** (0.142)	0.390 (0.356)	0.399* (0.218)	0.232* (0.119)	0.265 (0.398)		
Moyenne : [1 , 5[0.119	0.333**	0.596	-0.177	0.051	0.883**		

Suite page suivante...

... Suite du tableau 2.7

	Transition des Contrats à durée déterminée vers :		Transition des inférmiers et des saisonniers vers :	
	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage	Contrat à durée indéterminée
	(0.179)	(0.139)	(0.366)	(0.232)
T2 : [50 , 99]	0.269* (0.138)	0.026 (0.149)	0.201 (0.203)	0.352 (0.219)
T3 : [100 , 499]	0.133 (0.11)	0.423*** (0.092)	-0.102 (0.175)	0.169* (0.092)
T4 : [500 , +]	-0.129 (0.116)	0.169* (0.112)	0.102 (0.157)	0.012 (0.087)
Temps complet	0.194 (0.321)	0.003 (0.238)	-0.443 (0.329)	0.228 (0.515)
T-partiel : [30h, +[0.094 (0.397)	-0.460 (0.335)	-1.457** (0.664)	0.806 (0.614)
T-partiel : [15, 29h[0.069 (0.349)	0.016 (0.259)	-0.494 (0.377)	0.083 (0.593)
Industrie	0.366*** (0.132)	-0.772*** (0.188)	0.314 (0.198)	0.666 (0.721)
Construction	-0.277 (0.177)	0.471** (0.223)	-0.285 (0.247)	0.168 (0.349)
Tertiaire	-0.250** (0.117)	0.312*** (0.119)	-0.077 (0.181)	0.009 (0.163)
N	1961	1961	1961	1321
Log vraisemblance	-4855.974	-5805.589	-2350.264	-1595.352
				-5292.464
				-1379.992

Seuil de Significativité : * : 10% ** : 5% *** : 1%

TAB. 2.8: Transition des femmes sous un contrat de travail temporaire du secteur privé par un modèle de Cox à hasard proportionnel

	Transition des Contrats à durée déterminée vers :				Transition des intérimaires et des saisonniers vers :			
	Contrat à durée indéterminée		Contrat temporaire		Contrat à durée indéterminée		Contrat temporaire	
	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	Chômage	
AGE25-39	0.034 (0.114)	-0.018 (0.091)	-0.011 (0.148)	0.351 (0.295)	0.034 (0.153)	-0.521* (0.298)		
AGE40-49	-0.022 (0.148)	-0.110 (0.121)	-0.366* (0.197)	0.909*** (0.349)	-0.025 (0.188)	-1.063*** (0.377)		
AGE50-59	-0.009 (0.191)	0.034 (0.147)	-0.089 (0.251)	1.536*** (0.425)	-0.210 (0.247)	-1.178** (0.488)		
AGE60-64	-0.100 (0.415)	0.192 (0.321)	-1.073 (0.741)	1.390* (0.804)	-1.229* (0.730)	0.208 (0.685)		
Célibataire	-0.266 (0.168)	0.093 (0.146)	-0.603*** (0.206)	0.335 (0.322)	0.045 (0.181)	-0.920*** (0.342)		
Marié	0.235 (0.151)	-0.011 (0.134)	-0.444** (0.181)	-0.259 (0.306)	0.112 (0.165)	-0.088 (0.286)		
Européen	0.486*** (0.16)	0.457** (0.209)	-0.259 (0.216)	0.652 (0.523)	-0.185 (0.173)	-0.043 (0.361)		
Baccalauréat + 2 ans	0.125 (0.181)	0.314** (0.131)	-0.148 (0.235)	0.923 (0.647)	0.205 (0.301)	0.926 (0.787)		
Baccalauréat	0.163 (0.173)	0.298** (0.128)	-0.380 (0.245)	0.704 (0.634)	0.199 (0.271)	0.631 (0.763)		
CAP, BEP	-0.004 (0.162)	-0.173 (0.116)	0.052 (0.208)	0.581 (0.608)	0.051 (0.254)	0.961 (0.732)		
BEPC seul	0.029 (0.195)	-0.440*** (0.156)	0.211 (0.245)	0.293 (0.661)	0.167 (0.275)	0.481 (0.781)		
Aucun diplôme	0.179 (0.161)	-0.281** (0.122)	0.195 (0.21)	0.078 (0.621)	0.256 (0.252)	0.602 (0.739)		
Courte : [0 , 1[0.851*** (0.155)	0.257** (0.109)	0.270 (0.265)	0.461* (0.265)	0.146 (0.131)	0.175 (0.336)		
Moyenne : [1 , 5[0.205	-0.062	0.249	0.023	-0.203	0.366		

Suite page suivante...

... Suite du tableau 2.8

	Transition des Contrats à durée déterminée vers :		Transition des inférimaires et des saisonniers vers :	
	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage indéterminée	Contrat temporaire
T2 : [50 , 99]	0.253 (0.241)	0.283** (0.117)	-0.119 (0.206)	-0.058 (0.187)
T3 : [100 , 499]	0.023 (0.117)	0.331*** (0.086)	0.181 (0.145)	-0.043 (0.123)
T4 : [500 , +]	0.216** (0.112)	0.149 (0.093)	0.298** (0.136)	-0.127 (0.13)
Temps complet	0.380** (0.187)	-0.075 (0.162)	-0.461** (0.226)	0.585* (0.316)
T-partiel : [30h, +[0.455** (0.226)	-0.077 (0.184)	-0.645** (0.281)	0.323 (0.393)
T-partiel : [15, 29h[-0.203 (0.195)	-0.134 (0.168)	-0.200 (0.232)	0.245 (0.352)
Industrie	0.753*** (0.159)	-0.058 (0.196)	-0.705*** (0.191)	-0.667 (0.716)
Construction	0.006 (0.712)	0.479 (0.711)	0.244 (1.007)	0.431*** (0.159)
Tertiaire	-0.208* (0.108)	0.091 (0.094)	-0.092 (0.138)	0.044 (0.134)
N	2114	2114	2114	748
Log vraisemblance	-4537.558	-6943.902	-2711.27	-2782.072
			-747.883	-704.863

Seuil de Significativité : * : 10% ** : 5% *** : 1%

Pour la clarté de l'interprétation des résultats, nous envisagerons de mettre l'accent, pour les hommes et les femmes, sur les facteurs qui favorisent la détention d'un emploi typique sous un CDI, ceux qui facilitent le maintien dans cet emploi temporaire ou qui accélèrent l'exclusion marché du travail.

Pour les travailleurs masculins sous un CDD, le fait d'appartenir à la classe d'âge (25-39), et avoir un niveau de diplôme équivalant à un baccalauréat plus de deux ans, un baccalauréat, un CAP ou un BEP, constituent des facteurs qui apportent une garantie supplémentaire d'obtenir un CDI, comparativement aux individus de la première classe d'âge (16-25) et ceux ayant un diplôme d'un niveau supérieur. La transition de ces derniers sur le marché du travail se révèle plus instable, que ce soit vers un contrat de travail précaire ou vers le chômage. Toujours parmi les travailleurs masculins, les chances de transiter vers un CDI sont d'autant plus élevées qu'ils sont mariés, par rapport aux veufs ou divorcés. La constitution d'une famille, pour les hommes, se révèle donc porteuse de bonne insertion professionnelle et de plus de sécurité au niveau de l'emploi.

Pour les hommes, les chances de quitter un emploi occasionnel (emploi intérimaire ou saisonnier) pour un emploi temporaire restent hypothéquées pour les plus âgés (40-59) et ceux possédant un diplôme inférieur à un niveau d'éducation baccalauréat plus deux ans. En effet, la majorité de ces individus se retrouve encore dans une situation précaire, un an plus tard, puisque la probabilité de transiter vers un autre contrat de travail temporaire est positive et significative.

Chez les femmes, c'est le phénomène inverse qui apparaît : plus elles sont âgées (plus de 40 ans), plus nous observons le phénomène de tremplin d'un emploi occasionnel vers un contrat à durée indéterminée par rapport aux jeunes travailleuses de

16 à 25 ans. En revanche, les femmes appartenant aux mêmes classes d'âge et possédant un contrat à durée déterminée l'année précédente n'ont pas la même chance d'accéder à un emploi typique. Cela peut être interprété par un effet "discriminant" des âges de maternité aux yeux des employeurs. En effet, pour ces derniers, s'engager dans une relation en contrat à durée déterminée avec une jeune femme peut avoir une influence négative sur le rendement du salarié puisque elle a de forte chance de demander un congé de maternité et d'où la nécessité de trouver une solution de remplacement nécessitant une nouvelle embauche temporaire sous un CDD.

Comparativement aux résultats obtenus pour les hommes par niveau de diplôme, nous remarquons que les femmes ayant un diplôme équivalant à un baccalauréat plus deux ans ou à un baccalauréat n'ont pas la même chance que les hommes de transiter vers un CDI à partir d'un CDD. En effet, les résultats montrent que leurs probabilités de transiter vers un autre contrat de travail temporaire sont positives et significatives. Ces résultats confirment l'existence d'une ségrégation selon le genre puisque à un même niveau de diplôme et occupant le même statut l'année précédente, les hommes et les femmes ne réalisent pas les mêmes transitions sur le marché du travail.

Pour les femmes, la détention d'un CDD à temps complet ou à temps partiel (plus de 30 heures par semaine), facilite leurs transitions vers un CDI l'année suivante. Par contre, nous n'observons pas d'effets significatifs pour les hommes occupant un CDD.

A ancienneté égale dans l'entreprise (inférieur à 1 an), les hommes et les femmes ont une probabilité positive de se retrouver sur le marché du travail soit sous un CDI, soit sous un autre CTT. Par contre, pour une ancienneté moyenne (1 à 5 ans) dans l'entreprise, les hommes ont plus de chance de se retrouver encore sous un contrat

de travail temporaire, alors que les femmes transitent plutôt vers le chômage.

Pour les hommes ou les femmes, la probabilité d'obtenir un CDI après un premier passage par un CDD est plus élevée chez les travailleurs dans le secteur de l'industrie, par rapport au secteur agricole. En revanche, le secteur tertiaire semble réduire, également pour les hommes et les femmes, les possibilités de transition vers un CDI et les travailleurs de ce secteur se retrouvent encore une fois dans une situation précaire.

Les femmes travaillant dans de grandes entreprises ont plus de chance de transiter vers un CDI là où les hommes trouvent plus de difficultés pour obtenir un emploi stable.

2.8.2 Transition à partir d'un contrat de travail temporaire dans le secteur public

Les estimations réalisées sur l'échantillon des individus du secteur public (cf. tableau 2.9) montrent que les travailleurs sous un contrat de travail temporaire ne se retrouvent pas tous prisonniers de l'emploi temporaire car un nombre appréciable d'entre eux accèdent à un emploi permanent. Plusieurs tendances sont observées selon les caractéristiques de ces travailleurs temporaires, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise publique où ils travaillent.

Les résultats montrent que la tendance selon laquelle les femmes travaillant sous un contrat de travail temporaire dans le secteur privé sont plus exposées que les hommes au risque de chômage ou de précarité est inversée. En effet la probabilité des femmes d'accéder à un emploi permanent est positive et significative. Ce résultat

s'oppose au résultat retrouvé à partir des estimations sur l'échantillon des salariés du secteur privé. Nous pouvons en conclure qu'il existe bien une discrimination positive en faveur des femmes dans le secteur public.

La tendance des travailleurs temporaires âgés de 25 à 39 ans d'avoir une chance supérieur à la moyenne d'accéder à un CDI dans le secteur privé est confirmée aussi dans le secteur public, où leurs probabilités à cet égard sont positives et significatives par rapport aux plus jeunes qui trouvent plus de difficultés à accéder à un emploi permanent.

Les travailleurs temporaires du secteur public qui ont un faible niveau de formation équivalent à un CAP, un BEP ou un BEPC, ou ne possédant aucun diplôme semblent avoir plus de difficultés à passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent, puisque leurs probabilités de se retrouver encore dans un emploi atypique est positive et significative. En revanche, la mobilité vers l'emploi permanent est plus forte pour les travailleurs temporaires titulaires d'un diplôme équivalent à un baccalauréat plus 2 ans. Ce résultat nous montre que par rapport au secteur privé, les travailleurs du secteur public ayant un niveau d'études supérieurs accèdent plus facilement à un CDI après un premier passage par un emploi précaire.

Les travailleurs temporaires du secteur public dans les petites entreprises ont une moindre mobilité que les travailleurs des grandes entreprises vers l'emploi permanent. Cela pourrait être expliqué par le fait que les travailleurs temporaires ont moins de possibilités d'être promus sur un poste permanent dans une petite entreprise où leurs activités sont très sensibles aux fluctuations de la conjoncture et à l'environnement qui les entoure et qui est caractérisé par une forte incertitude. Comparé aux résultats précédents des transitions du secteur privé, nous remarquons que les estimations des

transitions à partir d'un CTT par taille de l'entreprise, sont plus hétérogènes. La probabilité de transition vers un CDI dans le secteur privé diminue significativement avec le nombre de salariés. En effet, être embauché sous un CTT dans une grande entreprise du secteur privé (plus que 100 salariés) rend plus difficile la mobilité vers l'emploi permanent.

Pour certains secteurs, comme le tertiaire, nous savons par avance qu'ils ont une activité saisonnière. Ce constat laisse penser que les embauches de courte durée dans ces secteurs correspondent effectivement à un besoin de flexibilité, tandis que ce besoin n'apparaît pas de la même façon dans l'industrie. Les résultats de l'estimation montrent également que les travailleurs du secteur public embauchés sous un contrat de courte durée dans le tertiaire ou dans la construction se retrouvent au chômage l'année suivante. En revanche ceux du secteur de l'industrie ont une probabilité positive et significative de voir leurs emplois de courte durée se transformer en un emploi de longue durée. Nous pouvons en conclure que les contrats de courte durée, dans le public ou le privé, sont l'instrument privilégié de l'ajustement de court terme pour les secteurs caractérisés par un environnement structurel instable, mais également de la transformation d'emploi instable en emploi stable pour les secteurs caractérisés par une activité plus régulière.

La probabilité d'accéder à un emploi permanent après un contrat de courte durée dans le secteur public augmente avec le nombre d'heures travaillées. En effet, les emplois de courte durée à temps complet ou à temps partiel (plus que 30 heures par semaine) sont des marchepieds vers l'emploi permanent par rapport aux emplois à temps partiel (moins que 15 heures par semaine).

L'examen des transitions selon l'ancienneté du travailleur temporaire dans l'en-

treprise confirme le résultat selon lequel la transition à partir d'un CTT ne se passe pas sur le modèle de file d'attente. Les résultats des estimations montrent que les travailleurs temporaires ayant une ancienneté courte (moins d'un an) réussissent le plus souvent le tremplin vers le contrat à durée indéterminée. Par contre, les individus qui témoignent d'une ancienneté de plus d'une année dans l'entreprise et occupant encore un emploi temporaire, ont moins de chance d'accéder à un emploi régulier l'année suivante.

TAB. 2.9: Transition des contrats à durée limitée du secteur public par un modèle de Cox à hasard proportionnel

	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage
Femme	0.244*** (0.087)	0.286*** (0.053)	0.056 (0.153)
AGE25-39	0.258*** (0.091)	0.019 (0.141)	0.257 (0.207)
AGE40-49	0.107 (0.167)	0.401*** (0.106)	0.356 (0.264)
AGE50-59	0.005 (0.194)	0.254** (0.124)	0.622** (0.31)
AGE60-64	-2.012** (1.016)	0.307 (0.256)	1.239** (0.581)
Célibataire	-0.356** (0.173)	0.131 (0.107)	0.042 (0.273)
Marié	-0.084 (0.156)	-0.051 (0.099)	-0.420* (0.248)
Européen	0.306** (0.118)	-0.364*** (0.128)	0.116 (0.426)
Baccalauréat + 2 ans	0.391*** (0.131)	0.117 (0.182)	0.179 (0.268)
Baccalauréat	0.197 (0.129)	0.057 (0.08)	0.934*** (0.254)
CAP, BEP	0.151 (0.119)	0.282*** (0.071)	0.641*** (0.241)
BEPC seul	0.107 (0.165)	0.201** (0.098)	0.391 (0.376)
Aucun diplôme	0.106 (0.123)	0.177** (0.074)	0.356*** (0.116)
Courte : [0 , 1[0.892*** (0.109)	0.481*** (0.069)	0.131 (0.256)
Moyenne : [1 , 5[0.125	0.113**	0.144

Suite page suivante...

... Suite du tableau 2.9

	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage
	(0.095)	(0.055)	(0.253)
T2 : [50 , 99]	0.349** (0.162)	-0.082 (0.109)	0.119 (0.284)
T3 : [100 , 499]	0.393*** (0.111)	0.256*** (0.066)	-0.003 (0.207)
T4 : [500 , +]	0.347*** (0.088)	0.012 (0.056)	0.231 (0.161)
Temps complet	0.858*** (0.153)	-0.156* (0.089)	-0.185 (0.212)
T-partiel : [30h, +[0.396* (0.221)	-0.200* (0.121)	-0.929*** (0.335)
T-partiel : [15, 29h[0.119 (0.161)	-0.030 (0.094)	-0.570** (0.223)
Industrie	0.988** (0.451)	-0.955 (0.649)	0.951 (0.394)
Construction	-1.225** (0.586)	-0.218 (0.584)	0.701*** (0.228)
Tertiaire	-0.770 (0.588)	-0.318 (0.582)	0.817*** (0.142)
N	2901	2901	2901
Log vraisemblance	-5125.589	-13892.25	-1631.281

Seuil de Significativité : * : 10% ** : 5% *** : 1%

Le tableau 2.10 présente l'estimation des transitions des contrats de travail temporaire du secteur public respectivement pour les hommes et pour les femmes. Les résultats d'estimation montrent que l'âge joue de façon différente sur la probabilité de passage en CDI. En effet, par rapport aux jeunes, les hommes âgés de 25 à 39 ans obtiennent plus facilement un CDI que les femmes de la même classe d'âge. En revanche, ce sont les femmes âgées de 40 à 49 ans qui ont plus de chances de voir leurs contrats de travail temporaire convertis en contrat à durée indéterminée.

La nationalité européenne joue significativement dans le même sens pour les travailleurs temporaires du secteur public. Cela confirme le fait qu'être européen, facilite le passage en CDI dans le secteur public pour les hommes et les femmes.

Le niveau de diplôme joue aussi de façon différente sur les transitions des hommes et des femmes occupant un contrat précaire dans le secteur public. Nous remarquons que les femmes les plus diplômées ont des probabilités positives et significatives d'avoir un CDI. Par contre, le niveau de diplôme n'a pas d'effet très significatif sur le passage en CDI et nous observons plutôt des taux de transitions faibles pour les hommes diplômés dans le secteur public vers l'emploi permanent.

Comme dans le secteur privé, nous obtenons les mêmes résultats concernant la variable ancienneté pour les transitions des hommes et des femmes dans le secteur public. Ils ont la même chance d'accéder à un CDI s'ils ont une ancienneté inférieure à un an. Mais au delà, les hommes transitent plutôt vers un autre contrat de travail temporaire et les femmes sont plutôt exclues du marché du travail et se retrouvent au chômage.

Nous observons de grandes différences entre les transitions des hommes et des femmes par secteur d'activité économique. Les femmes affichent une tendance de

transition vers un autre contrat de travail temporaire dans les secteurs de la construction et des services. En revanche, les hommes montrent une tendance de transition vers un CDI dans la construction et le tertiaire bien que les femmes soient majoritaires dans ce dernier secteur, tandis que l'emploi dans la construction est principalement masculin.

TAB. 2.10: Transition des hommes et des femmes sous contrat à durée limitée du secteur public par un modèle de Cox à hasard proportionnel

	Transition des hommes				Transition des femmes			
	Contrat à durée		Chômage		Contrat à durée		Chômage	
	indéterminée	temporaire	temporaire	indéterminée	indéterminée	temporaire	temporaire	
AGE25-39	0.422** (0.154)	-0.262 (0.235)	-0.180 (0.315)	0.254 (0.184)	0.126 (0.115)	0.551* (0.297)		
AGE40-49	-0.265 (0.289)	0.644*** (0.182)	-0.047 (0.467)	0.397* (0.214)	0.235* (0.133)	0.432 (0.352)		
AGE50-59	-0.006 (0.327)	0.352 (0.219)	0.838 (0.52)	0.124 (0.253)	0.123 (0.156)	0.665 (0.415)		
AGE60-64	-0.226 (0.261)	-0.069 (0.349)	0.914*** (0.424)	-1.731* (1.027)	0.194 (0.283)	0.796 (0.811)		
Célibataire	-0.120 (0.445)	-0.204 (0.235)	0.673 (0.628)	-0.279 (0.194)	0.234* (0.129)	-0.040 (0.312)		
Marié	0.407 (0.429)	-0.395** (0.193)	-0.162 (0.591)	-0.215 (0.173)	0.085 (0.117)	-0.387 (0.277)		
Européen	0.383** (0.175)	-0.368** (0.185)	0.549 (0.742)	0.385** (0.187)	-0.361** (0.183)	-0.236 (0.532)		
Baccalauréat + 2 ans	0.123 (0.218)	0.215 (0.144)	0.873** (0.439)	0.562*** (0.165)	0.355*** (0.102)	0.238 (0.349)		
Baccalauréat	-0.477* (0.252)	-0.171 (0.144)	0.598 (0.417)	0.535*** (0.158)	0.115 (0.099)	0.107 (0.326)		
CAP, BEP	-0.117 (0.189)	0.267** (0.117)	0.233 (0.432)	0.312** (0.158)	0.307*** (0.092)	0.368 (0.302)		
BEPC seul	-0.061 (0.268)	-0.052 (0.182)	-0.408 (0.802)	0.184 (0.218)	0.367*** (0.119)	0.636 (0.439)		
Aucun diplôme	-0.215 (0.217)	0.109 (0.131)	0.949** (0.406)	0.207 (0.158)	0.202** (0.094)	1.220*** (0.305)		
Courte : [0 , 1[1.187*** (0.199)	0.618*** (0.122)	0.366 (0.471)	0.757*** (0.132)	0.268*** (0.084)	0.287 (0.305)		

Suite page suivante...

... Suite du tableau 2.10

	Transition des hommes			Transition des femmes		
	vers :			vers :		
	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Chômage
Moyenne : [1 , 5[0.187 (0.167)	0.273*** (0.097)	0.212 (0.457)	0.062 (0.118)	0.026 (0.068)	0.976*** (0.306)
T2 : [50 , 99]	0.303 (0.288)	0.318* (0.174)	-0.860 (0.728)	0.318 (0.199)	-0.247* (0.142)	0.514 (0.318)
T3 : [100 , 499]	0.282 (0.199)	0.313*** (0.121)	-0.025 (0.391)	0.395*** (0.136)	0.241*** (0.081)	0.044 (0.248)
T4 : [500 , +]	0.178 (0.158)	0.015 (0.101)	0.295 (0.298)	0.394*** (0.109)	0.052 (0.069)	0.246 (0.199)
Temps complet	0.432*** (0.123)	-0.451** (0.225)	-1.203** (0.498)	-0.134 (0.166)	-0.051 (0.098)	-0.713*** (0.239)
T-partiel : [30h, +[-0.727 (0.625)	-0.394 (0.29)	-0.615 (0.645)	-0.371 (0.236)	-0.181 (0.136)	-1.365*** (0.459)
T-partiel : [15, 29h[0.244 (0.481)	-0.095 (0.263)	-0.543 (0.568)	0.074 (0.171)	-0.002 (0.102)	-0.662*** (0.248)
Industrie	0.470 (0.281)	-0.930 (0.703)	0.367* (0.192)	-0.674* (0.352)	0.494 (0.301)	0.212 (0.201)
Construction	0.751*** (0.283)	-1.085* (0.587)	0.743 (0.647)	-0.741*** (0.191)	0.871*** (0.251)	0.448 (0.598)
Tertiaire	0.726*** (0.191)	-1.248** (0.593)	0.668 (0.575)	-0.658** (0.305)	0.502*** (0.155)	0.777*** (0.112)
N	981	981	981	1920	1920	1920
Log vraisemblance	-1454.251	-3952.167	-438.433	-3202.899	-8724.283	-1032.566

Seuil de Significativité : * : 10% ** : 5% *** : 1%

2.9 Conclusion

Depuis les années 80, le recours aux contrats de travail temporaire (CTT) n'a cessé d'évoluer dans les différents pays de l'OCDE, mais nous observons une disparité entre les pays de la part de l'emploi temporaire dans le total de l'emploi. 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 (CDI) et ceux qui ne parviennent pas à accéder à ce type d'emploi. Cependant, 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 de deux ans.

Le présent chapitre tente d'améliorer la connaissance des motivations tant pour l'employeur que pour l'employé à recourir au contrat de travail temporaire. Dans la majorité des cas des salariés, un travail temporaire est subi. Mais parfois il est bien choisi par le salarié. Par ailleurs, les emplois temporaires peuvent permettre aux employeurs d'adapter les effectifs au plus près du rythme de l'activité et d'être plus flexibles aux changements externes de l'entreprise. En plus, les CTT peuvent être utilisés comme une période de sélection avant une embauche ferme en CDI.

L'étude de l'évolution des CTT à partir de l'enquête Emploi de l'Insee de 1990 à 2002 montre que l'utilisation des CTT (contrats à durée déterminée, contrats intérimaires et contrats saisonniers) a fortement progressé au cours de ces dernières années, passant de 2.86 % de l'emploi total en 1990 à 6.67 % en 2000, mais au delà, elle décroît jusqu'à 6.24 % en 2002. La part des CTT dans l'emploi total est plus élevée chez les femmes durant les douze années d'observations. La fréquence d'utilisations des CTT est particulièrement forte chez les jeunes de 16 à 24 ans et elle

est concentrée dans le secteur des services et de la construction. L'étude des transitions annuelles sur le marché du travail de 1990 à 2002 des CTT montre qu'il existe d'énormes différences entre le début des années 1990 (38 % de passage en CDI) et le début des années 2000 (22 % de passage en CDI).

Dans notre étude économétrique, nous développons un modèle de transition à risque concurrent, de type Cox à risques proportionnels (Cox and Oakes, 1988). Nous distinguons trois statuts de transition sur le marché du travail à partir d'un état initial sous un contrat de travail temporaire : contrat à durée indéterminée (CDI), contrat de travail temporaire (CTT) regroupant les contrats à durée déterminée, les contrats intérimaires et les contrats saisonniers et enfin le chômage. L'étude des transitions des CTT est réalisée, en premier lieu, sur l'échantillon 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 étudions les transitions sur l'échantillon des travailleurs sous un contrat de travail temporaire du secteur public. Ces estimations sont réalisées par la suite séparément pour les hommes et les femmes.

Les résultats d'estimation de notre modèle économétrique ont montré 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. La probabilité de transition des contrats à durée déterminée et des contrats occasionnels vers un CDI est plus élevée pour les hommes que pour les femmes dans le secteur privé, mais cette tendance s'inverse dans le secteur public. La tendance des travailleurs temporaires âgés de 25 à 39 ans d'avoir une chance supérieure à la moyenne d'accéder à un CDI dans le secteur privé, est confirmée aussi

dans le secteur public, où leurs probabilités à cet égard sont positives et significatives par rapport aux plus jeunes qui trouvent plus de difficultés à accéder à un emploi permanent. La mobilité vers l'emploi permanent est plus forte pour les travailleurs temporaires titulaires d'un diplôme équivalent à un baccalauréat de 2 ans dans le secteur public. A ancienneté égale à moins d'un an dans le secteur public ou privé, les hommes et les femmes ont une probabilité positive de se retrouver sur le marché du travail soit sous un CDI ou sous un autre CTT. Par contre, pour une ancienneté moyenne comprise entre un an et cinq ans dans l'entreprise, les hommes ont plus de chance de se retrouver encore sous un contrat de travail temporaire, alors que les femmes transitent plutôt vers le chômage.

Les travailleurs temporaires du secteur public dans les petites entreprises ont une moindre probabilité de transiter vers un emploi permanent que les travailleurs des grandes entreprises. Par contre, la probabilité de transition vers un CDI dans le secteur privé diminue significativement avec le nombre de salariés. Les CTT, dans le public ou le privé, sont l'instrument privilégié de l'ajustement de court terme pour les secteurs caractérisés par un environnement structurel instable, tels que la construction et le secteur tertiaire, mais également de la transformation d'emploi instable en emploi stable pour les secteurs caractérisés par une activité plus régulière comme l'industrie.