

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

Thèse de Doctorat (NR) en Sciences Economiques

Présentée et soutenue publiquement par

Mohamed Ali Ben Halima

Le 10 décembre 2007

A l'Université Lumière Lyon 2

JURY

Gérard BALLOT

Stephen BAZEN

Florence GOFFETTE-NAGOT

Jean-Yves LESUEUR

Catherine SOFER

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

Professeur à Université de Savoie, IREGE, Rapporteur

Chargée de Recherche CNRS, GATE

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

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



GATE

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

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

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

Table des matières

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

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

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

Table des figures

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

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

Liste des tableaux

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

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

Conclusion générale

Le rôle des contrats de travail temporaire est une question de société mais aussi une question de recherche que cette thèse s'est proposée d'examiner. Cette préoccupation est justifiée par le taux élevé de recours aux contrats de travail temporaire ces vingt dernières années qui ne cesse de stimuler le dualisme du marché du travail entre les salariés sous contrat à durée indéterminée et ceux qui ne parviennent pas à accéder à ce type d'emplois.

Trois axes de recherche ont été avancés dans cette thèse. Elle se proposait, en premier lieu, d'étudier le rôle des contrats de travail temporaire comme un moyen efficace pour les parties contractantes dans un contexte d'asymétrie informationnelle et d'un environnement incertain. Elle visait, en deuxième lieu, à intégrer le rôle des contrats de travail temporaire dans l'analyse des questions de l'insertion professionnelle, de l'accès au contrat à durée indéterminée. Enfin, cette thèse s'intéressait à l'étude de l'écart de salaire entre les accédants à un contrat à durée indéterminée et ceux dont le contrat de travail temporaire est renouvelé.

Nous avons commencé dans le premier chapitre à caractériser le phénomène du recours aux contrats de travail temporaire et à en explorer les fondements théoriques développés par la littérature. A partir d'une revue de la littérature nous avons mis

en évidence que les contrats de travail temporaire sont des solutions efficaces aux problèmes liés à l'antisélection, à l'aléa moral, à l'appariement et enfin à l'incertitude affectant l'environnement externe de l'entreprise. Il ressort de cette littérature que le recours aux contrats de travail temporaire et la promotion vers un CDI peuvent aussi bien relever d'un mécanisme de sélection et d'incitation comme permettre aux employeurs de faire face à l'incertitude et aux risques de défauts d'appariement.. Cette revue de la littérature nous a conduit à étudier à partir des données de l'enquête Emploi sur la période 1990 à 2002, les déterminants du recours aux contrats de travail temporaire et les facteurs explicatif de la durée de ces contrats.

Une estimation de la probabilité d'occuper un contrat à durée déterminée (CDD), un contrat intérimaire (CIN) et un contrat saisonnier (SAISO) par un modèle logit multinomial a été réalisée. Les résultats économétriques obtenus confirment certains faits stylisés mis en évidence par la littérature empirique comme la plus forte sensibilité des jeunes et des femmes à ce type de contrat ou l'effet positif du taux de chômage sur la précarité. Nous avons complété cette première étude en analysant les déterminants de la durée du contrat de travail temporaire. Afin de traiter le problème d'auto sélection des individus qui occupent un CTT , une estimation en une seule étape selon la méthode du maximum de vraisemblance a été réalisée en spécifiant une équation de sélection pour les travailleurs temporaires Les résultats de l'estimation du modèle de durée permettent de conclure que la durée de l'emploi est d'autant plus grande que le salaire est élevé, résultat qui n'est pas sans rappeler l'effet positif des coûts de contractualisation évoqués par la littérature sur la durée des contrats. La significativité négative du coefficient de corrélation entre le terme d'erreur de l'équation de durée et l'équation de sélection révèle que les caractéristiques inobser-

vables influençant positivement l'obtention d'un contrat à travail temporaire sont négativement corrélées avec celles augmentant la durée de l'emploi.

Le chapitre 2 s'est penché sur les déterminants des transitions individuelles sur le marché du travail à partir des CTT. Une analyse statistique de l'évolution des CTT de 1990 à 2002 à partir de notre échantillon issu des enquêtes Emploi montre que le recours à ce type de contrat a augmenté, passant de 2.86 % de l'emploi total en 1990 à 6.24 % en 2002, manifestant là encore un recours plus élevé à ce type de contrat chez les femmes, les jeunes de 16 à 24 ans, 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 fait apparaître clairement un fléchissement de la fréquence des transitions vers les CDI (38 % de passage en CDI en 1990 contre 22 % de passage en CDI au début des années 2000). L'estimation économétrique d'un modèle de transition à risque concurrent, de type Cox à risques proportionnels, a été retenu pour étudier les déterminants des trois issues retenues à savoir , l'accès à un contrat à durée indéterminée (CDI), le renouvellement d'un 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 a été réalisé, 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 avons étudié les transitions sur l'échantillon des travailleurs sous un contrat de travail temporaire du secteur public. Ces estimations économétriques ont systématiquement été réalisées dans chaque secteur sur les sous échantillons hommes - femmes.. Les principaux résultats obtenus font apparaître

qu'une embauche sous un CTT durant plus d'une année réduit significativement les chances de transiter vers un emploi permanent et que cette transition est plus élevée dans le public que dans le privé. De même, 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. L'âge joue significativement, dans le secteur public et privé, où les travailleurs temporaires âgés de 25 à 39 ans ont plus de chance d'accéder aux CDI que les jeunes. 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.

Le chapitre 3 a centré l'éclairage sur la dynamique des transitions entre CDD et CDI sur le marché du travail et le rôle affecté aux CDD comme moyen d'expérimenter la qualité des candidatures en vue d'un recrutement sous forme de CDI. Nous avons modélisé la transition d'un CDD à un CDI comme étant issue d'un mécanisme de compétition de type tournoi. Les propriétés d'équilibre du modèle montrent que l'écart de salaire entre CDI et CDD est positivement corrélé à l'incertitude qui accompagne la compétition entre CDD. Cette propriété d'équilibre du modèle a été soumise à réfutation à partir de l'estimation économétrique d'un modèle d'équations de salaire à double régime (CDI - CDD) avec contrôle du biais de sélection qui caractérise la réussite du tournoi. Pour cela nous avons retenu l'information collectée sur la taille des entreprises dans lesquelles les individus ont obtenu le CDD initial comme une mesure de l'incertitude qui affecte le tournoi entre les salariés pour l'accès au

CDI. La décomposition des écarts de salaires a permis d'identifier la contribution relative des inobservables ayant conditionné l'accès au CDI sur l'écart de salaire. Les résultats obtenus sur l'échantillon global montrent que l'effet de sélection attribuable au tournoi contribue à raison de 26,6 % à l'explication des écarts de salaire entre CDI et CDD. Nous avons appliqué la méthode de décomposition des salaires sur deux sous - échantillons, l'un relatif aux CDD initialement obtenus dans les petites et moyennes entreprises (effectifs inférieurs à 50) et ceux obtenus dans les grandes entreprises (plus de 50 salariés).

L'application du modèle économétrique et de la décomposition des écarts de salaires aux deux sous échantillons fait apparaître des effets très discriminants de l'effet de sélection. Dans les PME, les caractéristiques qui contribuent à la sélection tendent à compresser, toutes choses égales par ailleurs, la dispersion des salaires entre CDI et CDD. Dans les grandes entreprises en revanche, l'effet de la sélection augmente l'écart moyen de salaire entre CDI et CDD et ce de l'ordre de 9,3%. Ce résultat ne semble pas infirmer la propriété de statique comparative du modèle selon laquelle une augmentation de l'incertitude lors de la sélection conduit à un renforcement de l'écart de salaire entre promus et non - promus.