

# D OCUMENT D'ÉTUDES

## **LE CDD : UN TREMPLIN VERS LE CDI DANS DEUX TIERS DES CAS... MAIS PAS POUR TOUS**

*Par*

*Bérengère JUNOD*

N° 117  
Juillet 2006

**Les documents d'études sont des documents de travail ;  
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs  
et ne représentent pas la position de la DARES.**

*Je remercie Frédéric Lerais, Ronan Mahieu, Christinne Lagarenne, Bertrand Lhommeau  
et Véronique Rémy pour leurs commentaires et leurs suggestions.*

## **Introduction**

Le marché du travail des pays industrialisés a connu de profondes mutations au cours des 20 dernières années : avancées technologiques et mondialisation ont conduit à la recherche de plus de flexibilité et au développement de nouvelles formes d'emploi.

Ces évolutions font craindre une raréfaction des emplois stables (sous la forme de CDI) et le développement de l'insécurité de l'emploi. Parallèlement, le sentiment d'une augmentation de cette insécurité s'est largement répandu au sein des salariés (Deloffre et Rioux, 2004).

Le besoin croissant de flexibilité des entreprises s'est traduit par le développement des formes d'emplois dits « précaires » tels que le CDD, l'intérim ou les emplois aidés, ainsi que par l'externalisation d'activités via la sous-traitance ou le recours à des travailleurs indépendants. Entre 1985 et 2000, en France, le taux de recours à l'emploi temporaire (travailleurs saisonniers, CDD, intérimaires, contrats d'apprentissage, travailleurs à l'essai, stagiaires) a augmenté de 10 points, passant de 4,5% à 14,5% (OCDE 2002).

Le développement de ces contrats précaires entraînerait une dualité du marché du travail : d'un côté les salariés en CDI, de l'autre les salariés en emploi temporaire qui ne pourraient sortir de leur situation précaire.

Il est donc intéressant de se pencher sur les liens qu'entretiennent ces contrats atypiques avec la stabilité de l'emploi et notamment sur les transitions entre ces emplois et le chômage ou les contrats à durée indéterminée.

Cette étude se propose donc, à partir de l'échantillon français du Panel Européen des Ménages, d'essayer de mieux comprendre les liens qu'entretiennent les CDD<sup>1</sup> avec les autres états du marché du travail : les CDD sont-ils vraiment un mode d'accès au CDI ? Ou au contraire, y a-t-il un risque « d'enfermement » dans des parcours alternant CDD et chômage, sans pouvoir accéder à l'emploi stable ?

La première partie présente rapidement la littérature économique sur le thème de l'insécurité de l'emploi, et notamment son lien avec les contrats précaires. Les deuxième et troisième parties fournissent des éléments descriptifs sur les CDD et les transitions sur le marché du travail. Enfin, la quatrième partie s'intéresse à l'accès des personnes en CDD à l'emploi stable à moyen terme. Le modèle économétrique développé ici montre que 66% des personnes en CDD obtiendraient un CDI sur une période de 3 ans.

---

<sup>1</sup> Dans la mesure du possible, l'étude se concentre sur les individus en CDD. Cependant, ceux-ci ne peuvent pas toujours être distingués des individus en intérim ou en contrat aidé dans les enquêtes.

# **1. Montée de l'insécurité de l'emploi : un point de désaccord entre économistes**

Le sujet de l'augmentation de l'insécurité de l'emploi a largement préoccupé les économistes depuis le début des années 2000. Il est abordé dans la littérature sous deux angles principaux : le premier se concentre sur le risque de perdre son emploi, mesuré à travers les transitions entre emploi et chômage. Le second s'intéresse à une possible dualité du marché du travail due au développement des contrats courts.

Les conclusions des différentes études quant à une augmentation de l'insécurité de l'emploi divergent. Reste que le sentiment d'insécurité de l'emploi s'est largement répandu au sein de toutes les catégories de salariés (Deloffre et Rioux, 2004).

## **1.1. Sécurité et stabilité de l'emploi**

Pour aborder la question de la précarité, le Cerc distingue deux concepts complémentaires :

- La *stabilité de l'emploi*, qui désigne « la continuité du lien d'emploi entre un salarié et son entreprise » ;
- La *sécurité de l'emploi* qui est « le fait pour une personne de demeurer employée sans interruption notable, même s'il y a changement d'entreprise ».

La sécurité de l'emploi, mesurée par le taux de transition annuel emploi-chômage, se compose donc à la fois de la stabilité de l'emploi et de la probabilité, pour une personne perdant son emploi, d'en retrouver un rapidement.

Si l'instabilité de l'emploi a clairement augmenté au cours des 20 dernières années, les études ne s'accordent pas sur l'évolution de l'insécurité.

Ainsi, à partir de l'enquête emploi, Givord et Maurin (2003) montrent que l'insécurité de l'emploi a structurellement augmenté sur la période 1982-1999. Ils distinguent sur cette période 6 phases du cycle économique (2 d'expansion, 2 de récession et 2 phases intermédiaires). En comparant deux à deux ces sous-périodes, ils trouvent que le risque de perdre son emploi (mesuré par le taux de transition emploi - chômage) a structurellement augmenté au cours des dernières décennies. De même, le taux de rotation (la moyenne des taux de transition emploi - chômage et chômage - emploi) est passé de 2,5% à 7% entre le début des années 80 et la fin des années 90, traduisant une forte augmentation des mobilités involontaires.

Auer et Cazes (2002) aboutissent au résultat inverse en considérant l'évolution de la durée totale dans l'entreprise entre 1992 et 2000. Sur cette période, la durée totale moyenne effectuée dans la même entreprise a augmenté de 6,7%, passant de 10,4 à 11,1 ans. De même, les « taux de rétention » (probabilité d'être toujours dans la même entreprise n années plus tard) et l'espérance de durée totale dans l'emploi semblent stables sur les 10 dernières années.

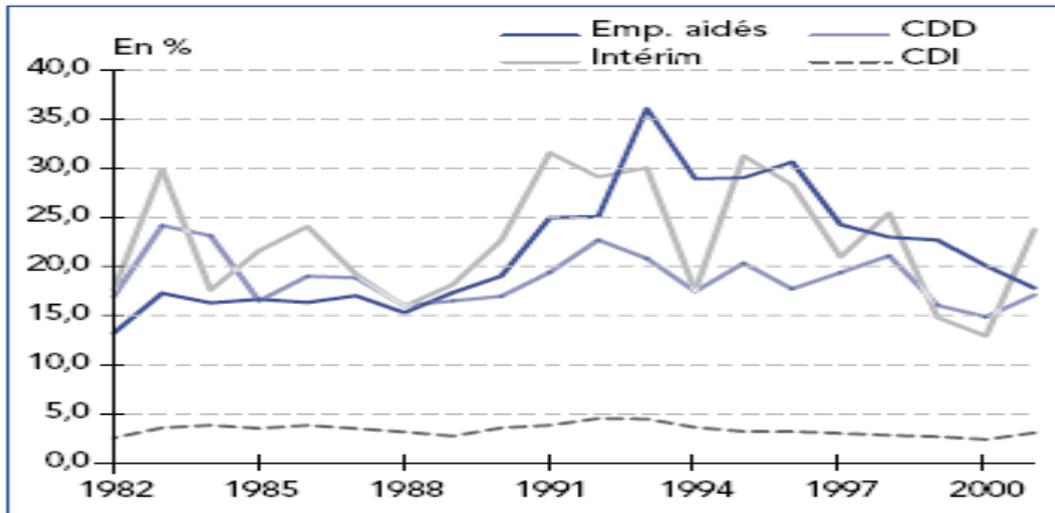
Pour L'Horty (2004) ce désaccord entre les auteurs sur l'augmentation ou non de l'insécurité de l'emploi s'explique par la différence de fenêtre d'observation. Il considère donc l'évolution du taux de transition annuel entre emploi et non-emploi sur la plus grande période disponible, soit entre 1969 et 2002. Il conclut alors que les variations du risque de quitter l'emploi sont fortement contra-cycliques, mais qu'il n'y a pas d'augmentation structurelle de ce risque.

## **1.2. Sécurité de l'emploi et contrats temporaires**

Depuis 20 ans, le développement des contrats temporaires conduirait à reporter sur l'employé le risque de l'aléa économique et contribuerait ainsi à la hausse de l'insécurité de l'emploi.

Fougère (2003) montre que le taux de transition vers le chômage est bien plus important pour les emplois précaires que pour les CDI (Figure 1). De plus, l'évolution de ces taux est bien plus sensible au cycle économique. Ce sont donc les emplois précaires, et particulièrement l'intérim et les emplois aidés, qui supportent l'impact de la conjoncture.

Figure 1: Transitions emploi vers le chômage par type de contrat (source: Fougère 2003)



Source : Panel enquêtes emploi.

Si les contrats atypiques sont utilisés par les entreprises comme mode d'ajustement de la main d'œuvre aux aléas économiques, ils constituent aussi aujourd'hui un mode de recrutement : le passage quasi-obligatoire par un CDD à l'entrée dans l'entreprise est une sorte de période d'essai allongée et peut être un marche-pied vers un emploi stable. 35% des salariés en CDD obtiennent un CDI l'année d'après, mais cette proportion dépend fortement de la situation conjoncturelle.

Qu'advient-il des 65% restants à long terme ? Pour répondre à cette question, Fougère considère, à partir de l'enquête emploi la proportion d'individus restés trois années de suite dans des situations alternées de chômage ou d'emploi précaire. De 4% en 1982, cette proportion est passée à 10% en 2000, traduisant un phénomène de précarisation.

Galtier et Gautié (2002) confirment ce phénomène. L'augmentation des contrats temporaires durant les 15 dernières années n'a pas modifié la norme globale du travail, qui reste le CDI, mais a accentué la segmentation du marché du travail : d'un côté les « insiders » qui ont des emplois stables, et de l'autre les « outsiders » qui alternent emploi précaire et chômage, et sont en majorité des jeunes, peu qualifiés.

### 1.3. Sécurité de l'emploi et sentiment d'insécurité

Si l'évolution de l'insécurité de l'emploi ne montre pas de manière claire une tendance à la hausse, on peut s'interroger sur les sources du sentiment d'insécurité croissant au sein de la population.

Les comparaisons internationales effectuées par le BIT, ou au niveau européen par le CERC, montrent que sentiment d'insécurité et niveau de protection de l'emploi ne sont pas liés : la Grèce qui est le pays européen où le niveau de protection de l'emploi est le plus élevé se situe au dernier rang pour la sécurité ressentie. Au contraire, l'Irlande est le premier pays pour la sécurité ressentie alors que la protection de l'emploi y est la plus faible.

Ramaux (2004) attribue l'écart entre sécurité objective et sécurité ressentie à la transformation, sous l'effet du chômage, des formes de mobilité. Depuis les Trente Glorieuses, on est passé « d'une mobilité choisie (démission) à une mobilité imposée (précarité et licenciement).»

Selon Peter Auer (2002), pour comprendre cet écart, il faut s'intéresser au niveau de la protection sociale dans le pays. Ainsi, au Danemark, où la protection de l'emploi est faible mais la protection sociale élevée, l'insécurité ressentie des salariés est faible.

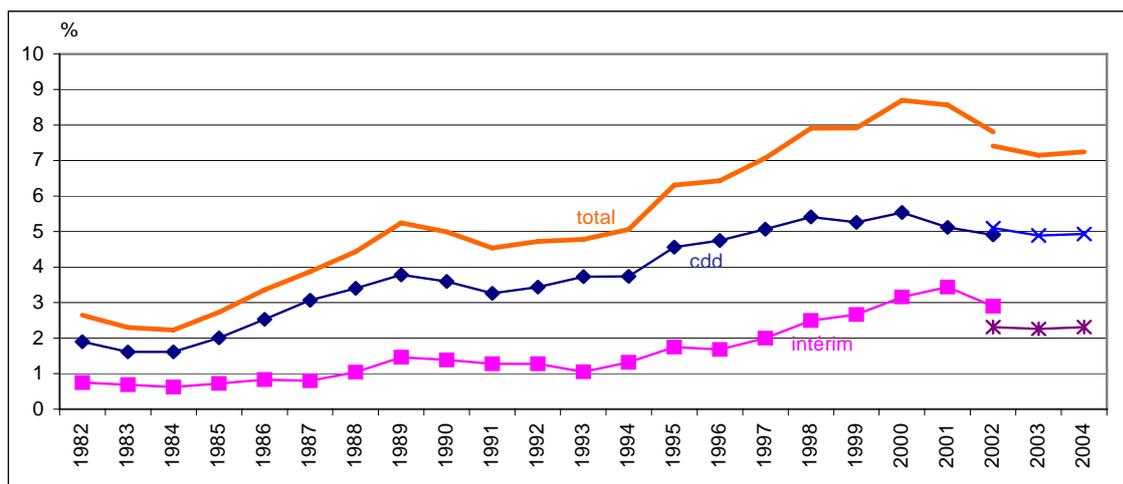
Postel-Vinay et Saint-Martin (2005) confirment cette interprétation : à partir du Panel Européen des Ménages et de l'enquête « Work Orientations II » de l'International Social Survey Programme, ils montrent que le sentiment de sécurité de l'emploi est corrélé positivement à l'indice OCDE de générosité de l'assurance chômage et négativement à l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE, même en contrôlant des caractéristiques individuelles et de la générosité de l'assurance chômage. Les individus sont donc moins sensibles à l'effet positif d'une protection de l'emploi stricte sur le maintien en emploi qu'à son effet négatif sur la probabilité de retour à l'emploi en cas de chômage. Cependant, ce résultat peut être interprété différemment en renversant le lien de causalité : dans les pays où les salariés sont les plus inquiets quant à la sécurité de leur emploi, ils « réclament » plus de protection de l'emploi.

## 2. Une montée en puissance des CDD, malgré une législation stricte

### 2.1. Le recours aux contrats temporaires : une hausse continue qui se stabilise dans les années 2000

L'utilisation des contrats temporaires s'est largement répandue depuis 20 ans : entre 1982 et 2004, la part de l'emploi temporaire (CDD et intérim) dans l'emploi salarié privé est passé de 2,6% à 7,2% (Figure 2).

Figure 2 : les contrats temporaires (hors contrats aidés) dans l'emploi salarié privé entre 1982 et 2002



Source : Enquêtes Emploi 1982-2004 (la rupture de 2002 est liée au passage à l'enquête en continu)

Les contrats temporaires tiennent une place particulièrement importante dans les flux sur le marché du travail : en 2002, près de 3 salariés sur 4 étaient embauchés en CDD et les fins de CDD représentaient plus de la moitié des sorties de l'emploi (Dares 2004). Le CDD est ainsi devenu un passage quasi obligé avant l'obtention d'un emploi plus stable.

Toutes les catégories de la population ne sont pas touchées de la même façon par les CDD : les jeunes, les personnes peu diplômées et les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées sont davantage en CDD. La part de ce type de contrat dans l'emploi salarié est ainsi de 34% pour les 20-24 ans, contre 12% pour les 25-29 ans et 8% pour les 30-34 ans (Tableau 1).

Tableau 1 : Part des CDI, CDD et autres contrats courts dans l'emploi selon l'âge

	CDI	CDD	autres contrats temporaires
< 20 ans	14,7	30,7	54,6
20-24 ans	55,9	33,6	10,5
25-29 ans	86,1	11,5	2,4
30-34 ans	90,7	8,1	1,2
35-39 ans	92,5	6,5	1,0
40-44 ans	93,3	6,1	0,6
45-49 ans	94,8	4,6	0,6
50-54 ans	96,3	3,4	0,3
55-59 ans	95,2	4,4	0,5
60 ans et plus	95,2	4,8	0,0
ensemble des salariés du secteur privé	87,5	9,7	2,8

Source : Panel européen 1994-2001, Insee

champ : salariés du secteur privé en emploi, moyenne annuelle

Lecture : En moyenne sur la période 1994-2001, 56% des individus de 20 à 25 ans, salariés du secteur privé, sont en CDI. La colonne « autres contrats temporaires » regroupe les contrats d'intérim et d'apprentissage.

De même, le diplôme joue un rôle important sur la probabilité d'être en contrat temporaire : dans le secteur privé, 15,5% des personnes titulaires du baccalauréat ou d'un brevet professionnel sont en CDD ou intérim, alors que seuls 8% des titulaires d'un diplôme supérieur sont en contrat court.

Enfin la probabilité d'être en CDD diffère largement selon la catégorie socioprofessionnelle, les ouvriers non qualifiés étant les plus concernés par ce type de contrat (Tableau 2).

**Tableau 2 : type de contrat selon la catégorie socioprofessionnelle**

	CDI	CDD	autres contrats temporaires	part dans la population
cadres et professions intellectuelles supérieures	94,2	5,7	0,1	10,8
professions intermédiaires	93,0	6,0	0,9	21,3
employés	86,2	11,8	2,0	30,0
ouvriers qualifiés	89,7	7,7	2,6	23,2
ouvriers non qualifiés	71,8	17,7	10,6	13,1
autres	87,8	10,3	1,9	1,6
ensemble des salariés du secteur privé	87,5	9,7	2,8	100,0

Source : Panel européen 1994-2001, champ : salariés du secteur privé en emploi, moyenne annuelle

Lecture : 94% des cadres et professions intellectuelles supérieures sont en CDI.

Les CDD touchent donc particulièrement les populations ayant des difficultés d'insertion sur le marché du travail (les jeunes, les peu qualifiés,...) ; mais dans certains cas, ces contrats peuvent être un marche-pied vers un emploi plus stable.

## 2.2. L'usage des CDD : législation

La législation prévoit un usage relativement restreint des Contrats à Durée Déterminée. En effet, d'après l'Article L122-1 du Code du Travail, « Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. (...), il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire »

L'Article L122-1-1 précise les cas dans lesquels le recours au CDD est possible :

- remplacement d'un salarié absent ou en attente de l'arrivée d'un salarié en CDI ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ou dans les secteurs où le CDD est d'usage (ex : hôtellerie restauration, centres de loisirs...) ;
- remplacement d'un chef d'entreprise artisanale industrielle ou commerciale ;
- remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise.

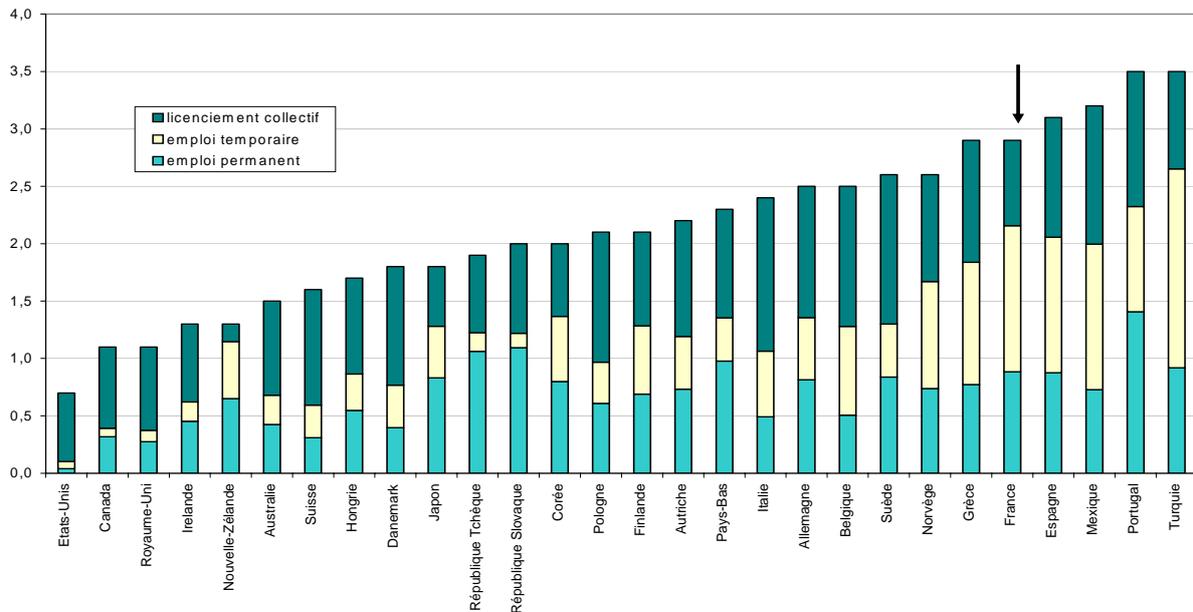
Mis à part dans les secteurs où le CDD est « d'usage » (Encadré 1), le recours à ce type de contrat devrait donc être relativement limité. En particulier, le CDD ne devrait pas être utilisé comme période d'essai. En principe, la durée d'un CDD est limitée à 18 mois, renouvellement compris (Article L122-1-2-II), mais cette durée maximale peut être modifiée par des dispositions conventionnelles. Si le contrat se poursuit au delà de cette durée maximale, il devra être requalifié en CDI. Enfin, la succession de CDD doit respecter un délai dit de « carence »<sup>2</sup> entre la fin du premier contrat et le début du second, qu'il y ait ou non changement de salarié.

Selon l'OCDE, la France est ainsi l'un des pays où la législation sur les contrats temporaires est la plus stricte (Figure 3). On peut cependant souligner les incertitudes qui entourent cet indicateur construit par l'OCDE. En effet, l'OCDE (2004) souligne qu'il y a eu une croissance de cet indicateur depuis la

<sup>2</sup> Le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat précédent, renouvellement compris, si celle-ci est supérieure à 14 jours ; sinon, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat précédent.

fin des années 1980 qui ne se reflète pas dans les faits, puisque le recours aux CDD s'est plutôt accru. Ceci pose question. Une première explication est le poids donné, dans le calcul de l'indicateur, à l'impossibilité de rupture de la relation d'emploi en cours de contrat (sauf si le salarié obtient un CDI). Or cette possibilité de rupture semble inutile si la durée des CDD est courte (la durée moyenne des CDD est estimée à 2,5 mois à partir des DMMO, à 11,6 mois à partir de l'Enquête Emploi<sup>3</sup>). Une deuxième explication vient de la façon dont les CDD d'usage sont pris en compte dans l'indicateur. Si cet assouplissement de la législation est négligé, cela peut expliquer la décorrélation apparente entre protection de l'emploi et utilisation des CDD.

**Figure 3: Indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE**



source : OCDE 2004

### **Encadré 1 : Les CDD d'usage**

L'article D121-2 du Code du Travail précise les secteurs dans lesquels le CDD d'usage peut-être utilisé :  
« En application de l'article L 222-1-1 du code du travail, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire des emplois sont les suivants :

- Les exploitations forestières,
- La réparation navale,
- Le déménagement,
- L'hôtellerie et restauration,
- Les spectacles,
- L'action culturelle,
- L'audiovisuel,
- L'information,
- La production cinématographique,
- L'enseignement,
- Les activités d'enquête et de sondage,
- L'édition phonographique,
- Les centres de loisirs et de vacances,
- L'entreposage et le stockage de la viande,
- Le sport professionnel,
- Le bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger,
- Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger,
- Les activités mentionnées à l'article L 128 du code du travail (associations intermédiaires),
- Les activités exercées dans le cadre de l'article L 129-1-2° (associations de service aux personnes),
- La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

<sup>3</sup> Cette différence vient de la nature de la base : L'enquête DMMO concerne les flux de salariés et surestime donc les courtes durées de CDD. Au contraire, l'enquête emploi concerne des stocks et sous-estime les emplois de courte durée.

### 3. Contrats temporaires et transitions sur le marché du travail

Malgré une législation stricte, les emplois en CDD ont considérablement augmenté sur les deux dernières décennies. Ils représentent aujourd'hui près de 10% des emplois. Mais quels liens entretiennent les emplois en CDD avec les autres états du marché du travail, chômage et CDI en particulier ? Pour comprendre dans quelle mesure le CDD est une porte d'accès à l'emploi et s'il permet d'accéder à un emploi stable, cette partie se penche sur les transitions sur le marché du travail. En particulier, elle s'intéresse à la place des CDD dans les transitions du chômage à l'emploi et aux passages du CDD vers le chômage ou le CDI.

#### 3.1. Le Panel Européen des ménages

L'étude est réalisée à partir des huit vagues de la partie française du panel européen des ménages (1994-2001). Ce panel lancé par Eurostat dans les douze pays de l'Union Européenne en 1994 a pour but d'étudier parallèlement la dynamique de l'emploi et des revenus et fournit également des informations sur les conditions de vie des ménages (logement, santé, éducation, relations sociales). Il s'agit d'un panel d'individus : à chaque vague sont interrogées les personnes de plus de 17 ans enquêtées en 1994 (« individus panel ») ainsi que toutes les personnes vivant dans le même ménage qu'un individu panel. Les enfants des individus panel le deviennent à leur tour lorsqu'ils atteignent l'âge de 17 ans.

En vague 1, environ 7 300 ménages, soit 14 300 adultes ont répondu à l'enquête.

Ce panel a été arrêté en 2001. Il est remplacé depuis 2004 par l'Enquête Européenne sur les Conditions de Vie (EU-SILC) ; projet plus ambitieux basé sur un système rotatif de 4 panels de 4 ans chacun.

#### **Encadré 2 : L'attrition dans le panel européen**

Malgré l'effort de suivi des individus, le panel se réduit au cours des vagues d'enquête : ainsi en 2001, seuls environ 5200 ménages (10 100 adultes) ont répondu à l'enquête.

Au cours des 8 vagues, le nombre d'individus enquêtés est ainsi réduit de 29% et seuls 56% des individus interrogés en 1994 sont encore présents en 2001 (Tableau 3)

**Tableau 3: l'attrition dans le panel européen**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
nb d'adultes répondants	14 334	13 308	13 052	12 149	11 453	10 889	10 325	10 113
nb d'adultes répondants présents en 1994	14 334	12 677	12 002	10 786	9 894	9 164	8 455	8 092
attrition cumulée	0,0	11,6	16,3	24,8	31,0	36,1	41,0	43,5

Source : Partie française du panel européen des ménages

Lecture : 13 308 adultes ont répondu à l'enquête en 1995. Parmi eux, 12 677 étaient présents dans le panel en 1994, soit 12% de moins.

L'attrition est particulièrement élevée pour les jeunes et les seniors (53% des moins de 25 ans et 50% des plus de 60 ans répondant en 1994 ont disparu du panel en 2001), les personnes en contrat temporaire ou au chômage (48% et 51% d'attrition respectivement) (Tableau 4)

**Tableau 4 : Caractéristiques de l'attrition**

	sexe		âge						activité				
	hommes	femmes	<25	25-29	30-39	40-49	50-59	>=60	cdi	cdd	indep	chom	inact
attrition	44,7	42,5	52,8	42,7	36,9	38,4	39,2	49,5	36,5	47,7	40,2	50,8	48,5

Source : Partie française du panel européen des ménages

Champ : Individus répondant en 1994 qui ne sont plus présents en 2001 (en pourcentage par rapport à 1994)

Lecture : 44,7% des hommes enquêtés en 1994 ne sont plus dans le panel en 2001.

Pour prendre en compte cette forte attrition, des poids longitudinaux ont été calculés à partir de la taille du ménage et de l'âge quinquennal croisé avec le sexe. Cependant, ces poids ne permettent pas de corriger complètement la concentration de l'attrition sur la population la plus précaire et nous sommes parfois obligés de considérer les sorties de panels comme une transition particulière du marché du travail.

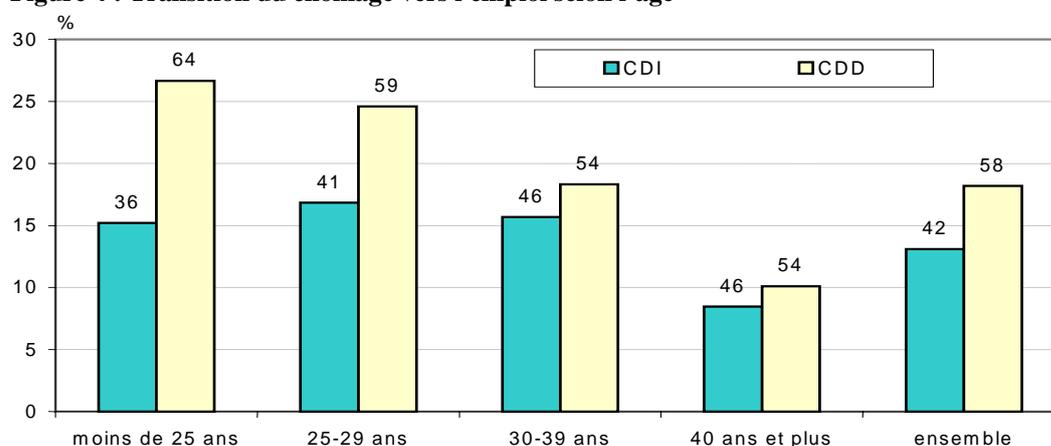
### 3.2. Transitions chômage-emploi

Le Contrat à Durée Déterminée est aujourd'hui un mode de recrutement privilégié dans le secteur privé.

Les transitions du chômage vers l'emploi se font majoritairement via des contrats temporaires, et ce, quelle que soit la classe d'âge (Figure 4) ou le diplôme (hormis les diplômes de niveau équivalent ou supérieur à Bac+2) (Figure 5). Ce phénomène est particulièrement marqué pour les jeunes : 27% des chômeurs de moins de 25 ans sont en CDD un an après. Les transitions vers les contrats temporaires représentent ainsi 64% des transitions vers l'emploi des chômeurs de moins de 25 ans. Les CDD sont également prédominants dans les sorties de chômage des peu qualifiés : ils représentent 67% des transitions vers l'emploi des chômeurs sans diplôme ou titulaires d'un CEP, contre seulement 44% de celles des titulaires d'un bac+2.

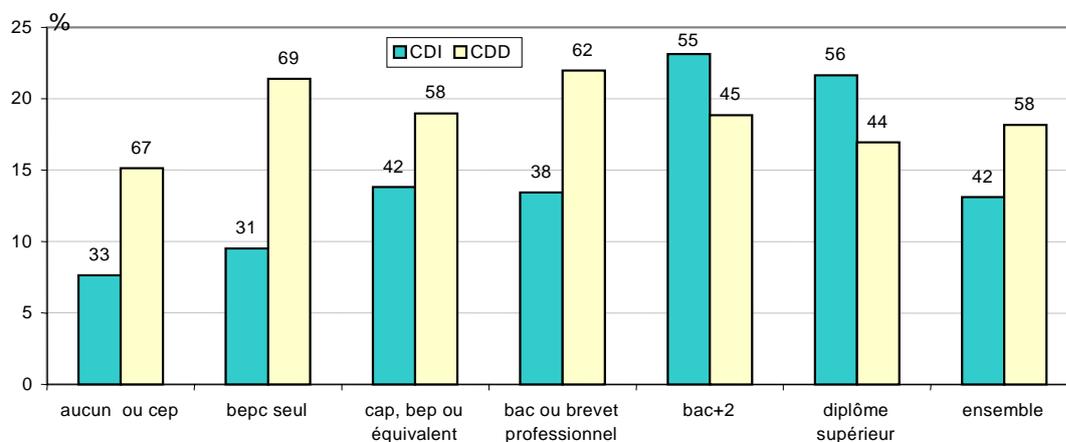
On retrouve ainsi le résultat obtenu à partir des DMMO : les contrats temporaires occupent une part importante des embauches.

**Figure 4 : Transition du chômage vers l'emploi selon l'âge**



source : Panel Européen des ménages, moyenne sur les 8 années du panel 1994-2001 (poids longitudinaux)  
lecture : 15% des chômeurs de moins de 25 ans à la date d'enquête sont en CDI un an après, soit 36% des transitions vers l'emploi

**Figure 5: Transitions du chômage vers l'emploi selon le diplôme**

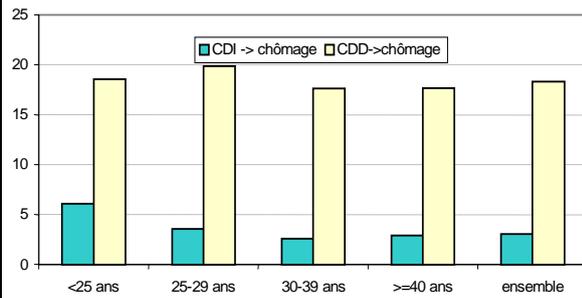


source : Panel Européen des ménages, moyenne sur les 8 années du panel 1994-2001 (poids longitudinaux)  
lecture : 15% des chômeurs sans diplôme ou titulaires d'un CEP sont en CDD un an après. Les transitions vers le CDD représentent 33% des transitions du chômage vers l'emploi des personnes sans diplômes ou titulaires d'un CEP.

### 3.3. Transitions emploi-chômage

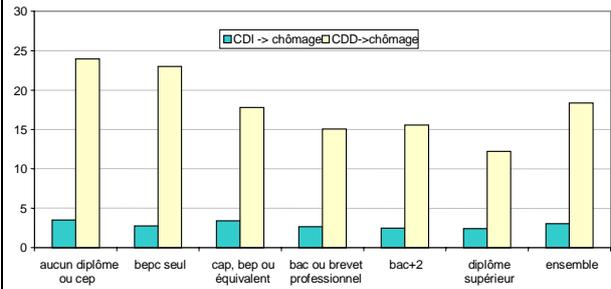
L'emploi en CDD est source d'insécurité de l'emploi (selon la définition du CERC) puisque le risque de se retrouver au chômage est beaucoup plus élevé pour les salariés en CDD que pour ceux en CDI : environ 18% des salariés en CDD une année donnée sont au chômage l'année d'après, contre 4% environ pour les CDI. Le risque de se retrouver au chômage suite à un CDD est cependant fortement décroissant avec le diplôme (Figure 7) : il est de 24% pour les personnes sans diplôme, mais de seulement 12% pour les détenteurs d'un diplôme supérieur.

**Figure 6: transition vers le chômage selon l'âge et le type de contrat**



Source : Panel européen, moyenne sur les 8 années du panel 1994-2001 (poids longitudinaux)

**Figure 7: transition vers le chômage selon le diplôme et le type de contrat**



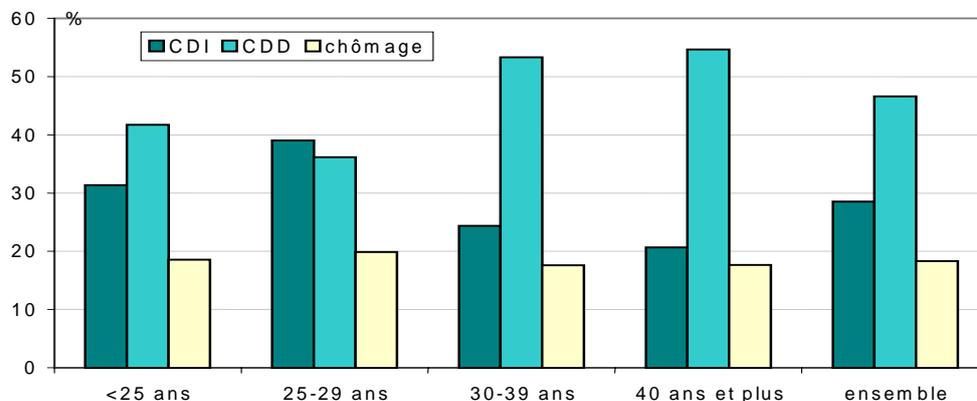
Source : Panel européen, moyenne sur les 8 années du panel 1994-2001 (poids longitudinaux)

Evidemment, la situation des CDD est fortement dépendante de la situation conjoncturelle : Entre 1995 et 1996 (creux du cycle), la probabilité pour un salarié de se retrouver au chômage était de 20% alors qu'elle est seulement de 12% entre 1999 et 2000 (haut du cycle). Au contraire, la probabilité de tomber au chômage pour un salarié en CDI est constante autour de 3% sur toute la période.

### 3.4. Transitions vers l'emploi stable

Parmi les personnes en CDD une année donnée, 47% sont encore en contrat temporaire un an après, 29% sont en CDI et 18% sont au chômage ; les 6% restant sont soit inactifs, soit non-salariés. Cette situation un an après un CDD dépend cependant fortement de l'âge (Figure 8) : 39% des 25-29 ans sont en CDI contre 24% pour les 30-39 ans, et 21% pour les plus de 40 ans. Elle varie également de manière croissante en fonction du diplôme (Figure 9) : 39% des titulaires d'un diplôme supérieur sont en CDI un an après, contre 20% des personnes sans diplôme ou titulaires d'un CEP.

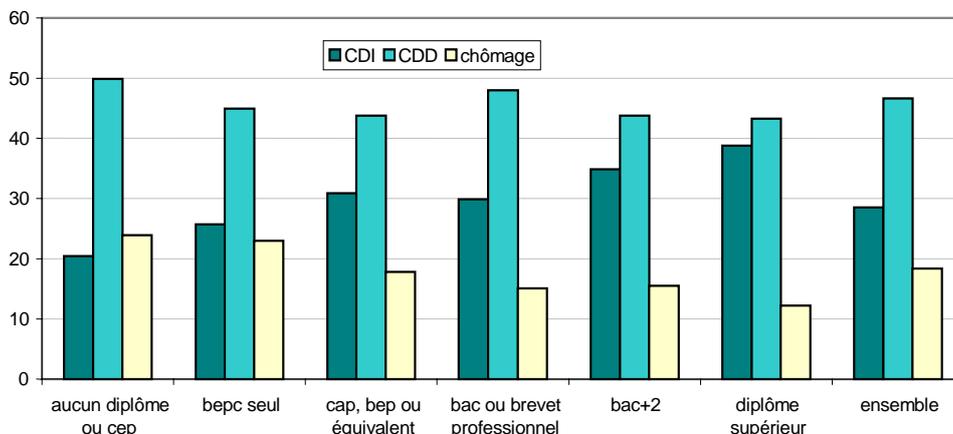
**Figure 8: situation un après des individus en CDD, selon l'âge**



Source : Panel européen, moyenne sur les 8 années du panel 1994-2001 (poids longitudinaux)

Lecture : parmi les moins de 25 ans en CDD une année donnée, 42% sont en contrat temporaire un an après, 32% sont en CDI et 18% au chômage.

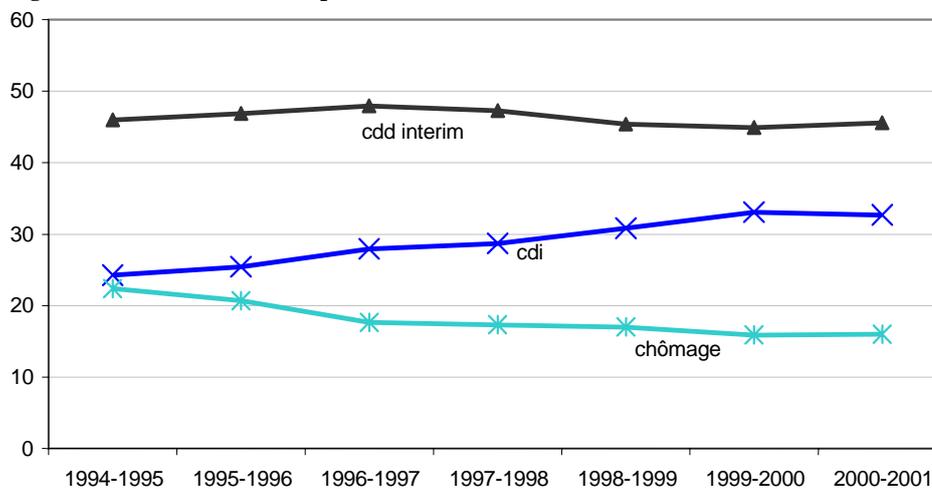
**Figure 9: Situation un an après des personnes en CDD, selon le diplôme**



Source : Panel européen, moyenne sur les 8 années du panel 1994-2001 (poids longitudinaux)  
 Lecture : parmi les titulaires du BEPC en CDD une année donnée, 45% sont en contrat temporaire un an après, 26% sont en CDI et 23% au chômage.

Le taux de transition entre CDD et CDI est particulièrement sensible à la conjoncture (Figure 10) : dans une phase de croissance les transitions s'effectuent davantage vers le CDI et moins vers le chômage. Par contre la proportion de personnes qui sont encore en contrat temporaire reste stable tout au long de la période.

**Figure 10: transition annuelle pour les individus en CDD**



Source : Panel européen des ménages, données lissées  
 Lecture : 24% des individus en CDD en octobre 1994 sont au chômage en octobre 1995, 25% sont en CDI, et 45% en contrat temporaire (CDD ou intérim)

Par ailleurs, le fait d'être deux années de suite en CDD augmente la probabilité d'être encore en contrat temporaire la troisième année (60% contre 47%), et diminue la probabilité d'être en CDI (22% contre 29%) ou au chômage (13% contre 18%). Il y a donc un risque de segmentation du marché du travail : plus le passage en CDD est long, plus il est difficile d'en sortir. Parallèlement, les individus restés deux années de suite en CDD sont moins souvent au chômage la troisième année (Tableau 5).

**Tableau 5 : Probabilités d'être en CDI, en CDD et au chômage après un an ou deux ans en CDD**

	cdi		cdd		chomage	
	après un an en cdd	après deux ans en cdd	après un an en cdd	après deux ans en cdd	après un an en cdd	après deux ans en cdd
	<25 ans	31,4	32,0	41,8	50,7	18,6
25-29 ans	39,0	25,6	36,2	59,5	19,9	10,9
30-39 ans	24,4	18,8	53,3	66,7	17,6	9,4
>=40 ans	20,7	12,6	54,7	63,4	17,7	18,0
ensemble	28,5	21,9	46,6	60,3	18,4	12,7

Source : Panel européen des ménages 1994-2001, moyenne annuelle

Lecture : 39% des moins de 25-29 ans en CDD sont en CDI un an après, 26 % des 25-29 ans qui sont en CDD deux années de suite sont en CDI un an après.

#### 4. Que deviennent les personnes en CDD au cours des 3 années suivantes ?

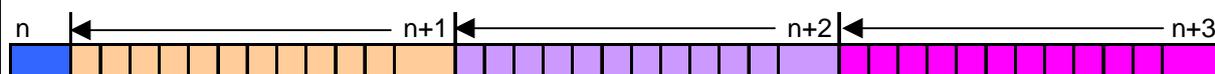
Qu'advient-il à long terme des deux tiers des personnes en CDD qui ne sont pas en CDI un an après ? Les personnes qui restent longtemps en CDD font-elles face à des difficultés particulières ?

Afin de mieux connaître le devenir des personnes en contrat à durée déterminée, cette étude porte sur leur trajectoire sur 3 ans en termes d'emploi et de chômage. Grâce à son calendrier, le panel européen permet de connaître mois par mois le devenir des personnes en contrat à durée déterminée à une date donnée, et donc de suivre précisément la trajectoire d'un individu sur le marché du travail.

A partir du Panel Européen, une base est constituée en sélectionnant les individus en CDD au moment de l'enquête en 1994, 1995, 1996, 1997 ou 1998, et en suivant leur parcours sur trois ans. Pour les individus sélectionnés plus d'une fois (i.e., qui sont en CDD lors d'au moins deux interrogations entre 1994 et 1998), une seule observation est conservée de manière aléatoire. La base ainsi formée comporte 1226 individus en CDD lors d'une des 5 premières vagues. Seuls 63% d'entre eux sont observés pendant 3 ans, en raison de la forte attrition du panel européen. (Encadré 3).

##### **Encadré 3 : constitution de la table**

La base permettant de suivre l'évolution des individus en CDD est constituée en sélectionnant les individus en CDD dans le secteur privé (hors apprentis et intérimaires) lors de l'enquête de la vague n. Puis on reconstitue le parcours sur 3 ans de ces individus en appariant avec les vagues n+1, n+2 et n+3. Le calendrier rétrospectif de l'enquête n+1 permet de connaître l'activité des individus mois par mois depuis l'enquête de l'année n. La variable mensuelle d'activité (Codact) ne permet cependant pas de distinguer les CDD des autres contrats temporaires ; seule la variable annuelle d'occupation (Occup) fait cette distinction.



Les observations ainsi sélectionnées sont ensuite empilées pour n compris entre 1 et 5. (soit pour les enquêtes 1994 à 1998). On obtient ainsi 1826 observations.

**Tableau 6 : nombre d'individus en CDD dans le secteur privé par vague**

année d'enquête	1994	1995	1996	1997	1998	total	nb d'individus
nb d'observations	408	367	348	387	316	1826	1226

Le choix est fait de garder un panel non cylindré, compte-tenu du caractère sélectif de l'attrition dans le panel : les personnes les plus précaires ont une probabilité plus forte de quitter le panel ; ne conserver que les individus présents sur les 4 vagues conduirait à surestimer les transitions vers un CDI.

**Tableau 7 : pourcentage d'individus en CDI en n+1**

	panel non cylindré	panel cylindré
moins de 25 ans	28,6	35,1
25-30 ans	32,9	41,2
30-40 ans	28,9	35,8
40 ans et plus	22,6	24,8
ensemble	28,4	34,5

lecture : 29% des moins de 25 ans en CDD l'année n sont en CDI un an après. 35% des moins de 25 ans en CDD l'année n et qui sont présents dans le panel en n+1, n+2 et n+3 sont en CDI en n+1. (les poids sont divisés par le nombre d'apparitions de l'individu)

remarque : les résultats de la première colonne diffèrent de ceux du tableau 5 car les poids utilisés ici sont les poids transversaux, qui ne corrigent pas de l'attrition.

Avec cette construction, un individu en CDD deux années de suite (par exemple en 1994 et 1995) sera sélectionné deux fois (pour la vague 1 et la vague 2). Les personnes en CDD de longue durée seront donc surreprésentées.

Pour remédier à cette surreprésentation, 2 solutions ont été envisagées :

- Diviser les poids des individus par leur nombre d'apparitions dans la base : cette méthode permet de conserver toutes les observations, mais peut poser problème pour l'analyse économétrique car toutes les observations ne sont pas indépendantes entre elles.
- Conserver une seule observation par individu. Compte-tenu de la sensibilité des transitions à partir des CDD à la conjoncture et afin de ne pas capter la situation conjoncturelle d'une année en particulier, l'observation conservée est tirée aléatoirement. Cette méthode permet d'avoir des observations indépendantes entre elles, mais en réduit le nombre à 1226.

#### Surestimation des CDD de longue durée

Si on empile simplement les observations, on ne prend pas en compte les multiples apparitions de certains individus dans la base et on sous-estime le taux de transition vers le CDI. Ceci est particulièrement vrai pour les plus de 30 ans, laissant supposer que les individus de plus de 30 ans restent plus longtemps en CDD que les plus jeunes.

**Tableau 8: pourcentage d'individus en CDI en n+1, selon la pondération retenue**

	sans diviser les poids	en divisant par le nb d'apparition	sélection aléatoire d'une observation
moins de 25 ans	25,3	28,6	28,7
25-30 ans	29,1	32,9	32,5
30-40 ans	22,5	28,9	29,2
40 ans et plus	16,9	22,6	23,1
ensemble	23,9	28,4	28,5

#### Sorties de la base

On suit les individus sur 3 ans à partir de la vague n. On étudie donc les réponses des individus aux vagues n, n+1, n+2, n+3. En particulier, un individu risque de quitter la base à 3 dates (voir Encadré 2), et seuls 63% de l'échantillon sont observés trois ans de suite.

**Tableau 9 : sorties de la base**

sortie	pourcentage
immédiate (obs=1 mois)	16,6
un an (obs=13 mois)	10,4
2 ans (obs=25 mois)	9,6
pas de sortie (obs=37 mois)	63,4

source : panel européen des ménages

lecture : 63,4% des individus sont observés pendant 3 ans.

Les taux de sortie sont particulièrement élevés pour les jeunes, puisque seuls 58% des moins de 30 ans sont observés tout au long des 3 ans, contre 71% pour les plus de 40 ans.

**Tableau 10 : Sorties de la base par âge (moyenne des 30 tirages) (pourcentage non pondéré)**

sortie	immédiate (obs:1 mois)	un an (obs=13 mois)	2 ans (obs=25 mois)	pas de sortie (obs=37 mois)
moins de 25 ans	18,5	11,9	10,7	58,9
25-30 ans	17,5	12,6	11,6	58,2
30-40 ans	13,7	8,7	6,9	70,7
40 ans et plus	14,4	6,7	8,0	70,9

source : Panel européen des ménages

lecture : 58,9% des moins de 25 ans sont observés pendant 3 ans

### Effet de la conjoncture

Le Tableau 11 montre comment le mode de sélection des observations peut modifier les statistiques de passage en CDI. Le taux de transition annuel entre CDD et CDI est plus faible en début de période qu'en fin de période. Le fait de conserver systématiquement la première observation pour chaque individu a donc tendance à sous-estimer le taux de transition vers le CDI. De la même façon, lorsqu'on conserve la dernière observation, on obtient un taux de transition vers le CDI très élevé.

**Tableau 11: pourcentage de personnes en CDI en n+1, selon le mode de sélection des observations**

	sélection aléatoire d'une observation	en gardant la première observation	en gardant la dernière observation
moins de 25 ans	28,7	23,8	35,0
25-30 ans	32,5	28,4	38,6
30-40 ans	29,2	23,3	36,1
40 ans et plus	23,1	19,6	26,8
ensemble	28,5	23,8	34,4

Finalement nous conservons une observation tirée aléatoirement pour chaque individu. 30 bases ont ainsi été constituées, et les statistiques descriptives données ici sont les moyennes sur ces 30 bases.

## **4.1. Trajectoire des individus**

La base ainsi constituée nous permet ainsi de mieux connaître les trajectoires sur trois ans des personnes en CDD l'année n. Les individus peuvent être répartis selon 5 types de trajectoires (Tableau 12) :

- ceux qui obtiennent un CDI au cours des 3 ans (39,7%) ;
- ceux qui sont en contrat temporaire pendant 3 ans (3,4%) ;
- ceux qui alternent contrat temporaire et chômage (6,2%) ;
- ceux qui passent par d'autres situations, comme l'inactivité ou une activité indépendante (14,2%) ;
- ceux qui sortent prématurément de la base (36,6%).

**Tableau 12 : Trajectoire sur 3 ans des individus en CDD**

	-25 ans	25-30 ans	30-40 ans	+40 ans	ensemble
présents 3 ans dans la base	58,9	58,2	70,7	70,9	63,4
dont - obtiennent un CDI	71,5	68,5	61,3	42,3	62,6
- CDD tout le temps	3,4	2,5	7,3	9,2	5,3
- alternance CDD-chômage	7,0	7,8	9,6	16,6	9,7
- autres trajectoires	18,0	21,2	21,9	32,0	22,4
sortie prématurée de la base	41,1	41,8	29,3	29,1	36,6
part dans la base	41,7	19,6	20,1	18,7	100,0

source : Panel Européen des ménages

champ : Individus en CDD dans le secteur privé en 1994, 1995, 1996, 1997 ou 1998.

Lecture : 59% des moins de 25 ans sont présents 3 ans de suite dans la base. Parmi eux, 71% obtiennent un CDI au cours des 3 ans

Parmi ceux qui répondent à l'enquête 3 années de suite, la répartition des individus selon le type de trajectoire varie de façon importante avec l'âge : 26% des plus de 40 ans ne connaissent que des situations de contrat temporaire et de chômage sur les 3 ans, contre 10% pour les 25-30 ans. Par ailleurs, la probabilité d'obtenir un CDI décroît fortement avec l'âge.

La proportion d'autres trajectoires (inactivité essentiellement) suite à un emploi en CDD, est sensiblement la même que suite à un CDI. Cette trajectoire ne sera donc pas détaillée dans le reste de l'étude.

Le sexe et le diplôme influencent également de façon non négligeable les trajectoires (Tableau 13). Les femmes obtiennent moins souvent un CDI, et elles sont surtout plus nombreuses à passer par des périodes d'inactivité. La probabilité d'obtention d'un CDI augmente globalement avec le diplôme : les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 sont les mieux lotis puisque environ 74% d'entre eux obtiennent un CDI sur les 3 ans, contre seulement 47% des titulaires du BEPC. Par ailleurs la probabilité de rester en CDD tout au long de la période ou de ne connaître que des situations alternées de chômage et de contrat court diminue de 28% pour les personnes sans diplôme à 13% pour les bac+2. Curieusement, les titulaires d'un diplôme supérieur ne sont pas particulièrement avantagés pour l'obtention d'un CDI.

Cela peut venir d'effets de composition : les personnes titulaires d'un tel diplôme en CDD peuvent avoir par ailleurs des caractéristiques qui ralentissent leur insertion sur le marché du travail.

La trajectoire des individus varie également en fonction de la taille et du secteur de l'entreprise dans laquelle l'individu est en CDD. La probabilité d'obtenir un CDI augmente globalement avec le nombre de salariés de l'entreprise, et elle est particulièrement élevée dans les entreprises de plus de 500 salariés. Cette probabilité est également beaucoup plus forte dans le commerce (74%) que dans l'industrie ou les services (63%).

Enfin la trajectoire des individus en CDD n'est pas sans lien avec l'évolution du taux de chômage régional. Plus le taux de chômage local a diminué au cours de la période d'observation, plus la probabilité d'obtenir un CDI est grande, et elle est d'autant plus grande que le niveau initial du chômage est faible. Ainsi, lorsque le taux de chômage a diminué de plus de 2 points alors qu'il était déjà à un niveau inférieur à 11%, la probabilité d'obtenir un CDI atteint 65% (contre 60% lorsque le taux de chômage initial est supérieur à 15% et qu'il augmente sur la période).

**Tableau 13: trajectoire sur 3 ans des individus en CDD selon des caractéristiques individuelles et les caractéristiques de l'entreprise dans lesquels ils sont en CDD**

		répondant 3 années de suite	dont - obtention d'un cdi	- cdd tout le temps	- alternance cdd - chômage	- autres trajectoires	sortie prématurée de la base	part dans la base	
ensemble		63,4	62,6	5,3	9,7	22,4	36,6	100,0	
sexe	homme	61,7	66,5	4,3	14,3	14,8	38,3	53,3	
	femme	65,3	58,3	6,4	14,0	21,3	34,7	46,7	
diplôme	aucun dipl ou cep	60,4	50,5	7,1	20,5	21,9	39,6	25,9	
	bepc seul	53,2	47,1	8,4	19,7	24,9	46,8	8,8	
	cap, bep ou équivalent	62,6	65,0	5,4	11,8	17,9	37,4	23,0	
	bac ou brevet professionnel	70,1	68,6	4,6	11,7	15,1	29,9	20,9	
	bac+2	66,9	74,3	4,7	8,3	12,8	33,1	13,2	
	dipl supérieur	64,0	69,4	3,6	12,3	14,7	36,0	8,2	
catégorie socio-professionnelle	cadres et prof. intell. sup.	67,8	50,9	7,9	24,8	16,4	32,2	4,7	
	professions intermédiaires	66,9	70,3	3,9	10,2	15,6	33,1	14,3	
	employés	63,0	60,4	7,0	13,4	19,2	37,0	35,9	
	ouvriers	61,5	61,3	4,5	15,4	18,7	38,5	45,0	
secteur d'activité de l'entreprise	industrie, construction	64,2	62,7	4,0	15,3	17,9	35,8	34,0	
	commerce	69,2	73,9	2,6	13,2	10,4	30,8	16,7	
	services	61,0	62,5	5,4	15,5	16,7	39,0	49,3	
nombre de salariés de l'entreprise	moins de 2 salariés	42,8	52,4	11,8	9,3	26,5	57,2	6,3	
	3 ou 4	63,1	58,3	1,9	8,8	31,1	36,9	10,1	
	5 à 9	52,6	64,1	3,3	9,5	23,1	47,4	17,7	
	10 à 19	54,1	73,4	2,4	7,5	16,7	45,9	35,2	
	20 à 49	60,2	56,8	2,7	3,0	37,5	39,8	9,6	
	50 à 99	62,2	55,8	3,2	4,3	36,8	37,8	7,1	
	100 à 499	63,4	51,0	4,1	2,4	42,5	36,6	8,5	
plus de 500	63,0	80,9	0,0	0,0	19,1	37,0	5,5		
taux de chômage régional	taux initial	variation sur 3 ans							
	<11%	<-2	71,1	65,3	8,8	17,4	8,4	28,9	23,6
	<11%	[-2;0[	56,0	63,2	2,4	8,8	25,5	44,0	11,9
	<11%	>=0	60,9	62,4	2,2	5,8	29,6	39,1	13,4
	<11%	total	64,7	64,2	5,8	12,6	17,5	35,3	48,9
	[11%; 15%[	<-2	63,8	68,7	3,0	16,5	11,7	36,2	13,2
	[11%; 15%[	[-2;0[	64,6	68,0	5,1	11,5	15,3	35,4	13,4
	[11%; 15%[	>=0	61,5	61,7	2,2	2,9	33,1	38,5	7,1
	[11%; 15%[	total	63,7	66,9	3,7	11,7	17,7	36,3	33,7
	>=15%	<-2	70,5	58,0	6,2	28,5	7,2	29,5	8,5
	>=15%	[-2;0[	63,5	52,5	2,1	33,7	11,7	36,5	2,7
	>=15%	>=0	47,2	59,8	3,3	21,2	15,6	52,8	6,3
	>=15%	total	61,2	57,5	4,8	27,5	10,3	38,8	17,4
	total	<-2	68,9	64,8	6,8	19,3	9,1	31,1	45,2
total	[-2;0[	60,9	64,7	3,7	12,7	18,9	39,1	28,0	
total	>=0	57,9	61,6	2,5	7,9	28,0	42,1	26,8	

source : Panel Européen des ménages (Partie française)

champ : Individus en CDD dans le secteur privé en 1994, 1995, 1996, 1997 ou 1998.

Lecture : 62% des hommes répondent 3 ans de suite et parmi eux, 66% obtiennent un CDI.

La colonne « part dans la base » donne la proportion d'individus de la base dans la modalité : il y a 53% d'hommes et 47% de femmes dans la base ;

Pour le taux de chômage régional, la colonne taux initial correspond au taux de chômage au début de la période d'observation ; la colonne variation donne l'évolution du taux de chômage régional sur les 3 ans d'observation.

Parmi les individus de la base qui obtiennent un CDI, 79% étaient en contrat temporaire le mois précédent, le plus souvent au sein de la même entreprise : 68% des personnes qui obtiennent un CDI étaient en contrat temporaire dans la même entreprise le mois d'avant. Ce résultat appuie donc l'hypothèse de l'utilisation des CDD comme période d'essai.

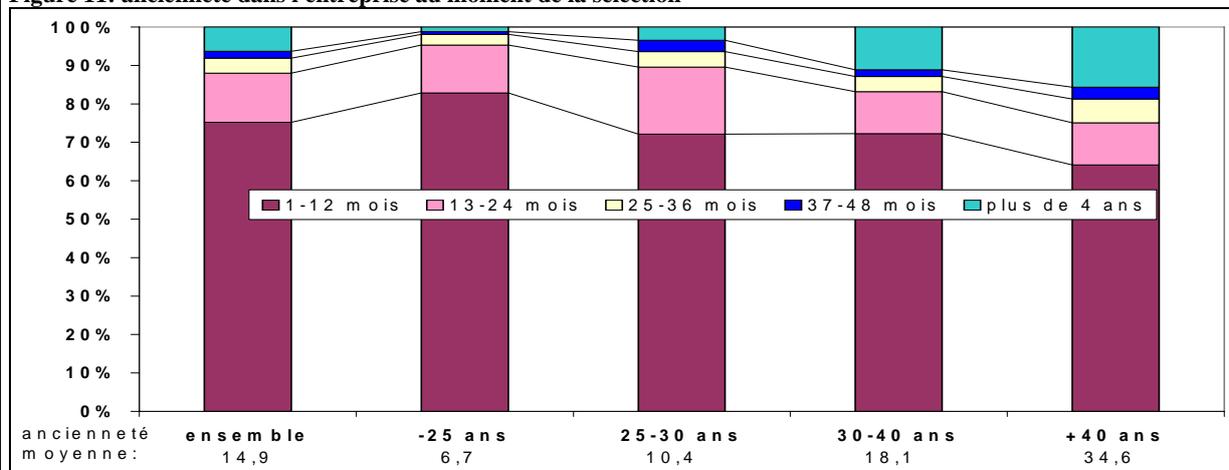
#### Encadré 4: Durées en CDD

Le panel européen ne permet pas de calculer la durée d'un CDD, car seuls les changements de statut et d'entreprise sont repérés dans le calendrier. Ainsi, un renouvellement de CDD dans la même entreprise ne pourra pas être repéré. Néanmoins, deux indicateurs peuvent nous donner une idée de la durée passée en CDD :

- l'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'enquête : a priori, le temps passé dans l'entreprise avant la date d'enquête correspond à un contrat temporaire (début du CDD, contrat d'intérim ou d'apprentissage). Cet indicateur est cependant difficilement interprétable du fait de la plus faible ancienneté des jeunes sur le marché du travail
- la durée observée en CDD sans changement d'entreprise à partir de la date d'enquête.

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise des jeunes (6,7 mois pour les moins de 25 ans et 10,4 mois pour les 25-30 ans) est bien plus faible que celle de leurs aînés (18,1 mois pour les 30-40 ans et 34,6 mois pour les plus de 40 ans). L'étude de la distribution de l'ancienneté donne le même résultat (Figure 11) : l'ancienneté médiane des 25-30 ans (5 mois) est inférieure d'un mois à celle des 30-40 ans. Rappelons cependant que les jeunes étant arrivés plus récemment sur le marché du travail, ce résultat est largement biaisé.

Figure 11: ancienneté dans l'entreprise au moment de la sélection



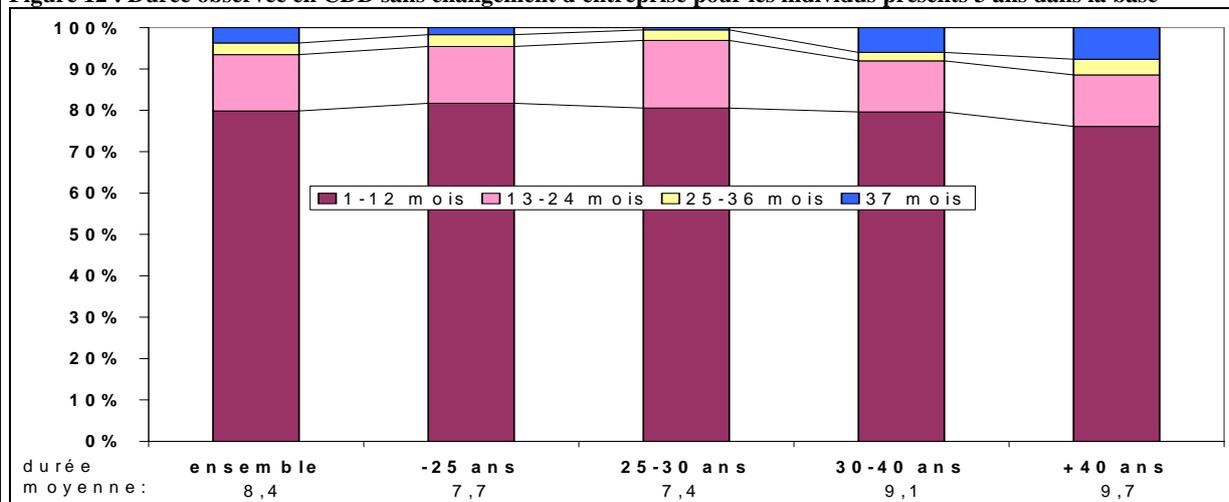
source : Panel Européen des ménages (Partie française)

champ : Individus en CDD dans le secteur privé en 1994, 1995, 1996, 1997 ou 1998.

Lecture : 80% des moins de 25 ans en CDD ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'enquête

L'étude de la durée en CDD sans changement d'entreprise pour les individus qui sont observés pendant 3 ans (Figure 12) montre également une durée en CDD plus faible pour les jeunes : en effet, cette durée moyenne est de l'ordre de 7,5 mois pour les moins de 30 ans, contre 9 mois pour les 30-40 ans. De même, la médiane de cet indicateur est de 5 mois pour les 25-30 ans, contre 6,5 mois pour les 30-40 ans.

Figure 12 : Durée observée en CDD sans changement d'entreprise pour les individus présents 3 ans dans la base



source : Panel Européen des ménages (Partie française)

champ : Individus en CDD dans le secteur privé en 1994, 1995, 1996, 1997 ou 1998 et qui sont répondants 3 années de suite

Lecture : 80% des moins de 25 ans restent moins d'un an en CDD dans la même entreprise après la date d'enquête

## 4.2. Prédiction de l'obtention d'un CDI au cours des 3 ans

Les aspects descriptifs précédents peuvent être biaisés par un éventuel biais de sélection : les personnes qui restent 3 années de suite dans la base n'ont pas, a priori, la même probabilité d'obtenir un CDI que ceux qui en sortent, car l'attrition est sélective (cf. Encadré 2). Ce biais peut donc conduire à surestimer (resp. sous-estimer) le taux de passage en CDI si celui-ci est plus élevé (resp. moins élevé) parmi les individus qui restent 3 années de suite dans le panel que dans l'ensemble de la population.

Pour étudier le devenir des personnes en CDD, en corrigeant de ce biais, on utilise donc un modèle probit bivarié avec sélection (cf. Encadré 5). Cette estimation en deux étapes permet de calculer leur probabilité d'obtenir un CDI au cours des 3 années suivant la date d'observation en tenant compte de la probabilité individuelle de rester 3 ans dans la base.

### Encadré 5 : Modèle Probit avec sélection

On cherche à estimer la probabilité pour un individu en CDD une année donnée d'obtenir un CDI dans les 3 ans qui suivent en fonction de caractéristiques individuelles et de variables de contexte macroéconomique.

Or, on observe le passage éventuel en CDI uniquement pour les individus présents 3 ans dans la base. Afin de prendre en compte le biais de sélection, l'estimation est faite en deux étapes : dans un premier temps, la probabilité pour un individu de rester trois années de suite dans la base est estimée à l'aide d'un probit. Dans un deuxième temps, la probabilité d'obtenir un CDI sur une période de 3 ans est estimée par la méthode du maximum de vraisemblance sur l'échantillon des personnes présentes 3 années de suite dans la base.

Probit de sélection : fait d'être présent pendant 3 ans dans la base :

$$P_i = \begin{cases} 1 & \text{si } P_i^* > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad \text{avec } P_i^* = Z_i' \delta + \varepsilon_i$$

$Z_i$  : sexe, âge, diplôme

Probabilité d'obtention d'un CDI (observée uniquement si l'individu est présent 3 ans).

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* > 0 \text{ et } P_i = 1 \\ 0 & \text{si } Y_i^* \leq 0 \text{ et } P_i = 1 \end{cases} \quad \text{avec } Y_i^* = X_i' \beta + u_i$$

$X_i$  : sexe, âge, diplôme, secteur, recherche d'un emploi pendant le CDD, compétences pour un poste plus qualifié

On suppose par ailleurs que les termes d'erreurs suivent une loi normale bivariée centrée de matrice de variance-covariance :

$$\Sigma = \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix}$$

L'existence d'un biais de sélection se traduit par un coefficient de corrélation entre les résidus des deux probits non nul ( $\rho \neq 0$ ).

Le modèle est estimé par la méthode du maximum de vraisemblance.

La vraisemblance du modèle est donnée par :

$$\ln L = \sum_{\substack{Y=1 \\ P=1}} \ln \left( \frac{1 - \Phi(-X' \beta) - \Phi(-Z' \delta) + \Phi_2(-X' \beta, -Z' \delta, \rho)}{1 - \Phi(-Z' \delta)} \right) + \sum_{\substack{Y=0 \\ P=1}} \ln \left( \frac{\Phi(-X' \beta) - \Phi_2(-X' \beta, -Z' \delta, \rho)}{1 - \Phi(-Z' \delta)} \right)$$

### ➤ modélisation de la probabilité de rester pendant 3 ans dans le panel

Les variables explicatives retenues pour estimer la probabilité de rester 3 ans dans le panel sont le sexe, l'âge et le diplôme. Les résultats de l'estimation du probit de sélection sont présentés dans le Tableau 14. Seul le sexe n'a pas d'effet significatif sur l'attrition. En revanche, la probabilité de rester 3 ans dans le panel augmente avec l'âge : les jeunes sont plus touchés par l'attrition que leurs aînés ; et avec le diplôme : les titulaires d'un diplôme de niveau bac ou supérieur, ont plus de chance d'être observés 3 ans de suite.

**Tableau 14 : estimation de la probabilité de rester 3 ans dans la base (Probit)**

		coefficient	écart type	p-value
constante	constante	0,36	0,10	0,000
sexe	homme		Ref.	
	femme	0,08	0,07	0,261
âge	<25 ans	-0,43	0,11	0,000
	25-29 ans	-0,42	0,13	0,001
	30-39 ans	0,01	0,13	0,944
	>39 ans		Ref.	
diplôme	aucun diplôme, cep ou bepc		Ref.	
	cap, bep ou équivalent	0,23	0,10	0,020
	bac ou brevet professionnel	0,42	0,11	0,000
	bac+2 ou diplôme supérieur	0,31	0,10	0,003

source : Panel Européen des ménages

champ : salariés du secteur privé en CDD (1226 observations)

lecture : Avoir moins de 25 ans diminue la probabilité de rester 3 ans dans la base, comparativement à avoir plus de 40 ans. Une p-value inférieure à 0,05 indique que le coefficient est significatif au seuil de 5%.

### ➤ modélisation de la probabilité d'obtenir un CDI

La probabilité de passage en CDI est ici expliquée par des caractéristiques individuelles (âge, diplôme, sexe), le secteur de l'entreprise dans laquelle l'individu est en CDD au début de la période, le fait que l'individu recherche un emploi en début de période et l'adéquation de son emploi à ses compétences (réponse à la question « possédez-vous les compétences pour occuper un poste plus qualifié ? »)

Les résultats de l'estimation par maximum de vraisemblance sont donnés dans le Tableau 15. On obtient une corrélation négative mais non significative entre les résidus de l'équation de sélection et ceux de l'équation d'obtention d'un CDI. Le biais de sélection est donc faible a priori, et il joue plutôt négativement : la probabilité d'obtenir un CDI est plus forte pour les personnes qui sortent du panel. Ce résultat, contraire à l'intuition, peut s'expliquer notamment par le fait que l'attrition concerne beaucoup les jeunes qui quittent le domicile parental : ce départ est plus probable lorsque le jeune a obtenu un CDI que lorsqu'il est dans une situation professionnelle précaire.

L'âge joue de façon négative sur la probabilité de passage en CDI : les moins de 25 ans obtiennent plus facilement un CDI que les plus de 40 ans. Ce résultat semble confirmer que, pour les jeunes, le CDD est souvent utilisé comme période d'essai et est probablement moins stigmatisant que pour les plus âgés.

Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes de passer en CDI. Ce résultat peut provenir de discrimination sur le marché du travail, mais peut également venir du fait que les femmes sont plus nombreuses à choisir d'être inactives.

Le fait de rechercher un emploi simultanément à son poste en CDD joue négativement sur l'obtention d'un CDI. Ce résultat paraît paradoxal, mais peut s'expliquer si l'on suppose que les personnes en CDD recherchant un emploi sont celles qui ont peu de chances de rester dans l'entreprise suite à leur CDD.

Le fait de posséder un diplôme d'un niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat joue un rôle positif, mais non significatif sur le passage en CDI. De même, déclarer avoir des compétences pour un

poste plus qualifié a un effet positif mais non significatif sur l'obtention d'un CDI. Notons toutefois que la non-significativité des coefficients peut venir du faible nombre d'observations.

Enfin, les individus travaillant dans le commerce (et dans une moindre proportion ceux travaillant dans l'industrie) ont une probabilité plus élevée que ceux travaillant dans le secteur des services d'obtenir un CDI. Ce résultat est cohérent avec l'idée que le développement du secteur des services s'est accompagné d'une augmentation de la précarité de l'emploi.

**Tableau 15 : Estimation de la probabilité d'obtenir un CDI**

		coefficient	ecart-type	p-value
constante	constante	0,21	0,37	0,563
sexe	homme		Ref	
	femme	-0,16	0,09	0,079
âge	<25 ans	0,65	0,12	0,000
	25-29 ans	0,61	0,14	0,000
	30-39 ans	0,37	0,16	0,019
	>39 ans		Ref	
diplôme	aucun diplôme, cep ou bepc, cap, bep		Ref	
	bac, brevet prof., dipl universitaire	0,16	0,16	0,316
recherche d'un emploi	oui	-0,29	0,12	0,013
	non		Ref	
compétences pour un poste plus qualifié	oui	0,12	0,10	0,212
	non		Ref	
secteur	commerce	0,27	0,15	0,062
	industrie	0,08	0,10	0,439
	services		Ref	
corrélation	rho	-0,58	0,65	0,370

source : Panel Européen des ménages

champ : salariés du privé en CDD (763 observations)

lecture : Avoir moins de 25 ans augmente la probabilité d'obtenir un CDI, comparativement à avoir plus de 40 ans. Une p-value inférieure à 0,05 indique que le coefficient est significatif au seuil de 5%.

### ➤ Prédiction de la probabilité d'obtention d'un CDI

Le modèle permet d'attribuer aux individus qui sortent prématurément de la base une probabilité d'obtenir un CDI. Avec une probabilité seuil de 75%, on obtient alors que 62,5% des personnes de l'ensemble de la base (qu'ils soient ou non observés trois années de suite) obtiendraient un CDI au cours des 3 ans. Cette proportion est fortement décroissante avec l'âge (Tableau 16) : 78% pour les moins de 25 ans, contre 30% pour les plus de 40 ans ; ainsi qu'avec le diplôme (Tableau 17).

**Tableau 16: Prévion du passage en CDI selon l'âge**

âge	% obtenant un CDI
<25 ans	77,9
25-29 ans	68,9
30-39 ans	53,9
>39 ans	30,4
total	62,5

source : Panel Européen des ménages

champ : salariés du privé en CDD

**Tableau 17: Prévion du passage en CDI selon le diplôme**

diplôme	% obtenant un CDI
aucun diplôme ou cep	46,0
bepc seul	57,9
cap, bep ou équivalent	62,8
bac ou brevet professionnel	73,6
bac+2	74,7
diplôme supérieur	70,9

source : Panel Européen des ménages

champ : salariés du privé en CDD

Le rôle de tremplin vers l'emploi stable des CDD semble donc se confirmer pour une part importante des individus en CDD. Cependant, 37% des individus en CDD ne parviennent pas à obtenir de CDI et à s'extraire de la précarité de l'emploi. D'autre part, l'effet tremplin du CDD n'est pas le même pour tous : les plus âgés, et les moins qualifiés ont plus de mal à accéder à un emploi stable.

## **Conclusion**

Depuis les années 80, le recours aux CDD s'est largement développé, malgré une législation stricte. Aujourd'hui, si les CDD ne représentent qu'environ 10% de l'emploi, ils sont devenus prédominants dans les embauches. Les jeunes et les moins qualifiés sont les plus concernés par ces contrats.

L'étude des transitions annuelles sur le marché du travail montre que ces contrats sont souvent synonymes d'insécurité de l'emploi, puisque la probabilité de se retrouver au chômage est 5 fois plus élevée pour les salariés en CDD que pour les salariés en CDI. L'étude des transitions met également en évidence un avantage des jeunes et des plus qualifiés dans l'accès à l'emploi stable. Cet avantage est confirmé par l'étude des trajectoires sur 3 ans et le modèle économétrique développé dans la partie 4.

Ce modèle permet de prévoir qu'un peu moins des deux tiers des salariés en CDD une année donnée obtiendraient un CDI au cours des 3 années suivantes, ce qui confirme le rôle de tremplin des CDD. Reste que plus du tiers de ces salariés n'obtiendraient pas de CDI, ce qui conforte l'idée d'une segmentation du marché du travail entre des salariés en emploi stable et des salariés installés durablement dans des situations précaires.

Plusieurs questions subsistent sur ces individus qui n'obtiennent pas de CDI sur la période, auxquelles le panel européen des ménages ne permet malheureusement pas de répondre : s'agit-il de personnes travaillant dans des secteurs où le CDD est d'usage ? Leur situation est-elle choisie ou subie ?

## Bibliographie

- Auer P. et Cazes S. (2002). « The Resilience of the long-term Employment Relationship », *in Employment Stability in an Age of Flexibility*, ILO.
- Deloffre A., Rioux L.(2004). « Les travailleurs évaluent-ils correctement le degré de sécurité de leur emploi ? : Une comparaison européenne », *Document de travail*, CERC.
- Fougère D. (2003). « Instabilité de l'Emploi et Précarisation des Trajectoires », *Actes des Troisièmes Entretiens de l'Emploi*, ANPE.
- Galtier B. et Gautié J. (2002). « Flexibility, Stability and the Interaction between Employment Protection and Labour Market Policies in France », *in Employment Stability in an Age of Flexibility*, ILO.
- Givord P. et Maurin E. (2003). « Changes in Job Stability and their Causes : An Empirical Analysis Method applied to France, 1982-2000 », *European Economic Review*.
- L'Horty Y. (2004). « Instabilité de l'Emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC* n°2004-1.
- Postel-Vinay F., Saint-Martin A. (2005) « Comment les salariés perçoivent la protection de l'emploi », *Economie et Statistique* n°372.
- Le Roux M. (2004). « Les mouvements de main d'œuvre en 2002 », *Premières Informations*, Dares.
- OCDE (2002) « Perspectives de l'emploi, chap. 3 : Prendre la mesure du travail temporaire ».
- Rapport du CERC (2005). « La sécurité de l'emploi, face aux défis des transformations économiques ».
- Insee-Liaisons sociales-Dares (2001), « Intérim et CDD : parcours, usages, enjeux », *Dossiers thématiques*, n°18.
- Code du travail, art L122-1 et L122-2.

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTES, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université de Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion de jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Universités Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mcihèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérengère JUNOD, juillet 2006.