

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES CONTRATS COURTS : *source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent*

.....

- **En dix ans, la place des contrats temporaires - contrat à durée déterminée (CDD) et mission d'intérim - s'est affermie dans l'emploi salarié.**
- **Tandis que l'industrie et la construction ont recours à l'intérim pour employer des hommes peu diplômés, le tertiaire recrute plutôt des femmes en CDD.**
- **Les contrats temporaires s'adressent surtout aux jeunes qui ont du mal à obtenir directement des emplois stables. Ces contrats correspondent alors souvent à des situations précaires, tant sur le plan personnel que professionnel. Les titulaires de CDD travaillent plus souvent le week-end et les intérimaires la nuit. Les contrats courts limitent les projets de long terme, comme l'accès à la propriété ou la naissance d'un enfant. Ils obligent souvent à rechercher un autre emploi, tout en travaillant. Pourtant, ils protègent du chômage et constituent même pour certains un tremplin vers l'emploi stable.**

.....

En 2002, 1 400 000 salariés sont en contrat temporaire (encadré 1) : 900 000 en contrat à durée déterminée (CDD) et 500 000 en intérim. Ces formes d'emploi concernent 9 % des salariés du secteur privé hors contrats aidés (graphique 1), soit deux fois plus qu'en 1991, malgré un léger repli depuis 2000. La hausse est encore plus forte pour l'intérim que pour les CDD. L'essor de ces formes d'emploi, observé en période de chômage élevé, se poursuit même quand le chômage diminue. Les entreprises apprécient la flexibilité permise par l'intérim et le CDD qui constituent, en effet, des modes d'ajustement souples entre l'offre et la demande de travail et leur permettent notamment une adaptation rapide aux fluctuations conjoncturelles.

L'industrie recourt à l'intérim, le tertiaire au CDD

L'agriculture est de loin le secteur le plus utilisateur de contrats courts, principalement des CDD (graphique 2). Le caractère saisonnier de l'activité agricole explique la forte présence de ce type de contrat : 40 % des CDD agricoles sont en fait des contrats saisonniers.

Le tertiaire a aussi fortement recours au CDD, particulièrement dans les activités récréatives, culturelles et sportives où 28 % des salariés sont sous ce type de contrat. Le caractère temporaire et la nature de ces activités s'y traduisent par une présence importante d'intermittents du spectacle. Les CDD sont aussi nombreux dans l'éducation (13 %) : les instituts de formation et les écoles privées ont besoin de recruter du personnel pour des missions courtes ou des remplacements. Les hôtels et restaurants, dont l'activité est fortement saisonnière et où la mobilité de la main-d'œuvre est intense, emploient 9 % de CDD.

L'industrie et la construction recourent trois fois plus à l'intérim que le tertiaire. Plus une entreprise est grande, plus elle utilise ce type de contrat. Certaines grandes entreprises industrielles ont passé des accords avec les entreprises de travail temporaire afin d'avoir un accès plus souple à cette main-d'œuvre. Au sein de l'industrie, l'automobile et les industries des équipements du foyer demeurent des secteurs de prédilection pour l'intérim qui représente 10 % de leur effectif.

Les jeunes travaillent souvent sur contrat court

Les jeunes, garçons ou filles, obtiennent, à diplôme égal, plus difficilement des emplois en CDI. L'âge est le facteur qui joue le plus sur le type de contrat, bien

Encadré 1

SOURCES ET DÉFINITIONS

Définitions

Les **contrats temporaires** ou **contrats courts** sont définis ici comme 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 (contrat emploi-solidarité (CES), contrat emploi consolidé (CEC), contrat emploi-ville (CEV), emplois jeunes...) en sont exclus.

Les **emplois** dits **stables** sont les emplois en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les **actifs** sont les personnes âgées d'au moins 15 ans en situation d'emploi (salarié ou non) ou au chômage.

L'enquête Emploi de l'Insee

La quasi-totalité des données utilisées dans cette étude est issue de l'enquête Emploi. Jusqu'en 2002, cette enquête est réalisée chaque année par l'Insee auprès d'un échantillon de 75 000 ménages, soit quelque 150 000 personnes âgées de 15 ans ou plus. Elle a lieu en mars de chaque année, sauf les années de recensement (1990 et 1999) où elle a eu lieu en janvier. Elle permet d'avoir des informations sur la nature de l'activité des personnes résidant en France. Elle donne, en particulier, une mesure du chômage au sens du bureau international du travail (BIT). Elle contient aussi des informations relatives à l'emploi (salarié ou non, type de contrat, secteur d'activité, etc.), mais aussi des données individuelles (sexe, âge, statut matrimonial, diplôme, nationalité, lieu de résidence, etc.).

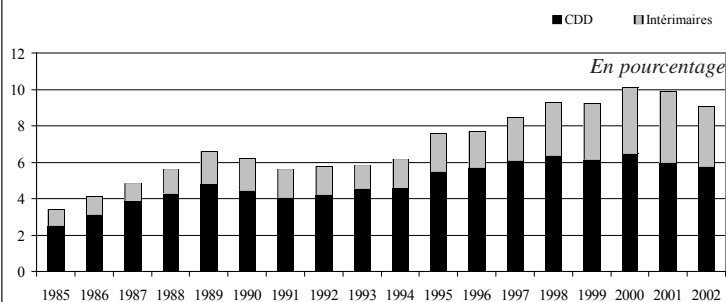
Les mouvements de main-d'œuvre (Dares)

Également utilisées dans cette étude, les données sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel sont issues de deux sources statistiques distinctes :

- la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent ;

- l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) : chaque trimestre, la DARES interroge un échantillon d'établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif.

Graphique 1
Forte croissance des contrats temporaires dans les années 90



Lecture : en 1985, parmi les salariés du privé (en CDD, intérim ou CDI), 3,4 % sont en contrat court, soit 2,5 % en CDD et 0,9 % en intérim.

Champ : Salariés du privé en CDD, intérim ou CDI.

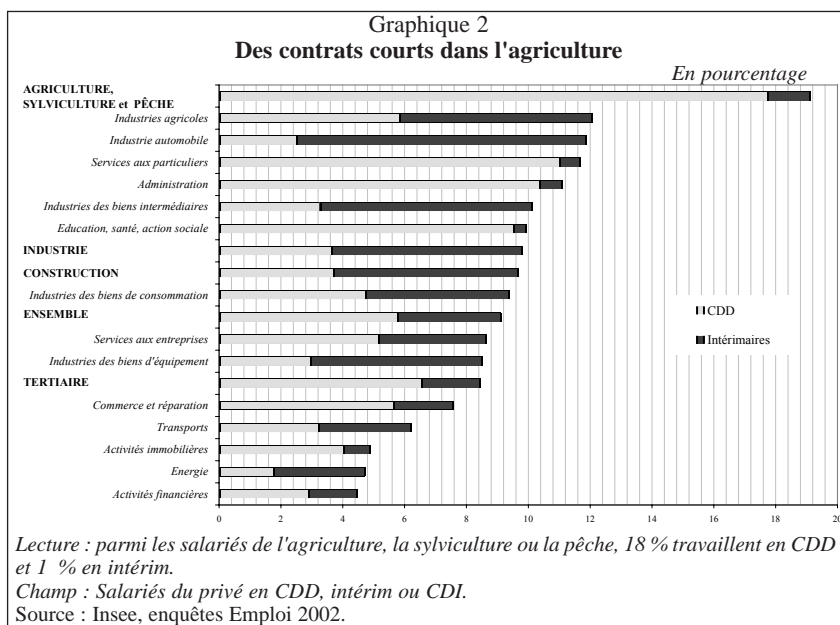
Source : Insee, enquêtes Emploi.

plus que le diplôme ou le sexe (encadré 2). Au troisième trimestre 2001, seulement un quart des embauches de salariés de moins de 30 ans se sont faites sous CDI, contre un tiers pour les 30 à 49 ans [10]. Les jeunes ne peuvent pas mettre en avant une expérience professionnelle qui permettrait à l'entreprise de conclure avec eux un engagement durable. Les

entreprises utilisent aussi les contrats courts pour évaluer la qualité des jeunes embauchés. Ainsi, la moitié des intérimaires et des titulaires de CDD ont moins de 30 ans, contre 20 % des titulaires de CDI (graphique 3).

Alors que les jeunes générations sont plus diplômées que les anciennes, les intérimaires le sont

Graphique 2
Des contrats courts dans l'agriculture



moins que les titulaires de CDD et les personnes en emploi stable. Un tiers des intérimaires ne possède aucun diplôme contre un quart seulement pour les autres salariés (graphique 4). De même, un intérimaire sur dix seulement détient un diplôme supérieur au bac, contre un quart pour les autres salariés, en lien avec le faible nombre de postes de cadres offerts aux intérimaires (1 % des intérimaires occupent de tels postes, contre 8 % pour les titulaires de

CDD et 15 % pour les salariés en CDI).

L'origine sociale des intérimaires est souvent modeste : seuls 20 % ont un père cadre contre 30 % des personnes en CDI. Par contre, les titulaires de CDD proviennent de milieux sociaux similaires à ceux des personnes en CDI (tableau 1).

Si les étrangers de nationalité européenne bénéficient des mêmes contrats que les Français, les autres salariés étrangers sont

deux fois plus souvent en contrat court.

Dans tous les secteurs d'activité, les CDD concernent surtout des femmes (58 % des titulaires de CDD). À l'inverse, l'intérim, concentré dans l'industrie et la construction, occupe davantage les hommes (66 % des intérimaires).

Les contrats courts sont peu nombreux en région parisienne qui emploie beaucoup de cadres : alors que 21 % des personnes en emploi stable sont franciliennes, c'est le cas de seulement 13 % des intérimaires et 17 % des salariés en CDD. Les intérimaires sont surtout présents dans les zones urbaines, là où se trouvent les entreprises industrielles.

Des horaires atypiques pour les contrats temporaires

Pour les femmes comme pour les hommes, ce sont surtout les salariés en CDD qui travaillent à temps partiel. Un tiers d'entre eux est dans ce cas contre un dixième des intérimaires et un quinzième des salariés en CDI. Les temps partiels en contrat court sont rarement volontaires : 77 % des intérimaires et 58 % des personnes en CDD à temps partiel souhaiteraient travailler davantage, contre seulement 32 % des CDI.

En raison d'une forte présence dans le secteur tertiaire, les personnes en CDD travaillent souvent le week-end : 25 % tous les samedis et 9 % tous les dimanches, contre 20 % et 6 % des CDI. À l'opposé, les intérimaires, très présents dans l'industrie, travaillent peu le week-end (8 % le samedi et 3 % le dimanche), mais plus la nuit (10 % contre 4 et 5 % pour les personnes en CDD et CDI).

Les emplois stables ont des horaires réguliers : 63 % des CDI ont chaque jour le même horaire,

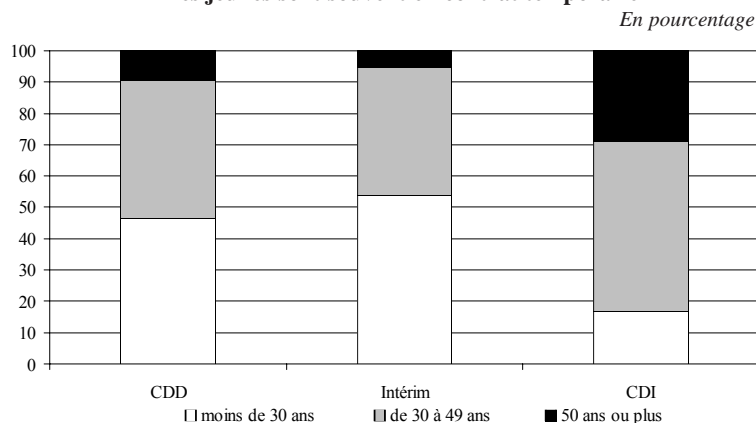
Tableau 1
Les intérimaires issus d'un milieu familial moins favorisé

En pourcentage

	Statut		
	Intérim	CDD	CDI
Catégorie socioprofessionnelle du père			
Non cadre	80	71	70
Cadre	20	29	30
Sexe			
Homme	66	42	58
Femme.....	34	58	42
Vie en couple			
Vit en couple	51	55	75
Vit seul	49	44	25
Résidence en mars 2001			
Même commune	88	85	92
Autre commune ou étranger	12	15	8
Nationalité			
France et Europe	94	95	97
Nationalités extra-européennes.....	6	5	3
Unité urbaine			
Commune rurale	23	26	26
Commune urbaine.....	64	57	53
Agglomération parisienne.....	13	17	21

Lecture : 80 % des intérimaires ont un père non cadre et 20 % un père cadre.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2002.

Graphique 3
Les jeunes sont souvent en contrat temporaire

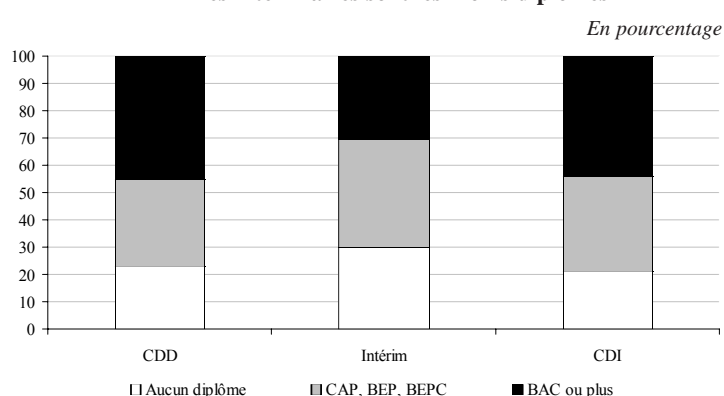


Lecture : en mars 2002, 46 % des salariés en CDD ont moins de 30 ans, 44 % ont entre 30 et 49 ans et 10 % ont dépassé 50 ans.

Champ : Salariés du privé en CDD, intérim ou CDI.

Source : Insee, enquête Emploi 2002.

Graphique 4
Les intérimaires sont les moins diplômés

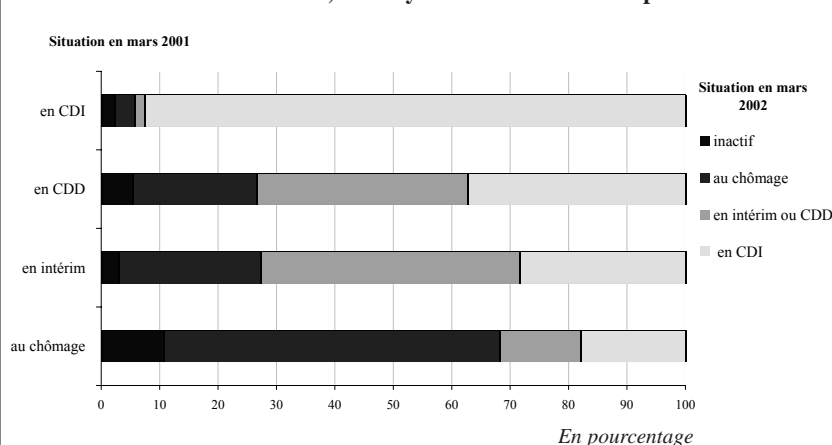


Lecture : en mars 2002, 23 % des salariés en CDD n'ont aucun diplôme, 32 % possèdent un CAP, BEP ou BEPC et 45 % ont au moins le BAC.

Champ : Salariés du privé en CDD, intérim ou CDI.

Source : Insee, enquête Emploi 2002.

Graphique 5
Le contrat court, un moyen de rester dans l'emploi



Lecture : 11 % des personnes au chômage en mars 2001 sont inactives en mars 2002.

Champ : Salariés du privé en CDD, intérim, CDI ou chômeurs en 2001.

Source : Insee, enquête Emploi 2002.

contre 56 % des intérimaires et 58 % des CDD. Dans tous les secteurs d'activité, les entreprises réservent plus facilement les postes à horaire atypique aux personnes travaillant à durée limitée : les intérimaires de l'industrie ont plus souvent des horaires alternés, tandis que les salariés du tertiaire en CDD des horaires variables.

Des conditions de vie plus difficiles pour les salariés en contrat court

Le contrat temporaire a des conséquences dans la vie professionnelle, mais aussi dans la vie privée des personnes concernées [5] et [9]. À tout âge, il limite l'accès à la propriété. Alors que les deux tiers des salariés de plus de 40 ans en CDI sont propriétaires de leur logement, c'est le cas de seulement la moitié des titulaires de contrats courts du même âge. En l'absence de certitude sur leurs revenus futurs, ces derniers obtiennent plus difficilement des prêts bancaires.

Moins fixées géographiquement, les personnes en contrat court déménagent souvent, qu'elles soient propriétaires ou non. 15 % des personnes en CDD et 12 % des intérimaires ont quitté leur commune entre 2001 et 2002, contre seulement 8 % des personnes en CDI. Un déménagement peut être le passage obligé pour saisir une opportunité d'emploi dans une région plus prometteuse [8].

À âge égal, les personnes en contrat temporaire vivent moins souvent en couple que les personnes en emploi stable : la moitié contre les trois quarts. En outre, toujours à âge égal, les titulaires de CDD ont moins d'enfants que les autres. Ils repoussent la naissance à une date ultérieure.

Les contrats temporaires obligent souvent à rechercher un autre emploi

Le CDI demeure le contrat de référence et, afin de se prémunir du chômage, de nombreux salariés en contrat temporaire préféreraient avoir un emploi stable. Aux mêmes âges, les personnes sous contrat temporaire recherchent plus souvent un autre emploi. Alors que seulement 5 % des détenteurs de CDI sont à la recherche d'un autre emploi, la proportion atteint 23 % des titulaires de CDD et 40 % des intérimaires (encadré 3). La quasi-totalité (93 %) des salariés en contrat court qui recherchent un autre emploi souhaiterait obtenir un emploi permanent. Plus le terme du contrat est proche, plus les salariés s'activent dans leur recherche d'un nouveau travail.

Les jeunes recherchent aussi plus souvent un autre emploi, notamment les plus diplômés. Ils utilisent plus volontiers les contrats courts comme un moyen d'acquérir de l'expérience avant un emploi stable. À l'opposé, les salariés en CDD qui ne recherchent pas d'emploi sont peu diplômés. Le chômage étant plus élevé pour les moins qualifiés, ceux-ci se sentent moins bien armés que les autres sur le marché du travail et sont moins incités à chercher autre chose. Ils sont, il est vrai, plus souvent étudiants ou en formation initiale, donc moins pressés de trouver un autre emploi. Ainsi, les intérimaires qui travaillent le dimanche, souvent étudiants, ne recherchent pas d'autre emploi.

De fait, les situations atypiques sont plus mal vécues par les personnes déjà en CDI que par les salariés en contrat temporaire. En effet, travailler le week-end ou en horaire variable, les conduit plus souvent à rechercher un autre emploi que les salariés en contrat court.

Encadré 2

LES JEUNES SONT PLUS SOUVENT EN CDD OU EN INTÉRIM, « TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS »

Le modèle logit permet de séparer l'effet de chaque variable indépendamment des autres sur le fait de « travailler en contrat à durée déterminée » ou de « travailler sur une mission d'intérim ». Les effets propres sont mesurés en points d'écarts à la probabilité de la situation de référence. Ici l'individu de référence est un homme de nationalité européenne âgé de 35 à 44 ans, vivant en couple dans l'agglomération parisienne depuis au moins un an et de père non-cadre; il travaille dans une entreprise du tertiaire de plus de 50 salariés. Sa probabilité de travailler en CDD est de 2,1%; en intérim de 1,3%.

Variable		Écart de probabilité à l'individu de référence	
		travailler en contrat à durée déterminée	travailler en contrat d'intérim
Âge	De 15 à 19 ans	++	++
	De 20 à 24 ans	++	++
	De 25 à 29 ans	+	+
	De 30 à 34 ans	+	+
	De 35 à 44 ans		
	De 45 à 49 ans	-	-
	Plus de 50 ans	-	-
Vie en couple	Vit en couple		
	Vit seul	+	+
CSP du père	Non cadre		
	Cadre	/	-
Diplôme	Diplôme supérieur	+	-
	bac +2	/	-
	Baccalauréat ou brevet professionnel	+	-
	CAP ou BEP		
	BEPC	+	+
Sexe	Aucun diplôme ou CEP	+	+
	Homme		
Résidence en mars 2001	Femme	+	/
	même commune		
Nationalité	Dans une autre commune ou étranger	+	/
	France et Europe		
Secteur d'activité	Afrique et autre	+	+
	Tertiaire		
	Agriculture	+	/
	Industrie	-	+
Nombre de salariés dans l'entreprise	BTP	-	+
	Moins de 9	+	-
	De 10 à 19	/	-
	De 20 à 49	/	-
Unité urbaine	Plus de 50		
	Commune rurale	+	/
	Moins de 20 000 habitants	+	+
	De 20 000 à 200 000	+	+
	Plus de 200 000 habitants	+	+
	Agglomération parisienne		

Champ : Salariés du privé en CDD, intérim ou CDI.

Lecture : Être âgé de 15 à 19 ans accroît la probabilité d'être en CDD de plus de 5 points.

Un coefficient non significatif à 5 % est codé : /

Un écart de probabilité à la référence :

- compris entre 5 et 20 points est codé ++

- compris entre 0 et 5 points est codé +

- compris entre -2 et 0 points est codé -

Source : Insee, enquêtes Emploi 2002.

COMMENT SONT PERÇUS LES CONTRATS COURTS ?

Une majorité des salariés concernés ne recherchent pas un autre emploi

Un questionnement sur le rapport des personnes en contrat court à leur emploi passe entre autre par l'évaluation de leurs motivations dans la recherche ou pas d'un autre emploi. Selon qu'un individu subit ou maîtrise son contrat court, ses motivations pour l'obtention d'un contrat stable seront nuancées. Un contrat court acquis « en désespoir de cause » peut induire un ressenti envers le monde du travail et inciter à vivre douloureusement cette expérience. Alors que vivre le contrat court comme un choix personnel ou par stratégie peut être perçu comme une expérience positive. Deux études qualitatives récentes, réalisées par la Dares auprès de trois cents personnes en CDD ou mission intérim ([5] et [9]), ont décrit la situation, le vécu et le ressenti de ces personnes et les ont rassemblés en quelques groupes.

Dans la limite de l'information disponible dans l'enquête Emploi, nous avons cherché à quantifier les résultats des enquêtes qualitatives. Pour ce faire, nous avons rapproché le ressenti des personnes en contrat court d'une combinaison de caractéristiques : ancienneté sur le marché du travail, recherche ou non d'un autre emploi, durée du contrat, âge et diplôme. Huit catégories de salariés en contrat court ont ainsi été définies (graphique A).

Les salariés en contrat court « **étudiants** » représentent 6 % des personnes sous ce type de contrat et ils sont peu nombreux à rechercher un autre emploi. Ils sont sous estimés car l'enquête Emploi, ayant lieu au mois de mars, ne recense pas les contrats courts d'été, souvent occupés par des étudiants. D'après les enquêtes qualitatives, ils occupent ces contrats pour financer leurs études.

Les salariés « **en début de carrière** » sont ceux qui ont terminé leurs études depuis moins de quatre ans. Ils ne recherchent pas plus un autre emploi que l'ensemble. Selon les enquêtes qualitatives, en phase d'insertion dans le monde du travail, ils considèrent parfois le contrat court comme un outil de progression de carrière. En effet, celui-ci leur permet d'accumuler de l'expérience professionnelle et est une aide pour la recherche d'emploi. Dans cette optique il contribue à affiner un projet professionnel.

Les « **diplômés qui ne recherchent pas un autre emploi** » (niveau supérieur au BAC) occupent des emplois plutôt qualifiés qui réclament un fort professionnalisme. On peut les rapprocher des personnes qui déclarent avoir choisi de travailler en contrat court dans les enquêtes qualitatives et qui trouvent des avantages à ces formes de travail. Pour elles, il s'agit d'un choix de vie qui leur donne plus de souplesse dans la gestion de leur temps de travail et de leur temps libre, leur permet de ne pas s'engager à trop long terme avec le même employeur et leur offre une variété d'expériences professionnelles.

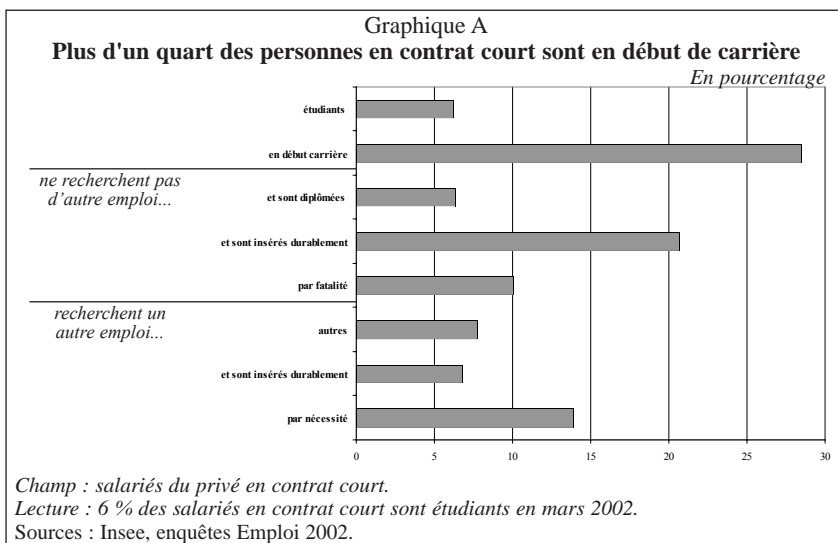
Les salariés « **insérés durablement qui ne recherchent pas un autre emploi** » sont définis par une ancienneté de plus d'un an dans l'entreprise ou y travaillent pour encore au moins trois mois. Fortement liés à leur travail actuel, ils ne ressentent pas le besoin de rechercher un nouvel emploi. Ils occupent plutôt des emplois d'ouvriers ou d'employés non qualifiés. Comme dans les témoignages de enquêtes qualitatives, ces personnes ont pu avoir occupé pendant plusieurs années des emplois stables d'ouvrier. Elles vivent leur situation actuelle souvent comme un pis aller, parfois comme une déchéance. Ayant souvent des difficultés à obtenir des contrats de travail en continu, elles occupent des postes « en pointillé ». En dépit d'une longue expérience, elles se perçoivent comme peu « employables » ou de faible « valeur » sur le marché du travail.

Les « **salariés qui, par fatalité, ne recherchent pas un autre emploi** » ont plus de 50 ans ou sont peu diplômés (BEPC et plus) ; ils ont peu de chance de trouver un travail facilement. En enchaînant des contrats courts peu qualifiés dans différentes entreprises, ils sont moins engagés vis-à-vis de leur travail que les précédents. Ils se rapprochent de ceux qui dans les enquêtes qualitatives vivent le contrat court comme la norme. Passés plus souvent par le chômage, ils sont découragés en étant persuadés de leurs moindres chances de trouver un emploi ; las de cette situation, ils pensent qu'il est inutile de rechercher un autre emploi. Même s'ils le vivent avec un sentiment exacerbé de précarité, le contrat court incarne pour eux la « valeur travail » et est préférable au chômage, même indemnisé.

Les « **autres salariés qui ne recherchent pas un autre emploi** » sont proches des « insérés durablement ». Mais ils s'en différencient car ils occupent plutôt des postes courts d'ouvriers ou d'employés qualifiés dans différentes entreprises. Avec les seules informations de l'enquête Emploi, il n'est pas possible de savoir pourquoi ils ne recherchent pas d'autre emploi alors que leur contrat va bientôt se terminer. Il n'est pas facile de les rapprocher des personnes rencontrées dans les enquêtes qualitatives.

7 % des salariés en contrat court sont des personnes « **insérées durablement qui recherchent un autre emploi** » : en début de contrat ou ayant acquis de l'ancienneté dans l'entreprise, elles s'inscrivent dans une dynamique de recherche d'un autre emploi, peut-être à cause d'une forte insatisfaction par rapport à l'emploi occupé. Elles s'apparentent à certains salariés en contrat court des enquêtes qualitatives qui utilisent ce type de contrat comme un outil de dépannage entre deux CDI.

Enfin, 14 % des personnes en contrat court « **recherchent un autre emploi par nécessité** » : l'approche de l'échéance du contrat de travail oblige en effet à rechercher un autre emploi.



Le contrat temporaire peut constituer un rempart contre le chômage et conduire à l'emploi stable

Pour tous les statuts d'activité, les jeunes et les non diplômés sont les plus menacés par le chômage. Les contrats courts permettent à ces personnes, qui n'ont pas accès immédiatement à l'emploi stable, de travailler. Ils peuvent alors constituer un rempart contre le chômage et leur évitent l'engrenage de l'exclusion.

Dans tous les secteurs d'activité, le CDD comme l'intérim sont avant tout un moyen de garder le contact avec l'emploi, quels que soient l'âge, le diplôme et le sexe. En effet, plus des trois quarts des personnes qui étaient en contrat

temporaire en mars 2001 sont toujours en emploi un an plus tard. Sur la même période, les deux tiers des chômeurs n'ont pas trouvé d'emploi (graphique 5).

À tout âge, et quel que soit le niveau de formation, les contrats courts peuvent aussi jouer le rôle de tremplin vers l'emploi stable. Un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en mars 2001 ont obtenu un CDI un an plus tard, alors que parmi les chômeurs, seulement 13 % ont trouvé un emploi stable. Tous les secteurs d'activité offrent des emplois temporaires susceptibles de conduire au CDI.

Le CDD amène plus facilement au CDI que l'intérim. Au sein de l'entreprise, les statuts de ces deux

types de contrat court sont de nature différente. En effet, la mission d'intérim est signée avec une entreprise de travail temporaire, alors que le CDD est directement souscrit avec l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs, la durée moyenne d'un contrat d'intérim n'est que de deux semaines, alors que pour un CDD, elle est de deux mois et demi. L'intégration d'un salarié en CDD dans l'entreprise est donc plus facile que celle d'un intérimaire: une personne employée en CDD peut plus souvent espérer une stabilisation de ce lien par la transformation de son contrat en CDI.

*Raphaël Cancé,
Hélène Fréchou
(Dares).*

Bibliographie

- [1] Aerts A.-T., Bigot J.-F. (2002), « Enquête sur l'emploi de mars 2002, Chômage et emploi en hausse », *Insee Première*, n° 857.
- [2] Atkinson T., Freyssinet J., Glaude M., Seibel C. (1998), *Pauvreté et exclusion*, Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.
- [3] Bloch L., Estrade M.-A., (1998), « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », *in dossier France, portrait social 1998-1999*, Insee.
- [4] Brunet F., Richet-Mastain L. (2001), « Les mouvements de main-d'œuvre en contrats à durée déterminée en 1999 », *Premières Synthèses*, n°41.3, Dares.
- [5] Cancé R., (2002) « Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *in Travail et Emploi*, n° 89, Dares.
- [6] Coutrot T. (2000), « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières Synthèses*, n° 25.3, Dares.
- [7] Fréchou H. (2002), « Coup d'arrêt pour l'intérim en 2001 », *Premières Synthèses*, n° 37.2, Dares.
- [8] Gobillon L. (2001), « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et statistique*, n° 349-350, Insee.
- [9] Jourdain C. (2002), « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *in Travail et Emploi*, n° 89, Dares.
- [10] Le Roux M. (2002), « Les mouvements de main-d'œuvre au troisième trimestre 2001 : davantage d'embauches en CDD », *Premières Informations*, n° 38.1, Dares.
- [11] Martin-Houssart G. (2001), « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première*, n° 769.
- [12] Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF.