

# Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français

Jean Flamand



**FRANCE STRATÉGIE**  
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Les documents de travail de France Stratégie présentent les travaux de recherche réalisés par ses experts, seuls ou en collaboration avec des experts extérieurs. L'objet de leur diffusion est de susciter le débat et d'appeler commentaires et critiques. Les documents de cette série sont publiés sous la responsabilité éditoriale du commissaire général. Les opinions et recommandations qui y figurent engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du Gouvernement.



## Table des matières

Introduction.....	3
1. Transitions professionnelles : évolution des années 1970 à nos jours .....	5
1.1. Une hausse des transitions sur longue période avec des passages plus fréquents par le chômage (1975-2002) .....	5
1.2. Pas de hausse globale des transitions mais une plus forte instabilité de l'emploi (2003-2014) .....	7
1.3. Une évolution à rapprocher de la variation du PIB et de l'emploi.....	9
1.4. Des transitions entre statuts qui restent faibles.....	16
2. Une instabilité de l'emploi qui révèle la dualisation du marché du travail .....	19
2.1. Stagiaires, contrats aidés et salariés en contrat à durée limitée, « variables d'ajustement » du marché du travail .....	19
2.2. Les jeunes et les moins qualifiés basculent plus souvent vers le chômage .	23
2.3. Une instabilité de l'emploi à relier aux modes de gestion de l'emploi dans les entreprises .....	28
3. Un marché du travail plus instable ?.....	35
3.1. Des durées de contrats de plus en plus courtes .....	35
3.2. Des transitions vers l'emploi stable qui diminuent.....	39
3.3. La « déstabilisation des stables » ? .....	46
Conclusion.....	50
ANNEXES	
Annexe 1	
Comment repérer les transitions sur le marché du travail avec l'enquête Emploi ? ....	51
Annexe 2	
Procédure d'estimation : démarche et résultats.....	55
Bibliographie.....	64

## Résumé

La constitution d'un panel d'actifs sur la période 2003-2014 à partir de l'enquête Emploi permet de fournir une vision dynamique de l'évolution du marché du travail à la lumière des transitions professionnelles, et de pointer l'impact spécifique de la crise de 2008 sur le fonctionnement de ce marché.

Sur la dernière décennie, les transitions professionnelles des actifs sont relativement stables, autour de 16 % en moyenne chaque année, et évoluent en lien avec le cycle économique et de l'emploi. Pour autant, depuis la crise de 2008, la structure des transitions professionnelles s'est modifiée : les allers et/ou retours entre emploi et chômage sont plus nombreux relativement aux transitions d'emploi à emploi (changements d'employeur). Ils représentent près de six transitions sur dix, illustrant ainsi l'instabilité du marché du travail.

La rupture du lien d'emploi, mesurée à partir de la probabilité de connaître une transition de l'emploi vers le chômage, se concentre sur certaines catégories de travailleurs : les jeunes, les moins qualifiés et de façon moindre les seniors. Ce sont ces mêmes travailleurs qui présentent la probabilité la plus forte de changer d'entreprise d'une année sur l'autre. Le risque de basculement vers le chômage dépend fortement du type de contrat de travail, ce qui atteste de la dualité du marché du travail : il est dix fois plus important pour les salariés en intérim et six fois plus important pour les salariés en CDD que pour les salariés en CDI. Pour autant, au sein même de ce dernier segment, le risque est hétérogène : il apparaît ainsi plus élevé pour les familles monoparentales et les immigrés non européens. En tenant compte de facteurs objectifs, la probabilité de perdre son emploi renvoie surtout aux modes de gestion de la main-d'œuvre au sein des entreprises ou à certains métiers, plutôt qu'aux seules caractéristiques individuelles observables (sexe, âge, diplôme, catégorie socioprofessionnelle notamment). De ce point de vue, la montée des contrats à durée limitée (CDD et intérim) et le raccourcissement de leur durée moyenne, y compris des CDI, suggèrent que ces transitions sont davantage subies que voulues. Parallèlement, les transitions vers l'emploi stable (CDI) connaissent une baisse tendancielle depuis la crise de 2008, surtout pour les chômeurs, ce qui tend à renforcer la segmentation du marché du travail.

Mots clés : emploi, activité, transition professionnelle, instabilité, segmentation

# Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français

Jean Flamand<sup>1</sup>

## Introduction

Alors que le gouvernement annonce l'instauration d'un Compte personnel d'activité (CPA) qui vise à sécuriser les parcours professionnels de tous les actifs au 1<sup>er</sup> janvier 2017<sup>2</sup>, il paraît nécessaire de porter un regard rétrospectif sur les transitions professionnelles et d'évaluer l'influence spécifique de la crise de 2008 sur l'évolution du marché du travail. D'une part, l'analyse des transitions professionnelles, c'est-à-dire des passages par l'emploi, le chômage ou l'inactivité une année donnée, est une illustration des changements de situation sur le marché du travail. D'autre part, appréhender l'évolution du marché du travail en termes de flux permet de suivre le passage des individus d'un état à un autre au cours de leur vie active et de mieux cibler les catégories de travailleurs qui nécessitent des mesures spécifiques en matière d'accompagnement et de sécurisation professionnelle.

De nombreux rapports ont traité de la mobilité sur le marché du travail<sup>3</sup>, mais l'évolution de la dynamique de ce marché pose toujours question. Si la plupart des études s'accordent sur l'augmentation globale du nombre de transitions depuis quarante ans, l'analyse diverge encore, certains estimant que cette hausse illustre la flexibilisation du marché du travail, avec un ajustement accru de l'emploi aux besoins des entreprises grâce à la multiplication des formes particulières d'emploi<sup>4</sup>. D'autres considérant au contraire que ces transitions, globalement stables, sont en réalité concentrées sur un noyau de travailleurs précaires, ce qui illustre la forte

---

<sup>1</sup> France Stratégie, chargé d'études. L'auteur remercie Hélène Garner, Frédéric Lainé, Marc Ferracci, Cécile Jolly et Nicolas Le Ru pour leurs remarques et suggestions dans la réalisation de ce travail, ainsi que Thomas Amossé pour avoir accepté de discuter ce travail lors d'un séminaire à France Stratégie.

<sup>2</sup> L'article 38 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi prévoit la création de ce compte personnel qui « rassemblera les principaux droits sociaux personnels et collectifs de son titulaire pour sécuriser son parcours professionnel ». Outil d'accompagnement global des actifs, le CPA vise à construire de nouvelles sécurités professionnelles par la portabilité des droits sociaux. Voir France Stratégie (2015), *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, rapport, octobre.

<sup>3</sup> Cahuc P. et Kramarz F. (2005), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française ; Conseil d'Orientation pour l'Emploi, (2009), *L'évolution des trajectoires et des mobilités professionnelles des salariés*, rapport du COE, septembre ; Lemoine M. et Wasmer E. (dir.) (2010), *Les mobilités des salariés*, rapport du CAE, n° 90, La Documentation française.

<sup>4</sup> International Labour Office (ILO) (2015), « World employment and social outlook: The changing nature of jobs », Report, May ; Galtier B. et Gautié J. (2003), « Flexibility, stability and the interaction between employment protection and labour market policies in France », in Auer P et Cazes S. (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, International Labour Office, Genève.

segmentation du marché du travail français et son manque de fluidité macro-économique<sup>5</sup>. Ce débat autour de la flexibilité du marché du travail fait écho aux notions d'*instabilité* et d'*insécurité* de l'emploi. Ces deux termes renvoient à la manière dont les évolutions du fonctionnement du marché du travail vont affecter les parcours professionnels des actifs. S'appuyant sur la définition établie par le Centre d'études des revenus et de la cohésion sociale (CERC), nous considérons ici que « la stabilité de la relation d'emploi (ou *stabilité de l'emploi*) désigne la continuité du lien d'emploi entre le salarié et une entreprise. La rupture du lien d'emploi peut être le fait du salarié (démission) [...] de l'entreprise (fin de contrat, licenciement) [ou encore d'un accord entre les deux parties, *via* la rupture conventionnelle]. Si cette rupture est "rapidement" suivie d'une nouvelle embauche, la situation est différente de ce que l'individu connaît s'il reste durablement au chômage. On parlera alors d'*insécurité de l'emploi* »<sup>6</sup>. Un emploi instable ne deviendra source d'insécurité que si, à la suite de la rupture du lien d'emploi, la personne ne retrouve pas rapidement un autre travail<sup>7</sup>. De ce point de vue, la crise que nous traversons peut apporter des éléments nouveaux pour comprendre ces phénomènes qui tendent à se complexifier.

Que nous dit l'observation des transitions professionnelles sur l'évolution du marché du travail depuis une décennie ? L'augmentation des changements de situation observée depuis plusieurs années s'accompagne-t-elle d'une plus grande instabilité de l'emploi ? Ce phénomène s'est-il accentué et porte-il systématiquement sur les mêmes individus ou métiers ?

Afin de fournir des éléments actualisés qui permettent d'établir un diagnostic partagé, nous mettons d'abord en regard l'évolution des taux annuels des transitions professionnelles de la fin des années 1970 jusqu'au début des années 2000 avec la dernière décennie (2003-2014). Ces indicateurs permettent une description objective des changements d'états (emploi, chômage ou inactivité) sur le marché du travail. Cette partie descriptive permettra de montrer en quoi la crise amorcée en 2008 a accentué l'instabilité de l'emploi (hausse du risque de perdre son emploi) et rendu plus difficile le retour à l'emploi.

Ensuite, par un focus sur un indicateur statistique simple – le taux de transition annuel de l'emploi vers le chômage –, nous mettrons en évidence la dualité du marché du travail structuré autour de l'opposition « contrat stable » *versus* contrat à durée limitée (CDL). Le segment de main-d'œuvre à durée limitée, particulièrement visible lorsqu'on prend pour indicateur le taux de rotation de la main-d'œuvre et le développement des formes particulières d'emploi, porte spécifiquement sur certaines catégories de travailleurs (jeunes et peu qualifiés). Davantage que l'âge ou le niveau de qualification, cette plus grande instabilité de l'emploi renvoie surtout à la gestion de l'emploi dans les entreprises et à certains métiers dès lors que l'on tient compte des effets de structure.

Dans une moindre mesure, on assiste dans le même temps à une déstabilisation des actifs « stables », particulièrement depuis la crise de 2008. Le taux de rupture à un an des CDI représente près d'un tiers des CDI et le taux de transition entre deux CDI chez des employeurs différents est resté assez faible depuis 2008.

---

<sup>5</sup> Blanchard O. et Tirole J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, rapport du CAE, n° 44, La Documentation française ; Martin J.P. et Scarpetta S. (2011), « Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity », *IZA Policy Papers*, n° 27, Institute for the Study of Labor.

<sup>6</sup> Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, rapport, n° 5, février, p. 8.

<sup>7</sup> L'Insee définit un chômeur de longue durée comme « un actif au chômage depuis plus d'un an ».

# 1. Transitions professionnelles : évolution des années 1970 à nos jours

## 1.1. Une hausse des transitions sur longue période avec des passages plus fréquents par le chômage (1975-2002)

L'analyse de l'évolution des changements de situation sur le marché du travail – ou taux de transition – permet de décrire le fonctionnement du marché du travail, de mesurer sa fluidité, mais également d'apprécier la qualité des emplois occupés (*voir encadré 1*).

Sur près de trente ans (1974-2002), l'évolution de ces taux de transitions annuels<sup>8</sup> suit en France une tendance à la hausse, quelle que soit la nature du changement d'état considéré, à l'exception des transitions de l'emploi à l'emploi (changements d'employeur). Ainsi, sur l'ensemble des transitions, la part des actifs ayant changé de situation était de 16,3 % en 2002, hors passage par l'inactivité, contre 12,0 % en 1975, soit une hausse de 35,8 % (*voir graphique 1*). Entre ces deux dates, le nombre d'actifs ayant connu une transition sur le marché du travail a crû d'environ 1,7 million, passant de 2,6 à 4,3 millions<sup>9</sup>.

Sur la période considérée, l'augmentation globale du nombre des transitions résulte principalement de l'accroissement des transitions avec passage par le chômage (emploi-chômage, chômage-emploi, chômage-emploi-chômage) : elles représentaient une transition sur cinq en 1975, contre une sur deux en 2000. Les transitions d'emploi à emploi (changements d'employeur) sont les plus fréquentes même si elles sont restées relativement stables sur la période (taux de transition de 9 % en 1974, 8,5 % en 2002). Cependant, les changements d'employeur ont une grande sensibilité au cycle conjoncturel.

L'évolution des transitions est corrélée au cycle économique : elles ont tendance à s'accroître en période de croissance et à baisser en période de ralentissement économique, voire de récession. Toutefois, elles n'évoluent pas nécessairement dans le même sens selon la nature du cycle économique : les transitions d'emploi à emploi évoluent de manière procyclique. En effet, l'augmentation des opportunités d'emplois induite par la croissance économique engendre une hausse des transitions volontaires d'entreprise à entreprise. À l'inverse, en période de ralentissement ou de récession économique, le marché du travail « se fige » : il en découle moins d'opportunités d'emploi pour les travailleurs et moins de possibilités de circulation des connaissances entre entreprises et segments d'activité. Les transitions emploi-chômage semblent quant à elles suivre une tendance contra-cyclique.

Ainsi, la diminution de l'ordre d'un point de pourcentage des transitions entre 1974 et 1985 (de 12,0 % à environ 11,0 %) témoigne de l'évolution parallèle de ces dernières avec le cycle économique. En moyenne sur cette période, le PIB en volume évolue de + 2,2 %, avec une récession de - 1,0 % en 1975, alors que la croissance économique moyenne des vingt

---

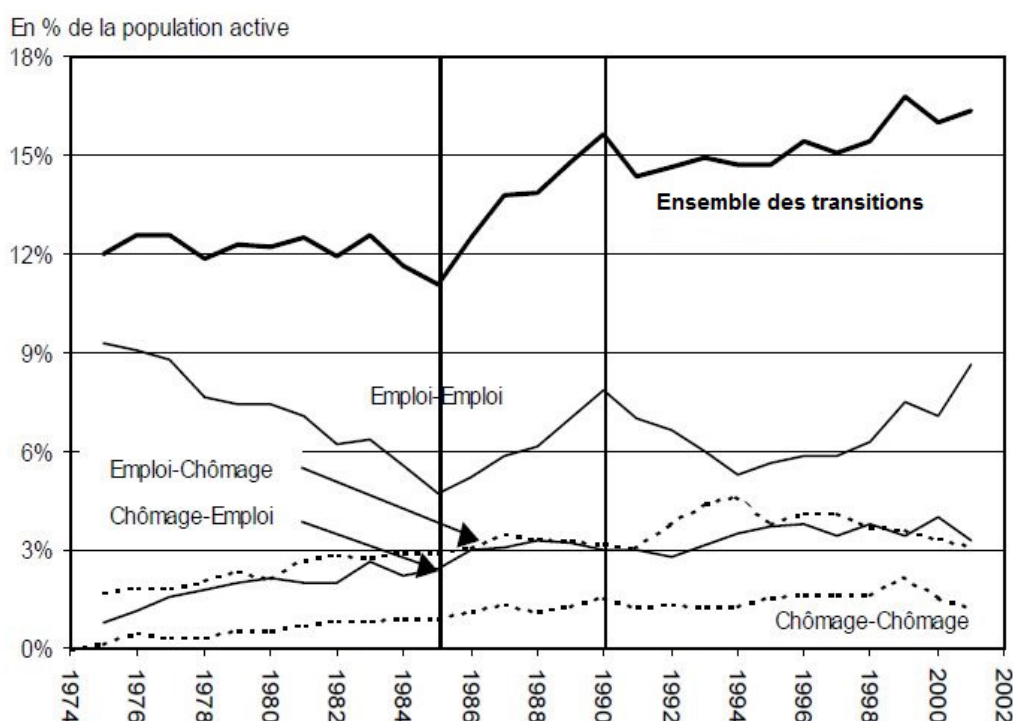
<sup>8</sup> Le taux de transition est défini comme la fraction des actifs (en emploi et au chômage) l'année  $n-1$  et  $n$  qui ont changé de statut d'activité entre ces deux dates. Ce calcul s'appuie sur le calendrier rétrospectif d'activité fourni par l'enquête Emploi de l'Insee. Les concepts d'emploi, de chômage sont déclaratifs.

<sup>9</sup> Nous appliquons le taux de transition global des actifs aux effectifs de la population active des deux années considérées. Voir la série longue de la population active publiée par l'Insee : [www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=nombre-actifs-ensemble](http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=nombre-actifs-ensemble).

années précédentes s'établissait à + 5,4 %<sup>10</sup>. Ce reflux global des transitions sur la période considérée est imputable à la forte baisse des transitions de type emploi-emploi (avec changement d'entreprise) qui passent de 9,0 % à 5,0 %.

La période d'amélioration conjoncturelle de 1985 à 1990, avec une évolution du PIB moyen de + 3,4 %, voit le taux de transition annuel repartir à la hausse, à un peu plus de 15,0 %, et le taux de transition d'emploi à emploi se rapprocher de son niveau de 1974. Sur le plan juridique, cette période est associée à une flexibilisation du marché du travail, marquée par la légalisation de l'intérim en 1972 et par l'instauration d'une nouvelle catégorie juridique, le Contrat à durée déterminée (CDD), à partir de 1979. La période qui suit la récession de 1993 (- 0,6 %), est marquée par une tendance à l'augmentation des transitions, notamment celles qui impliquent un changement d'employeur (emploi-emploi).

**Graphique 1. Taux de transition annuels des actifs sur le marché du travail de 1974 à 2002 (en %)**



Champ : France métropolitaine, actifs (hors militaires du contingent) à la date de l'enquête et un an auparavant.

Lecture : 16,5 % des actifs en mars 2001 ont quitté ou retrouvé un emploi au cours des douze mois précédents (ce pourcentage ne prend pas en compte les personnes inactives en mars 2000).

Source : Insee, enquêtes Emploi 1975-2001, Amossé T. in Germe J-F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, coll. « Qualifications & prospective », Commissariat général du plan, La Documentation française, février, p. 25.

<sup>10</sup> Voir la série longue de l'évolution du PIB en France publiée par l'Insee : [www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATTEF08112](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF08112).



### **Encadré 1 – Les transitions professionnelles comme indicateur européen de qualité de l'emploi : comparaison internationale**

La mise en œuvre de la stratégie « Europe 2020 » prévoit quatre lignes directrices dans le domaine de l'emploi dont l'une vise à « accroître la participation au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir des emplois de qualité »\*. L'objectif de « qualité de l'emploi » affiché dans la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) comprend une dimension dynamique : les transitions entre le non-emploi et l'emploi font en effet partie des indicateurs de qualité de l'emploi définis à Laeken en 2001\*\*. Comparé à d'autres pays européens sur la même période (2004-2008), le marché du travail français se situe dans la moyenne, et fait même partie de ceux où la probabilité de rester en emploi entre deux années est assez importante. Cette stabilité dans l'emploi de date à date peut toutefois s'expliquer par la multiplication de contrats courts, notamment en France, en Grèce ou aux Pays-Bas, pays où plus d'une personne sur deux en emploi à durée déterminée en 2007 l'étaient toujours en 2009\*\*\*. La probabilité de passer du chômage à l'emploi est très élevée dans les pays nordiques (Danemark et Suède) où la dynamique des embauches et des licenciements est plus rapide\*\*\*\*. Symétriquement, la probabilité de rester au chômage d'une année sur l'autre est d'environ 40 % dans ces deux pays contre 60 % dans les pays de la zone euro sur la période 2004-2008 selon l'Enquête sur les forces de travail (LFS). Pour la France, ce taux est de 52 %. Les différences structurelles et institutionnelles en termes de gestion de la main-d'œuvre et d'outils de flexibilisation de l'emploi expliquent en partie ce constat. En effet, d'après cette même enquête, les pays européens qui ont vu leur taux de transition sur le marché du travail s'accroître entre 1998 et 2008 sont ceux qui ont mis en œuvre des politiques d'emploi encourageant le développement des contrats à durée limitée ou du temps partiel.

\* Ministère du Travail et de l'Emploi (2011), « [Stratégie Europe 2020 : pour la croissance et l'emploi](#) »

\*\* Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2013), « La mobilité de la main-d'œuvre en Europe », *Revue économique*, vol. 64, n° 2, p. 309-343.

\*\*\* Erhel C., Guergoat-Larivière M., Leschke J. et Watt A. (2013), « Tendance de la qualité de l'emploi pendant la crise : une approche européenne comparative », *Document de travail*, n° 161, Centre d'études de l'emploi, mars.

\*\*\*\* Ward-Warmedinger M. et Macchiarelli C. (2013), « Transitions in labour market status in the European Union », *LEQS Paper*, n° 69, November.

## **1.2. Pas de hausse globale des transitions mais une plus forte instabilité de l'emploi (2003-2014)**

*Un taux de transition assez stable mais qui masque les effets de la crise*

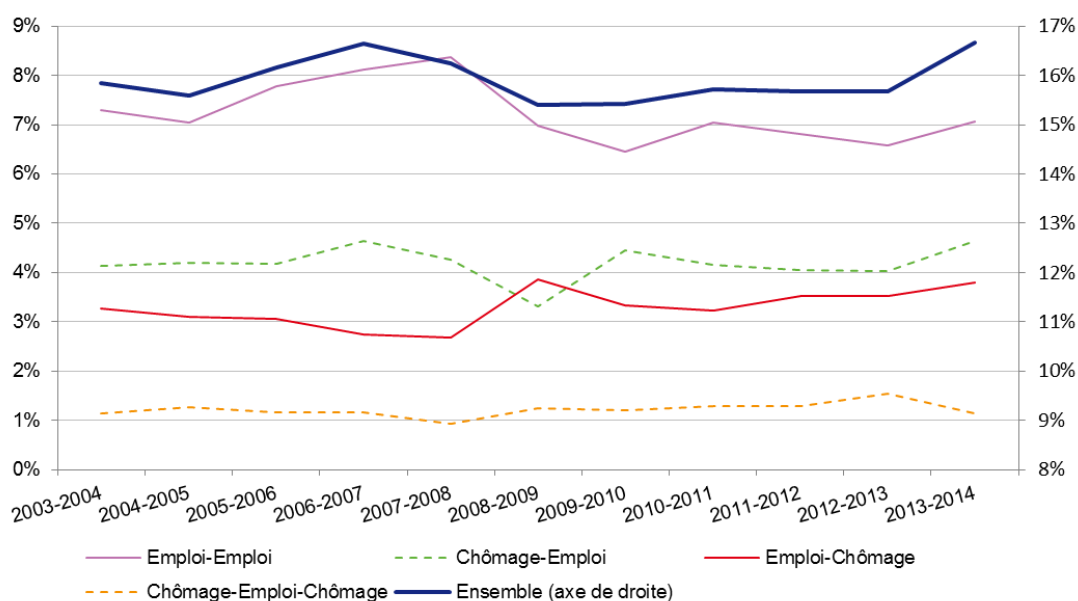
Depuis le début de la décennie 2000, le taux de transition global des actifs (hors fonctionnaires) est resté stable en moyenne annuelle, oscillant entre 15,4 % et 16,7 %

(voir annexe 1 et graphique 2)<sup>11</sup>. En volume, cela représente en moyenne chaque année environ 3,5 millions de changements d'état sur la période 2003-2014. Ce chiffre est globalement stable lorsqu'on distingue les périodes 2003-2008 et 2008-2014.

Comme sur le graphique 1 (1975-2002), les transitions des actifs semblent sensibles à la conjoncture sur la dernière décennie. Les transitions emploi-chômage connaissent un pic au cours de la crise entre 2008 et 2009. Leur évolution pendant la grande récession se rapproche de celle observée durant la crise de 1993, date qui correspond à leur niveau le plus haut sur la période 1975-2001. Dans le même temps, les transitions d'emploi à emploi, c'est-à-dire les actifs qui déclarent une ancienneté de moins d'un an chez leur employeur, comme les retours en emploi (chômage-emploi) décroissent au cours de la crise. Avec le rebond de 2010, les transitions d'emploi à emploi repartent à la hausse, contrairement aux transitions chômage-emploi. Les transitions sans sorties durable du chômage (chômage-emploi-chômage) concernent en moyenne 1,2 % des actifs.

Excepté au plus fort de la crise, le taux de retour à l'emploi des actifs est à un niveau supérieur au taux de transition emploi-chômage sur la dernière décennie : il s'élève en moyenne à 4,2 % contre 3,3 % pour les transitions emploi-chômage.

**Graphique 2. Taux de transition annuels des actifs sur le marché du travail de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes actives (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les personnes actives en 2008, 7,0 % étaient chez un autre employeur en 2009 (emploi-emploi).

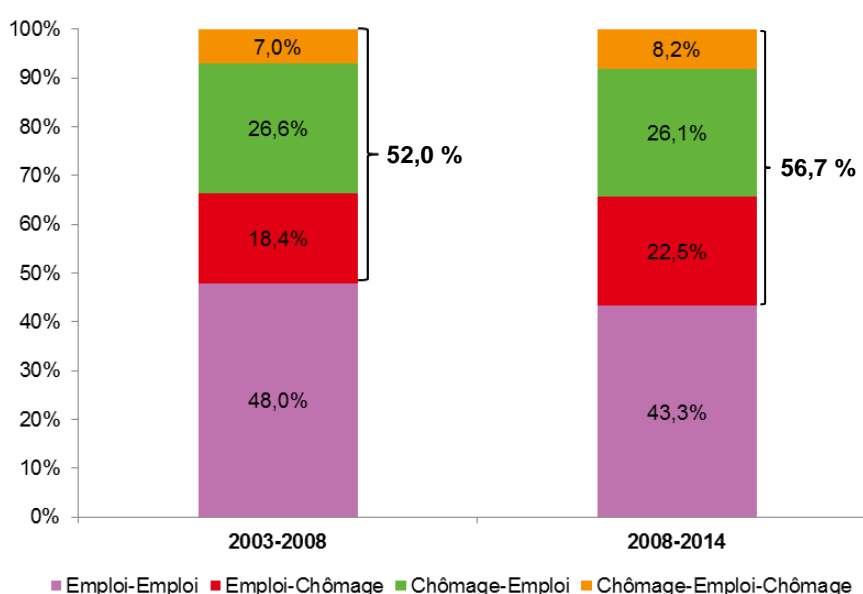
Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

<sup>11</sup> En 2009, en utilisant le calendrier rétrospectif d'activité, on recense un taux de transition de 18,6 %, c'est-à-dire que près d'un actif sur cinq a changé de situation sur le marché du travail. Voir Amossé T. et Ben Halima M-A. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, n° 75, décembre.

Cette apparente stabilité des changements de situation cache en réalité une modification de la structure des transitions, dominée par un accroissement des passages par le chômage depuis la crise. En moyenne, sur cent actifs mobiles, plus de la moitié connaissent en effet des allers et/ou retours entre emploi et chômage, et cette part s'est accrue sur la période 2008-2014, passant de 52,0 % à 56,7 % (+ 9,0 %) (voir graphique 3).

Précisément, ce sont les transitions emploi-chômage et chômage-emploi-chômage qui ont vu leur poids relatif s'accroître le plus fortement, ce qui va dans le sens d'un marché du travail plus flexible (voir encadré 3). Si elles représentaient en moyenne un quart des transitions entre 2003 et 2008 (25,4 %), elles correspondent à trois transitions sur dix entre 2008 et 2014 (30,6 %) devenant ainsi plus fréquentes que les retours en emploi (26,1 %).

**Graphique 3. Poids relatif des différentes transitions parmi les actifs mobiles (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes actives (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les actifs mobiles sur la période 2008-2014, 56,7 % ont connu un aller et/ou retour entre emploi et chômage.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Ces indicateurs de transitions (graphiques 1 à 3) ont pour caractéristique d'être calculés sur le même champ, c'est-à-dire l'ensemble des actifs, ce qui permet une analyse comparative des changements de situations sur le marché du travail. Une analyse par catégorie d'actifs offre toutefois une analyse plus fine des transitions, notamment de leur lien avec la variation du PIB et de de l'emploi.

### 1.3. Une évolution à rapprocher de la variation du PIB et de l'emploi

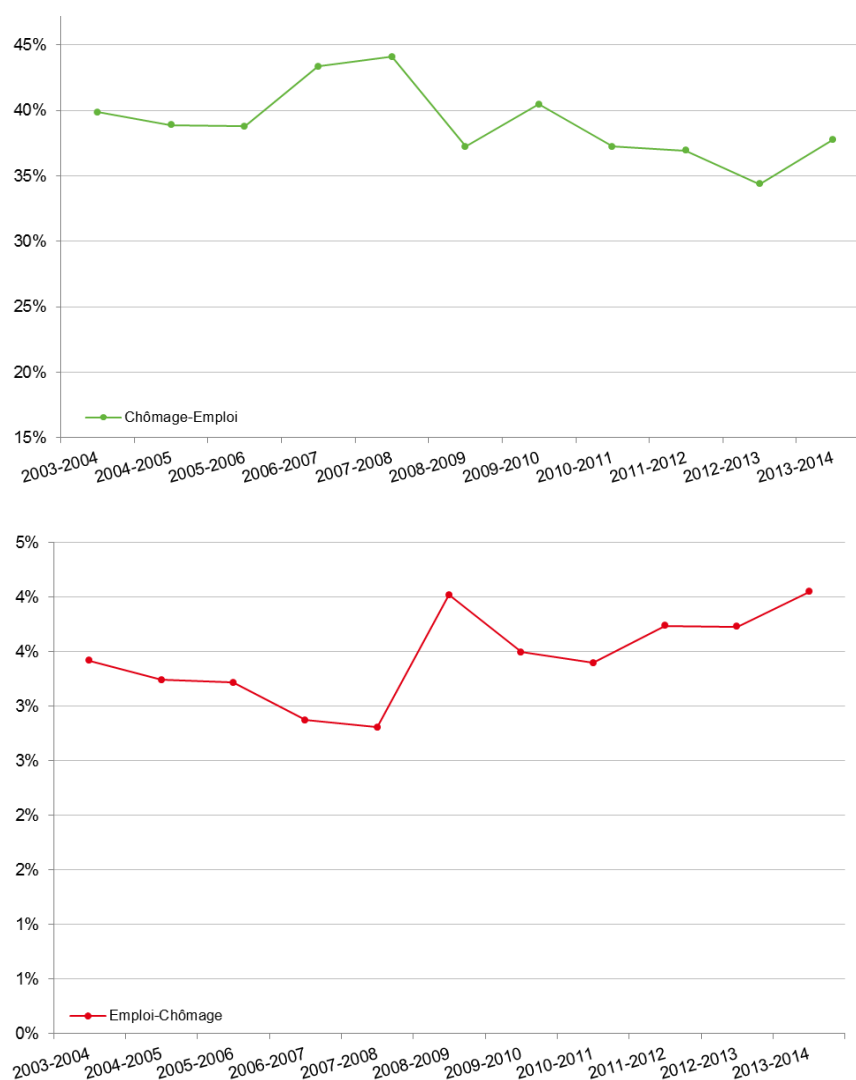
*Plus de retours à l'emploi sur la première moitié de la décennie*

Lorsqu'on observe la population au chômage une année donnée, la proportion de chômeurs qui retrouvent un emploi se redresse entre 2003 et 2007. Corollairement, parmi les

personnes en emploi une année donnée, la part de celles qui passent de l'emploi au chômage baisse, tandis que le chômage persistant reste stable (voir graphiques 4 et 5).

Ainsi, la proportion d'actifs en emploi qui sont chômeurs un an plus tard atteint 2,8 % en 2007 contre 3,4 % en 2003, soit une baisse de 17,6 %. *A contrario*, la proportion de chômeurs qui connaissent un retour à l'emploi entre 2007 et 2008 atteint 44,1 % contre 39,9 % quatre ans plus tôt, soit une progression de + 10,5 %.

**Graphique 4. Parts des transitions annuelles entre l'emploi et le chômage de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les personnes en emploi en 2008, 4,0 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Au niveau macroéconomique, les transitions d'emploi à emploi sont corrélées significativement à l'évolution du PIB, de l'ordre de 0,61 sur la période 2003-2014. Ce n'est pas le cas des transitions chômage-emploi et emploi-chômage, même avec un effet retard du PIB (voir tableau 1) : cette absence de corrélation peut s'expliquer par le fait qu'au cours

de la crise, l'évolution de l'emploi a été atypique<sup>12</sup>. En effet, les pertes d'emploi ont été moins importantes qu'attendu au regard de la baisse d'activité enregistrée.

Les transitions avec passage par le chômage sont en revanche corrélées significativement à l'évolution de l'emploi sur la période 2003-2014 : positivement pour les transitions chômage-emploi (0,61), négativement pour les transitions emploi-chômage (- 0,61).

**Tableau 1. Coefficients de corrélation associés des transitions au PIB et à la variation de l'emploi (2003-2014)**

	Emploi-Emploi	Emploi-Chômage	Chômage-Emploi
<b>PIB</b>	0,61**	-0,44 (n.s.)	0,17 (n.s.)
<b>PIB avec retard</b>	0,31 (n.s.)	-0,07 (n.s.)	0,14 (n.s.)
<b>Variation de l'emploi</b>	0,46 (n.s.)	-0,61**	0,61**

\*\*\* Coefficient significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, n.s. non significatif

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee) et les comptes nationaux, base 2010 (Insee).

#### *Mais la crise a accru le risque de chômage*

Depuis l'avènement de la crise, l'instabilité de l'emploi, mesurée par la probabilité de basculer de l'emploi vers le chômage, apparaît plus importante. Au plus fort du retournement conjoncturel, entre 2007 et 2009, le nombre de transitions emploi-chômage a ainsi augmenté de près de 300 000, pour atteindre près de 900 000 actifs passés par le chômage. Cette hausse induit un taux de transition emploi-chômage de 4,0 % entre 2008 et 2009, contre 2,8 % un an plus tôt (+ 42,9 %). En dépit d'une baisse significative entre 2009 et 2011, ce taux suit depuis une tendance haussière et trouve son point haut fin 2014, soit le même niveau qu'en 2008.

De surcroît, cette hausse de l'instabilité de l'emploi est corroborée par le ressenti des personnes, dont il se dégage un sentiment grandissant d'insécurité économique : d'après les enquêtes *Conditions de travail* de la Dares, 17 % des salariés interrogés en 2013 craignaient de perdre leur emploi dans l'année à venir, alors qu'ils n'étaient que 11 % en 2005<sup>13</sup>.

Outre cette approche statique, il est intéressant d'observer la récurrence dans le chômage d'une année sur l'autre, en distinguant ceux qui ont connu une période d'emploi au cours de l'année, de ceux qui sont restés au chômage, ce que l'on qualifiera d'insécurité de l'emploi.

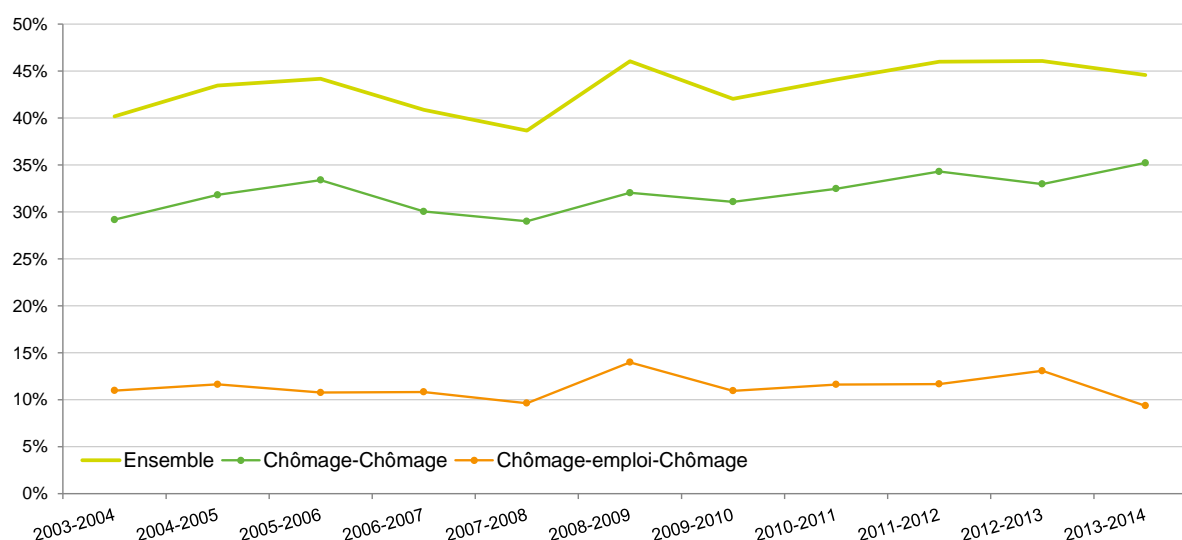
<sup>12</sup> Argouac'h J., Debauche E., Leblanc P. et Ourliac B. (2010), « Comment expliquer les évolutions de l'emploi depuis le début de la crise ? », *Dossier de la Note de conjoncture*, Insee, décembre.

<sup>13</sup> Algava E., Davie E., Loquet J. et Vinck L. (2014), « Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n° 049, juillet.

## Et les situations de chômage durable augmentent

Malgré une reprise assez nette des retours en emploi entre 2009 et 2010 (+ 8,6 %, à 40,4 %), et une baisse des situations de chômage durable (- 8,7 % à 42,0 %) (Ensemble – graphique 5), l'évolution de ces deux types de transitions s'opposent jusqu'en 2011-2012 pour retrouver leur niveau respectif de début de crise.

**Graphique 5. Part des chômeurs en n et n+1 avec ou sans transition de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les personnes au chômage en 2008, 14,0 % sont toujours au chômage un an après, mais depuis moins d'un an, c'est-à-dire qu'elles ont retrouvé un emploi en cours d'année mais qu'elles sont retombées au chômage.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

La persistance dans le chômage s'accroît en effet à partir de l'année 2008 qui marque le début de la crise économique : la part des chômeurs qui le sont toujours un an après (c'est-à-dire sans épisode d'emploi en cours d'année) grimpe à 34,3 % (contre 29,0 % quatre ans plus tôt) et ce taux augmente progressivement depuis 2009. Précisément, alors que l'on dénombrait en moyenne 640 000 personnes concernées par le chômage récurrent en 2003, elles sont près de 1 million fin 2014<sup>14</sup>. Par ailleurs, le taux de chômage de longue durée, défini comme la part des chômeurs d'au moins douze mois parmi les actifs, est passé de 2,5 % à 4 % entre 2008 et 2013, soit une hausse de + 60 %<sup>15</sup>. Fin 2013, ce sont quatre chômeurs sur dix qui sont au chômage depuis au moins un an<sup>16</sup>, et parmi ceux-ci, un peu plus de la moitié présentent une ancienneté au chômage supérieure à deux ans.

<sup>14</sup> En 2014, l'ancienneté dans le chômage est de 14,2 mois en moyenne contre 13,6 mois en 2013, et plutôt stable sur la décennie. Voir Insee (2016), *Tableaux de l'économie française*, mars.

<sup>15</sup> Lê J., Le Minez S. et Rey M. (2014), « Chômage de longue durée : la crise a frappé plus durement ceux qui étaient déjà les plus exposés », in *France portrait social*, coll. « Insee Références », novembre.

<sup>16</sup> *Ibid.*

Dans le même temps, la part des chômeurs qui sont toujours dans la même situation aux deux dates tout en ayant connu au moins un épisode d'emploi en cours d'année (chômage-emploi-chômage) s'élève à 10,8 % sur la période 2003-2008, contre 11,8 % sur la période post-crise (2008-2014). Dans un contexte d'incertitude marquée, ceci suggère que les entreprises ont accentué les embauches sur des périodes d'emploi très courtes (*voir section 3.1*).

En parallèle, le taux de transition entre chômage et emploi, qui mesure la probabilité de retour à l'emploi, permet d'appréhender l'insécurité causée par des durées de chômage plus longues. À l'appui de cet indicateur, le retour en emploi semble plus difficile depuis la crise (*voir graphique 4 et encadré 2*). Les chances de retour en emploi à un an ont décliné depuis 2008, passant de 41,0 % entre 2003-2008 à 37,3 % entre 2008-2014 (- 9,0 %), ce qui corrobore l'évolution des taux de retour à l'emploi calculés pour les demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi<sup>17</sup>.

Ce taux de retour à l'emploi a particulièrement chuté pour les personnes qui étaient en situation de chômage long (plus d'un an), les sorties vers l'emploi ayant bénéficié en majorité à ceux qui étaient au chômage depuis peu<sup>18</sup>.

#### *Pas de hausse des sorties vers l'inactivité pour les chômeurs*

De ce point de vue, l'allongement de la durée passée au chômage peut générer du découragement et conduire certains chômeurs à sortir d'une démarche active de recherche d'emploi pour s'orienter vers l'inactivité. Une manière d'appréhender ce phénomène est de regarder le taux de transition annuel entre le chômage et l'inactivité, d'une part en se restreignant aux personnes âgées de 25 à 55 ans pour neutraliser les changements liés à l'allongement de la durée des études, au retour en formation des jeunes ou au recul de l'âge de départ à la retraite, et d'autre part en distinguant les hommes des femmes qui ont des comportements différenciés en matière d'inactivité. Si ce taux est plutôt stable en moyenne annuelle pour les hommes, autour de 12,5 %, il a tendance à décroître depuis 2013 (*voir graphique 6*).

Cette relative stabilité des sorties de chômeurs vers l'inactivité n'est par exemple pas observée aux États-Unis : au contraire, le taux d'activité y est en forte baisse et les inactifs occupent une part de plus en plus importante dans la population en âge de travailler. Fin 2014, le taux d'emploi aux États-Unis n'a ainsi pas retrouvé son niveau d'avant-crise (68 % contre 71 % en 2008), alors même que le taux de chômage a fortement baissé (6,3 % contre 9,4 % en 2009)<sup>19</sup>. La forte baisse du chômage apparaît donc en trompe-l'œil car elle est due pour beaucoup au découragement des chômeurs qui ne cherchent plus d'emploi.

*A contrario*, en France, malgré un taux d'emploi plutôt stable depuis 2008 (de 65 % à 64 % en 2014), le taux d'activité augmente et contribue toutes choses égales par ailleurs à la hausse du taux de chômage (9,9 % en 2014 contre 7,4 % en 2008). Au cours de la crise,

---

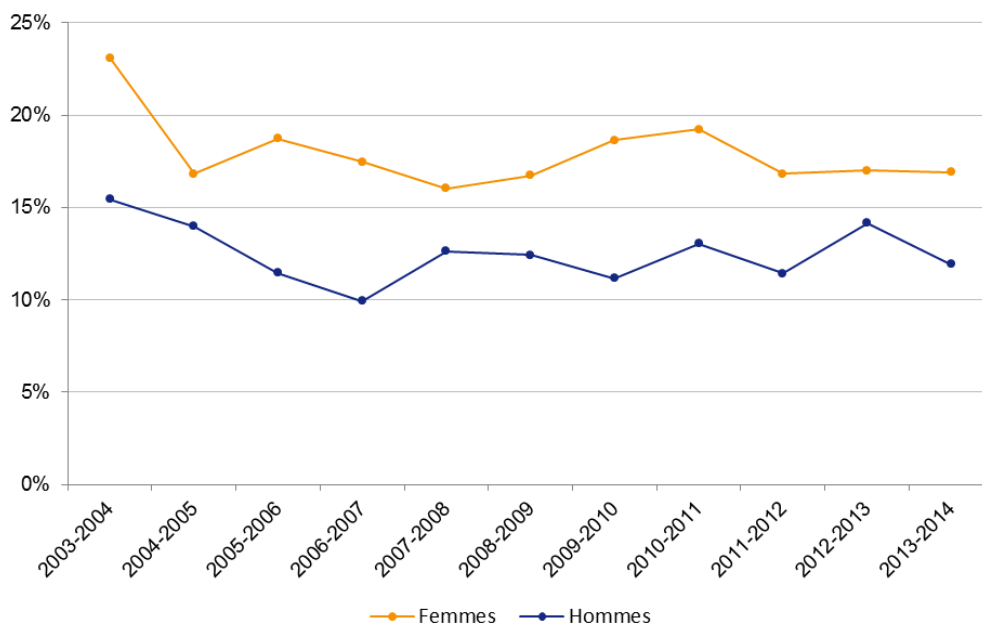
<sup>17</sup> Bache G. et Saby K. (2015), « Panel entrants 2012. Diversité des parcours d'accès à l'emploi », *Éclairages et synthèses*, Pôle emploi, n° 12, mai.

<sup>18</sup> Lê J., Le Minez S. et Rey M. (2014), *op. cit.*

<sup>19</sup> OCDE, base de données sur l'emploi : [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R#](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R#).

malgré de moindre chance de retrouver un emploi, les chômeurs n'ont pourtant pas quitté le marché du travail<sup>20</sup>.

**Graphique 6. Taux de transition annuels du chômage vers l'inactivité chez les 25-55 ans selon le sexe de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes (hors fonctionnaires) de 25 à 55 ans (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les hommes âgés de 25 à 55 ans au chômage en 2010, 13,1 % sont inactifs un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Outre les flux annuels entre statuts d'activité, une autre manière d'étudier l'évolution de la structure du marché du travail consiste à observer les passages entre statuts d'emploi (privé/public, non-salarié). Cette partition des actifs permet de rendre compte de la nature des changements de statut au sein du marché du travail.

### **Encadré 2 – Quelle que soit la durée au chômage, une reprise d'emploi plus difficile pour les seniors**

Outre l'impact de la conjoncture, l'avancée en âge apparaît comme un frein important à la reprise d'un emploi après un passage par le chômage. Ainsi, à caractéristiques identiques, avoir plus de 55 ans diminue les chances de retour à l'emploi, quelle que soit la durée passée au chômage (voir graphique 7 et tableau A annexe 2). Ce renforcement des difficultés autour de 55 ans, déjà mis en évidence\*, est davantage marqué pour les chômeurs de longue durée (depuis plus d'un an). Depuis la crise, le taux de chômage des seniors (55-64 ans) réagit plus fortement aux évolutions conjoncturelles que le taux de chômage global :

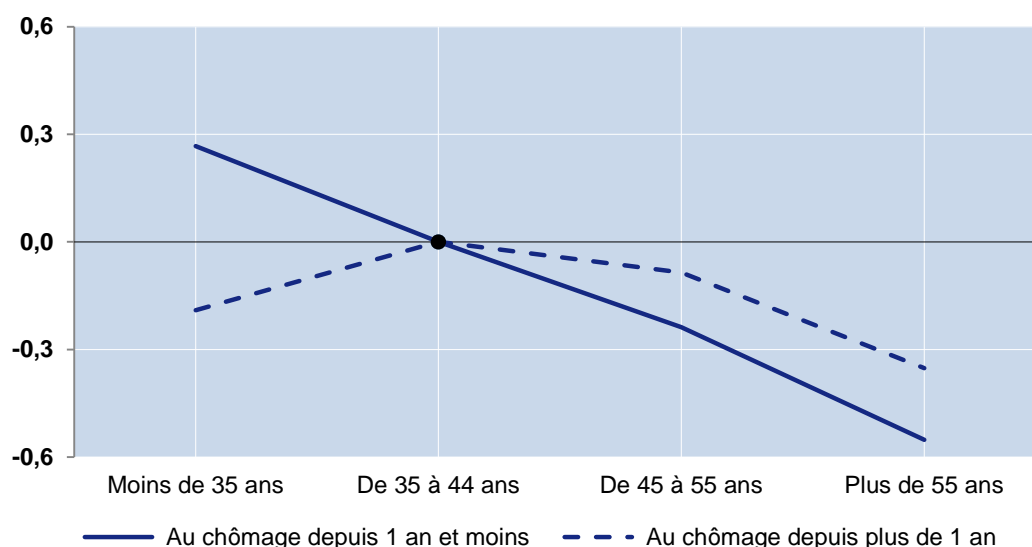
<sup>20</sup> Coudin E. et Thélot H. (2009), « Le "halo" autour du chômage : entre chômage BIT et inactivité », *Insee Première*, n° 1104, octobre.



entre 2008 et 2013, leur risque d'être au chômage plutôt qu'en emploi a été multiplié par deux\*\* et, fin 2014, ils présentent un taux de chômage de longue et très longue durée plus important que les autres classes d'âge : près de six chômeurs sur dix âgés de 50 ans ou plus le sont depuis au moins un an, contre près de trois sur dix chez les 15-24 ans\*\*\*.

En revanche, avoir moins de 35 ans joue différemment sur les chances de retour à l'emploi selon la durée au chômage. Si être âgé de moins de 35 ans accroît la probabilité de retour à l'emploi après une durée de chômage d'un an et moins, cela les réduit au-delà d'un an, tout comme aux âges intermédiaires. Pour ces moins de 35 ans au chômage de longue durée, cette moindre chance de retour à l'emploi toutes choses égales par ailleurs peut s'expliquer par le fait qu'une durée de chômage importante peut être un signal négatif fort pour un employeur. Une absence importante d'expérience en début de vie active serait davantage préjudiciable qu'en milieu de carrière.

**Graphique 7. Effet de l'âge sur les chances de retour à l'emploi selon la durée au chômage**



Note : les coefficients en ordonnée sont obtenus à l'aide de modèles probit bivarié modélisant la probabilité de connaître un retour à l'emploi selon la durée au chômage, après correction du biais de sélection (voir tableau A annexe 2). Le point correspond à la situation de référence.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, chômeurs de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales en n et actifs en n+1.

Lecture : pour les chômeurs depuis un an et moins, le coefficient passe de 0 à -0,6 : plus ils sont âgés, plus leur probabilité de retour à l'emploi est faible.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2013 (Insee), données du panel.

\* Govillot S. et Rey M. (2013), « Rechercher et retrouver un emploi après 55 ans », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee références » ; Conseil d'orientation pour l'emploi (2014), *L'éloignement durable du marché du travail*, rapport.

\*\* Minni C. (2015), « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2013 », *Dares Analyses*, n° 012, février.

\*\*\* Insee (2016), *Tableaux de l'économie française*, op. cit.

## 1.4. Des transitions entre statuts qui restent faibles

L'analyse des flux de travailleurs qui passent du secteur privé vers le secteur public ou le non-salariat, et inversement, met en évidence les transitions entre ces trois grandes composantes du marché du travail.

À l'échelle d'une carrière, le changement de statut est relativement fréquent : l'exploitation de l'enquête *Patrimoine* a montré que près de quatre retraités sur dix en 2004 ont changé de statut au moins une fois pendant leur parcours professionnel<sup>21</sup>. Pour un indépendant, le passage par le non-salariat semble n'être qu'une étape de la carrière professionnelle : plus de la moitié des individus ayant choisi d'être indépendants ont rejoint le salariat<sup>22</sup>. Cette mobilité inter-statutaire est d'autant plus forte que le niveau de diplôme est élevé, mais elle est moins fréquente avec l'avancée en carrière. Parmi les salariés ayant débuté dans le privé, environ un tiers change de secteur : la moitié intègre le secteur public et l'autre se tourne vers le statut d'indépendant. À l'inverse, trois salariés sur dix issus du public changent de statut (essentiellement des contractuels), surtout dans les sept premières années de carrière. Dans neuf cas sur dix, les salariés qui quittent le public rejoignent le secteur privé.

### *Peu de transitions entre le privé et le public*

Sur la dernière décennie, les taux de transitions annuels entre le secteur privé et le secteur public sont restés faibles. Les actifs en emploi du secteur public qui se tournent vers le privé représentent moins de 2 % en moyenne annuelle, mais cette part est en légère hausse sur la période 2008-2014 (1,9 % contre 1,6 %) (*voir tableau 2*). Une large part de cette transition tient probablement aux contractuels du public davantage qu'aux fonctionnaires. Ce taux est encore plus faible lorsqu'on observe les passages du secteur privé vers le secteur public (moins de 1 %), et il est plutôt en baisse entre les deux sous-périodes (0,6 % contre 0,8 %).

**Tableau 2. Matrice des transitions entre statut de 2003 à 2014 (en %)**

Statuts en n	Statuts en n+1									
	Non-salariés		Public		Privé		Chômage		Inactivité	
	2003-2008	2008-2014	2003-2008	2008-2014	2003-2008	2008-2014	2003-2008	2008-2014	2003-2008	2008-2014
<b>Non-salariés</b>	93,1	92,9	0,1	0,2	1,4	2,2	0,9	1,4	4,4	3,4
<b>Public</b>	0,1	0,3	93,8	92,7	1,6	1,9	1,3	1,5	3,2	3,7
<b>Privé</b>	0,4	0,6	0,8	0,6	91,5	90,9	3,3	3,9	4,1	4
<b>Chômage</b>	1,9	2,6	5	4,7	34	29,9	41,5	44,8	17,5	18
<b>Inactivité</b>	0,4	0,4	0,9	0,7	4,1	3,8	3	3,4	91,6	91,6

Note : pour les personnes en emploi, c'est la situation de l'emploi principal qui est présentée. La multiactivité n'est pas prise en compte.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle une année donnée, parmi les personnes non salariées sur la période 2003-2008, 1,4 % sont devenues salariées dans le privé un an après. Elles sont 2,2 % sur la période 2008-2014.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes *Emploi 2003-2014* (Insee), données pondérées du panel.

<sup>21</sup> Tavan C. (2008), « Public, privé, indépendant : des changements de statuts nombreux au fil des carrières », in *L'emploi, nouveaux enjeux*, coll. « Insee références », p. 73-84.

<sup>22</sup> *Ibid.*

Par ailleurs, un peu plus de neuf actifs sur dix en emploi dans le secteur public sont toujours dans le même secteur un an après : ce chiffre est en légère diminution en moyenne annuelle entre les périodes 2003-2008 et 2008-2014 (93,8 % contre 92,9 %). La part des actifs occupés du secteur privé qui sont toujours dans le même secteur un an après ne varie qu'à la marge : elle passe de 91,5 % à 90,9 % entre la période pré-crise et post-crise.

Les passages vers le chômage et le non-salariat, même s'ils sont en hausse entre les deux sous-périodes pour les deux secteurs, demeurent plus fréquents au sein du secteur privé qu'au sein du secteur public.

#### *Un accroissement des transitions vers et depuis le non-salariat*

Après une forte baisse dans l'emploi total au cours des années 1990 (sous l'effet de la diminution du nombre d'exploitants agricoles), l'emploi non-salarié a connu une augmentation ces dernières années : de 2006 à 2011, les effectifs des non-salariés (hors agriculteurs) ont progressé de 26 %, particulièrement dans le secteur du conseil de gestion, du *design* et de l'informatique<sup>23</sup>. Ainsi, 2,8 millions de personnes fin 2011 exercent une activité non salariée à titre principal ou en complément d'une activité salariée, ce qui représente environ 11,2 % de l'emploi total<sup>24</sup>. Cette dynamique est fortement imputable à la croissance des effectifs des travailleurs indépendants sans salarié, en particulier les autoentrepreneurs. Cette progression récente invite à s'interroger sur les flux de travailleurs qui transitent par et vers le statut de non-salarié ainsi que sur les déterminants d'un tel choix.

En moyenne annuelle, la probabilité d'entrée en non-salariat entre 2003 et 2014 est plutôt stable, oscillant entre 0,1 % et 0,3 % pour les salariés du secteur public, et 0,4 % et 0,6 % pour les salariés du secteur privé. Toutefois, alors que les entrées de chômeurs dans le secteur privé ou public ont diminué, elles ont progressé dans le non-salariat : le nombre de chômeurs qui deviennent non salariés est passé de 1,9 % à 2,6 % suite à la crise. Deux formes de non-salariat semblent en effet s'opposer selon la position dans le cycle économique : il y aurait ainsi un « non-salariat entrepreneurial » en période de croissance et un « non-salariat par défaut » en période de mauvaise conjoncture<sup>25</sup>. La phase actuelle serait par conséquent davantage marquée par ce deuxième type, qui jouerait le rôle d'outil de lutte contre le chômage.

---

<sup>23</sup> Omalek L. et Rioux L. (2015), « Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés », in *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », février, p. 11-28. Dans cette étude, les *indépendants* se définissent par l'absence de contrat de travail. Ils sont dans leur grande majorité affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés (ce sont les *non-salariés*). Une minorité, les présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes (SA), les présidents de sociétés par actions simplifiées (SAS) ou les gérants minoritaires de SARL, cotisent au régime général de la Sécurité sociale : ils sont « assimilés salariés ». Les non-salariés non agricoles incluent notamment les maçons, électriciens, garagistes, pharmaciens, boulangers, vendeurs sur les marchés, chauffeurs de taxis, patrons de cafés-restaurants, consultants en informatique, avocats, architectes, médecins, designers ou encore artistes.

<sup>24</sup> Cette part des indépendants dans l'emploi total est stable sur les dix dernières années.

<sup>25</sup> Lutron G. et Toutlemonde F. (2007), « Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970 », *Documents d'études*, Dares, n° 129, septembre.

L'entrée en non-salariat semble en effet un moyen de sortir d'une situation de chômage. À caractéristiques identiques (sociodémographiques, professionnelles), la probabilité d'être non salarié non agricole une année donnée est plus forte pour le statut de chômeur<sup>26</sup>. Ceci s'explique notamment par l'existence de dispositifs ciblés d'aide à la création d'entreprises qui visent explicitement à lutter contre le chômage. Ainsi, l'Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre) instaurée à la fin des années 1970 a bénéficié à environ 143 100 chômeurs en 2009 (contre 37 000 en 2001), ce qui représente près d'un quart du total des créations d'entreprises de l'année (contre 16,5 % au début de la décennie)<sup>27</sup>. En 2014, le nombre d'entrées dans l'Accre était de 183 000 contre 55 500 dans l'Aide aux repreneurs et créateurs d'entreprises (Acre) et 18 700 dans le dispositif « Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprises » (Nacre) dont neuf bénéficiaires sur dix sont des demandeurs d'emploi<sup>28</sup>.

Par ailleurs, à caractéristiques équivalentes, l'entrée dans le non-salariat (non agricole) est influencée par la transmission intergénérationnelle : le fait que le père soit (ou ait été) lui-même indépendant accroît la probabilité pour ses enfants d'être eux-mêmes indépendants.

Parallèlement, le taux de transition une année donnée du non-salariat vers le salariat est assez faible mais en augmentation. Sur la période 2003-2008, il est de 1,5 % en moyenne et passe à 2,4 % sur la période 2008-2014. Il reste toutefois plus important lorsque la transition se fait en direction du secteur privé. La probabilité de passer du non-salariat au chômage a augmenté sur la période récente (1,4 % en moyenne entre 2008 et 2014 contre 0,9 % sur la période 2003-2008) mais elle reste faible par rapport au secteur privé notamment (3,9 % sur 2008-2014).

Ainsi, la mise en perspective des transitions professionnelles suggère que les changements de situations sur le marché du travail sont plus nombreux depuis quarante ans. La grande caractéristique de l'évolution, au-delà de la « cyclicité », est le nombre croissant de passages par le chômage, une tendance accentuée par la crise de 2008. Depuis cette date, les pertes d'emploi ont été importantes, les situations de chômage durable suivent une tendance haussière et le taux de retour à l'emploi est plus difficile.

En parallèle, le non-salariat se développe en marge du schéma de travail traditionnel : les flux de travailleurs entre le secteur public et le secteur privé varient peu mais le non-salariat connaît un renouveau depuis le début des années 2000, surtout dans le secteur des services, notamment depuis la création du statut d'autoentrepreneur. Cette dynamique est accentuée par les chômeurs qui, *via* des dispositifs ciblés d'aides à la création d'entreprise, voient le non-salariat comme un moyen de sortir d'une situation de chômage. Le passage du non-salariat au salariat, surtout dans le secteur privé, a progressé depuis 2008.

---

<sup>26</sup> Beffy M. (2006), « Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor », in *France portrait social*, coll. « Insee Références », novembre, p. 139-157.

<sup>27</sup> Ould Younes S. (2010), « Les aides aux créations ou reprises d'entreprises en 2007 et 2008 », *Dares Analyses*, n° 038, juin.

<sup>28</sup> Boum Galiana O. (2015), « Le nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise (NACRE) », *Dares Analyses*, n° 052, juillet.

## 2. Une instabilité de l'emploi qui révèle la dualisation du marché du travail

Si le nombre de transitions annuelles des actifs (hors fonctionnaires) a relativement peu augmenté entre 2003 et 2014 (passant en moyenne de 3,5 millions avant la crise à plus de 3,6 millions après la crise), la probabilité de se retrouver au chômage s'est quant à elle accentuée pour les salariés. Ceci met au jour le caractère dual du marché du travail, structuré autour de l'opposition entre « salariés en contrat court » et « salariés en contrat à durée indéterminée ». Le risque de perdre son emploi est en effet concentré sur les contrats courts, les jeunes et les moins qualifiés, et dans une moindre mesure sur les seniors, ce qui rend ces catégories de travailleurs plus vulnérables aux fluctuations de la conjoncture.

### 2.1. Stagiaires, contrats aidés et salariés en contrat à durée limitée, « variables d'ajustement » du marché du travail

Le marché du travail français est caractérisé par une dichotomie très forte entre stock et flux en matière de contrat de travail : si 86 % des salariés sont en CDI en 2014 (14 % en CDD, intérim ou apprentissage), la part des CDD dans les embauches ne cesse de croître et elle a atteint, fin 2014, 86 %, soit son plus haut niveau jamais mesuré<sup>29</sup> (voir encadré 3). Ces chiffres révèlent ce qui est considéré comme l'un des problèmes centraux du marché du travail français, pointé régulièrement par les organismes européens ou internationaux<sup>30</sup>, à savoir sa forte dualisation. Cette dualisation se reflète également dans le faible taux de transition des contrats à durée limitée vers l'emploi stable qui illustre les difficultés d'accéder à un emploi stable en France (voir section 3.2).

L'analyse des taux de transitions emploi-chômage selon le type de contrat confirme le renforcement de la dualisation du marché du travail pendant la crise. Si par nature les salariés en contrats courts sont davantage appelés à connaître des changements de situation (vers un autre emploi ou vers le chômage du fait de la fin de leur contrat), ils ont été, pendant la crise, particulièrement exposés au risque de chômage (voir graphique 8). Les stagiaires, contrats aidés et salariés en contrats à durée limitée constituent en effet en période de crise des « variables d'ajustement » permettant aux entreprises d'atténuer le choc conjoncturel sur ce que l'on peut considérer comme « les périphériques de l'emploi ».

L'intérim a ainsi joué un rôle d'amortisseur de la crise, particulièrement dans l'industrie<sup>31</sup>. Ces contrats d'intérim enregistrent un taux de transition emploi-chômage au plus haut en 2008 (26,1 %) pour retomber de 9,5 points en 2010 (16,5 %, soit une baisse de 36,8 %). Ils se redressent de nouveau après le *double dip* de 2011, mais à un niveau moins élevé qu'au pic de la crise. L'intérim représente une part plus importante de la main-d'œuvre dans les secteurs de la construction (6 %) et de l'industrie (5 %) (contre 2 % dans le tertiaire et 1 %

---

<sup>29</sup> Sanzeri O. (2015), « Des entrées et des sorties de main-d'œuvre plus fréquentes au 4<sup>e</sup> trimestre 2014 », *Dares indicateurs*, n° 038, mai.

<sup>30</sup> OCDE (2015), « Études économiques de l'OCDE : France », mars.

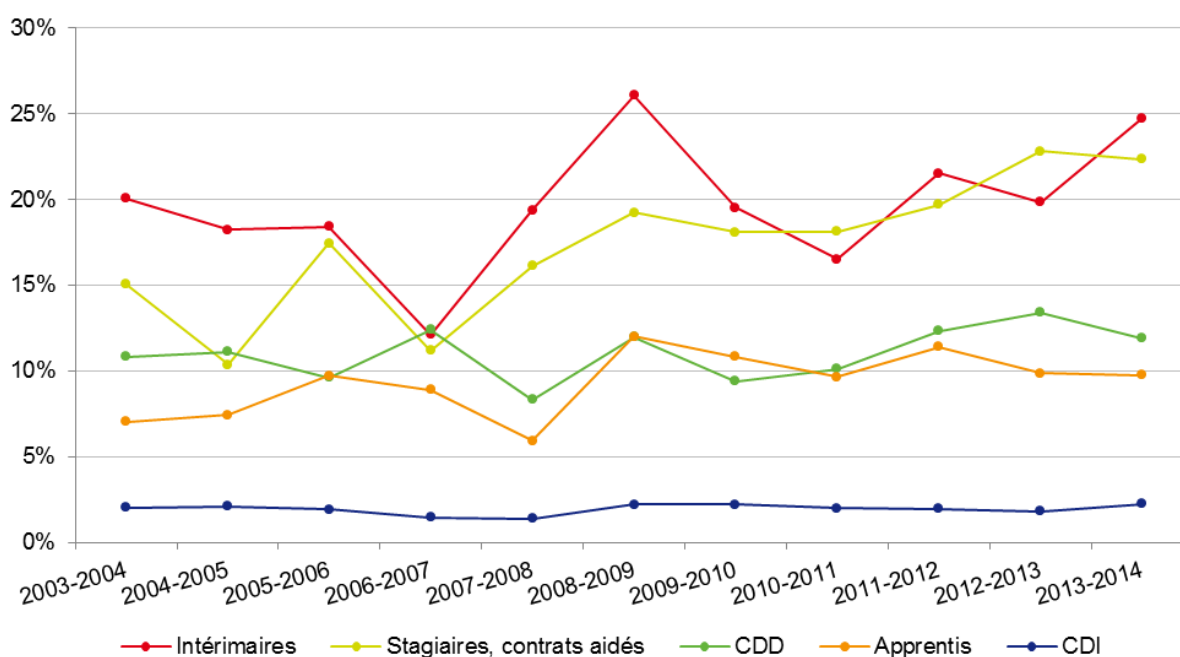
<sup>31</sup> Liégey M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La Note de veille*, n° 156, Centre d'analyse stratégique.

dans l'agriculture<sup>32</sup>) qui étaient les deux principaux secteurs affectés par le retournement conjoncturel.

Pour les CDD, la courbe moins volatile du taux de transition emploi-chômage suggère que l'ajustement a été moindre que pour les intérimaires : le taux annuel de perte d'emploi pour les salariés en CDD est passé de 8,3 % à 12,0 % entre 2007 et 2009 (+ 44,6 %). Néanmoins, au moment du rebond de 2010, le taux de transition emploi-chômage diminue moins rapidement que celui des intérimaires, et retrouve un niveau élevé entre 2012 et 2013.

Parmi ces actifs en contrats à durée limitée (CDD et intérim), ce sont ceux qui disposent d'un contrat de très courte durée (mois d'un mois) qui subissent davantage les effets de la conjoncture : ils connaissent presque mécaniquement un risque plus élevé d'être au chômage à horizon d'un an (*voir graphique 9 et section 3.1*). Ce sont les salariés en contrat à durée limitée de moins de 30 jours qui présente la plus forte probabilité de perte d'emploi : au plus fort de la crise, elle a été multipliée par un peu plus de deux entre 2008 et 2009, passant de 16,2 % à 23,2 %. Ce résultat est corroboré par les motifs d'inscription à Pôle emploi enregistrés en 2013 : les fins de CDD ou de missions d'intérim représentaient près d'un tiers des entrées sur les listes des demandeurs d'emploi<sup>33</sup>.

**Graphique 8. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage de 2003 à 2014 selon le type de contrat (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les salariés en CDD en 2008, 12,0 % sont au chômage un an après.

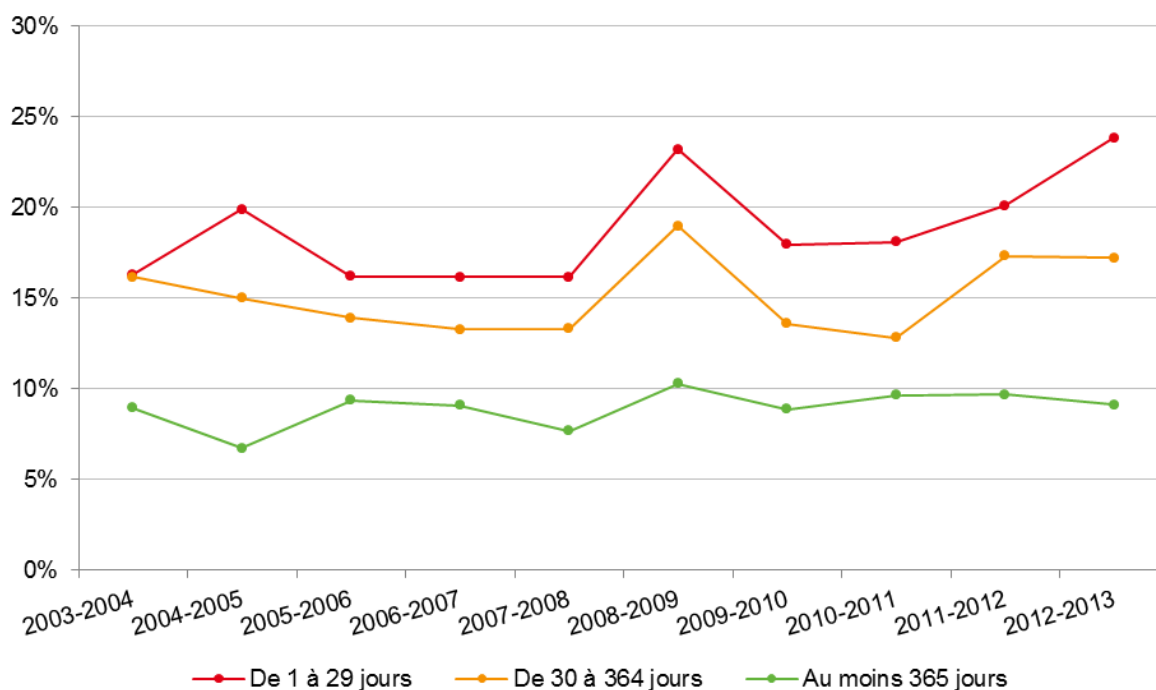
Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

<sup>32</sup> Barlet M., Minni C. et al. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses*, n° 056, juillet.

<sup>33</sup> Paquier F. (2014), « Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en 2013 », *Dares Analyses*, n° 082, octobre.

Les salariés en CDI ont un risque de chômage beaucoup plus faible comparativement aux autres salariés. Celui-ci est de 1,9 % en moyenne, soit six fois moins que les salariés en CDD et dix fois moins que les salariés en intérim.

**Graphique 9. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon la durée du contrat à durée limitée de 2003 à 2013 (%)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés en CDL (CDD et Intérim) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les personnes en contrat à durée limitée (CDD et Intérim) de moins d'un mois en 2008, 23,2 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2013 (Insee), données pondérées du panel.

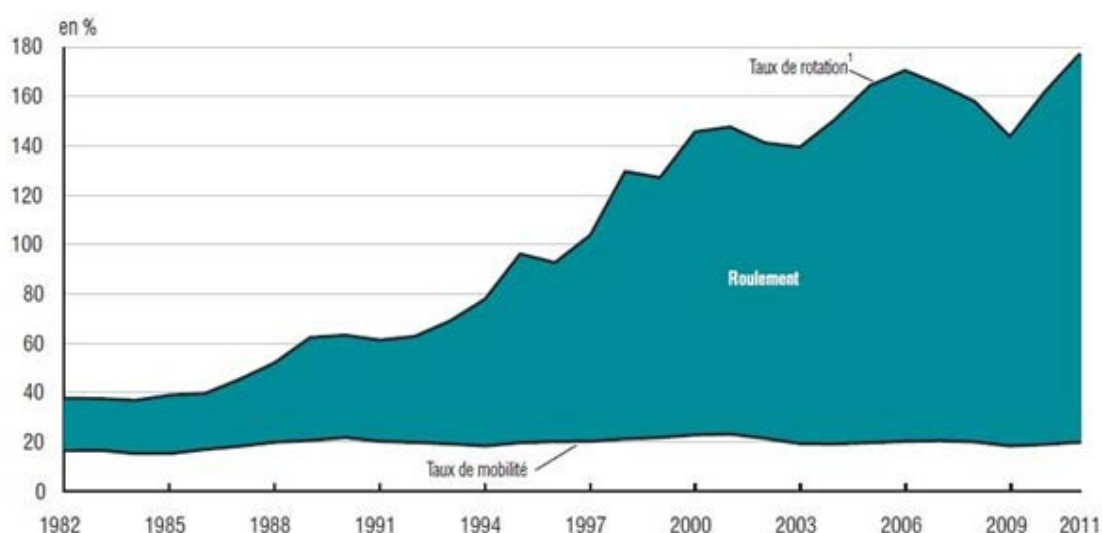
### Encadré 3 - Des mouvements de main-d'œuvre qui s'accroissent

Si le CDI demeure la forme d'emploi majoritaire – il concerne près de neuf salariés sur dix fin 2012 (hors salariés de la fonction publique)\* – l'augmentation de la part des contrats courts dans le total des contrats et la généralisation de l'usage du CDD lors des embauches attestent du rôle des emplois à durée limitée dans la récurrence des changements d'états sur le marché du travail.

Après une forte progression au cours des années 1980 et 1990, la part des emplois à durée limitée (CDD, apprentis et intérim) se stabilise autour de 14 % de l'emploi salarié en 2014\*\*, soit le même niveau qu'en 2000\*\*\*. Si cette hausse de la part des contrats courts dans l'emploi total est relativement contenue sur longue période, cette relative stabilité de stocks masque en réalité des flux de main-d'œuvre toujours plus grands. Ainsi, le taux de rotation de la main-d'œuvre qui se concentre sur les flux est un indicateur éclairant du degré de flexibilité

sur le marché du travail. Il a bondi de 38 % à 177 % entre 1982 et 2011 (voir graphique 10). Cela signifie que pour 100 salariés présents à un moment dans un établissement en 2011, il y a eu 177 actes d'embauche et de débauche, tandis que ceux-ci n'atteignaient que 38 en 1982. Là encore, certains profils de travailleurs se distinguent. Si les ouvriers non qualifiés, particulièrement du secteur de la manutention, enregistrent le plus fort taux de rotation, ces derniers étant très majoritairement intérimaires, les salariés des arts et du spectacle (lié au statut d'intermittent) apparaissent comme une catégorie très instable en raison de recrutement sur des contrats très courts, tout comme dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (lié au caractère saisonnier de l'activité). Les cadres de la banque et de l'assurance demeurent en revanche les professions les plus stables. En dynamique, cette hiérarchie des métiers n'est pas bouleversée si l'on prend pour fenêtre d'observation le début des années 1980 jusqu'à la fin des années 2000\*\*\*\*.

**Graphique 10. Taux de rotation de la main-d'œuvre, 1982-2011 (en %)**



(1) Le taux de rotation rapporte ici l'ensemble des flux de main-d'œuvre (demi-somme des entrées et des sorties) enregistrés dans l'entreprise durant une année au nombre de salariés ayant un emploi à un instant donné (ou, ce qui est ici la même chose, au nombre de postes de l'entreprise).

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux in Picart C. (2014), *op. cit.*, p. 35.

\* Barlet M. et Minni C. *et al.* (2014), *op. cit.*

\*\* Calcul France Stratégie sur la base de l'enquête Emploi.

\*\*\* Conseil d'orientation pour l'emploi (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, rapport du COE, avril.

\*\*\*\* Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », septembre, p. 29-45.



L'analyse du risque de chômage en fonction du type de contrat de travail montre le caractère discriminant de cette variable. Afin de sécuriser les transitions professionnelles, il apparaît donc nécessaire de comprendre et de distinguer « l'effet individuel » (diplôme, âge, sexe, etc.), l'« effet entreprise » (taille, type d'entreprise, etc.) et « l'effet emploi » (métier exercé, temps de travail, etc.) sur le risque de chômage en fonction du type de contrat. Quel est l'impact respectif des facteurs individuels et relatifs aux caractéristiques de l'emploi sur la probabilité de connaître une transition de l'emploi au chômage ? Leur influence varie-elle selon le fait d'être en CDI ou en contrat à durée limitée (CDD et intérim) ?

## 2.2. Les jeunes et les moins qualifiés basculent plus souvent vers le chômage

Connaître un passage par le chômage est plus fréquent pour les jeunes actifs. Ainsi, entre 2008 et 2009, 10,5 % des actifs en emploi de moins de 25 ans ont basculé dans le chômage contre 7,3 % un an auparavant (+ 43,8 %) (voir graphique 11). Ce taux est trois fois supérieur à celui des actifs appartenant à la tranche d'âge 30-39 ans et 40-49 ans. Les 25-29 ans ont également été exposés plus durement. Ce taux de transition décroît avec l'âge mais a néanmoins augmenté pour toutes les tranches d'âge pendant la crise, quel que soit le type de contrat (voir tableau 3).

Concernant l'effet de la conjoncture sur la qualité de l'insertion sur le marché du travail, certains travaux semblent pointer la difficulté particulière rencontrée par les jeunes<sup>34</sup>. L'enquête menée par le Céreq sur la génération sortie du système éducatif en 2010 dans un contexte de marché du travail particulièrement morose va dans le sens d'une détérioration de l'insertion à court terme des jeunes : plus d'un actif sur cinq est en recherche d'emploi trois ans après la fin de ses études, soit le plus haut niveau observé depuis la création de l'enquête en 1998. Plus inquiétant, au cours de la troisième année de son entrée en vie active (à partir de septembre 2012), le taux d'accès à l'emploi de cette génération se détériore de nouveau : en ce sens, elle se distingue des générations précédentes qui avaient vu leur taux de chômage se réduire avec le temps<sup>35</sup>. Aussi, les trajectoires caractérisées par un chômage persistant et récurrent sont en hausse pour ces jeunes : cette part est passée de 8 % pour la génération 2004 à 11 % pour la génération 2010<sup>36</sup>. Parmi ces jeunes durablement au chômage, la part de ceux qui n'ont jamais travaillé au cours des trois ans qui suivent la sortie du système éducatif est même passée de 39 % à 46 % entre les deux cohortes.

En termes de trajectoires, 12 % des jeunes de la génération 2004 ont débuté leur vie active par une période de chômage avant d'accéder à l'emploi alors que cette part n'atteint que 7 % pour la cohorte de 2010. Pourtant, seulement sept jeunes sur dix ayant connu cette trajectoire sont en emploi en fin de troisième année de vie active : c'est 20 points de moins que pour la génération 2004.

---

<sup>34</sup> Fondeur Y. et Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 85-104.

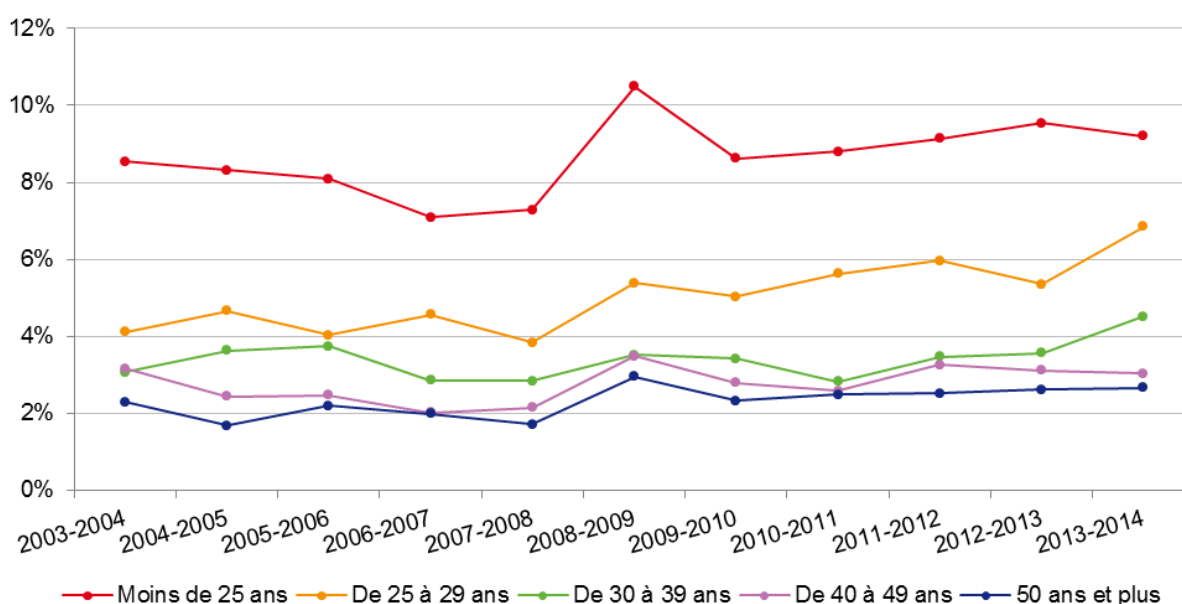
<sup>35</sup> Barret C., Ryk F. et Volle N. (2014), « Enquête 2013 auprès de la génération 2010. Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Bref du Céreq*, n° 319, mars.

<sup>36</sup> Céreq (2014), *Quand l'école est finie... Les premiers pas dans la vie active de la génération 2010* ; Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Les premiers pas dans la vie active de la génération 2004*.

Au plus fort de la récession, des travaux ont montré que ce sont les jeunes et les seniors qui ont été les plus affectés par le choc conjoncturel<sup>37</sup>. Pour ces derniers (50 ans et plus), si leur probabilité de basculer dans le chômage est plus faible que les autres tranches d'âge, elle a doublé durant la crise et elle est restée à un niveau soutenu depuis 2008.

Toutes choses égales par ailleurs, être jeune ne semble pourtant pas accroître significativement le risque de transition vers le chômage, et ce quelle que soit la nature du contrat (CDI ou contrat à durée limitée)<sup>38</sup> (voir tableau A annexe 2). D'autres caractéristiques liées à l'emploi semblent prépondérantes pour expliquer cette transition vers le chômage.

**Graphique 11. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon l'âge de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les salariés âgés de 25 à 29 ans en 2008, 5,4 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

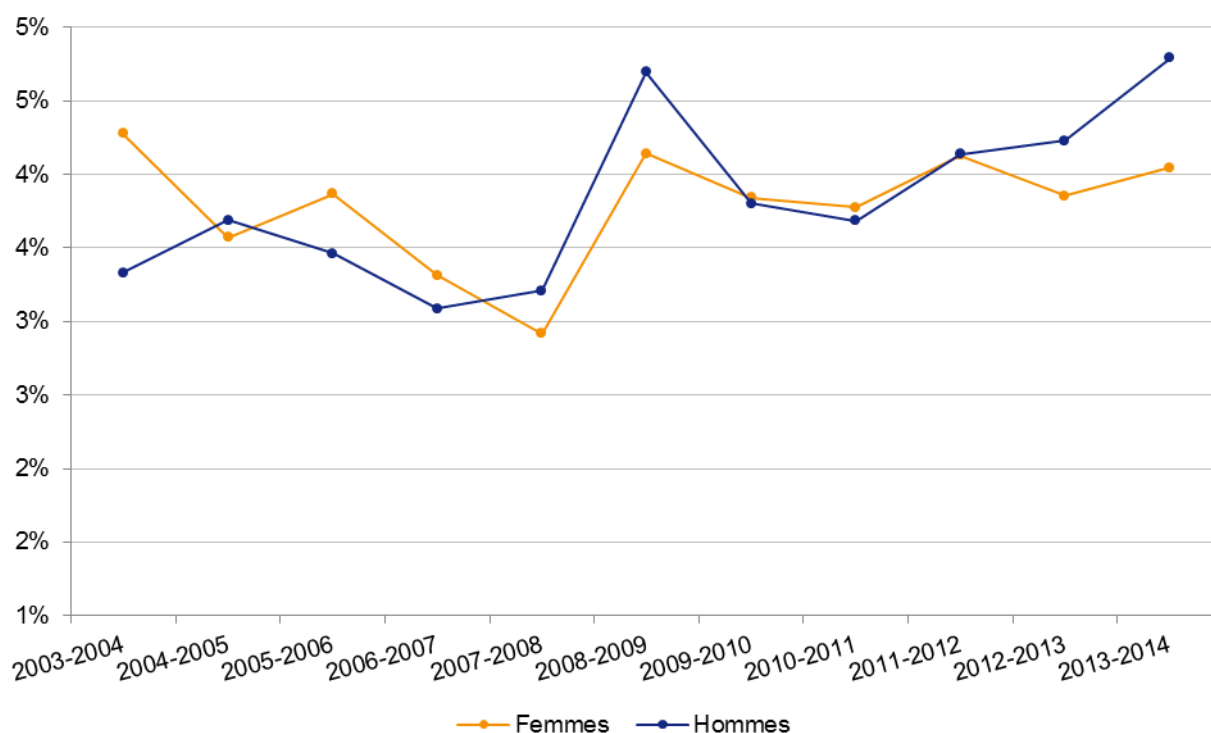
Par ailleurs, l'analyse des transitions emploi-chômage par sexe révèle une perte d'emploi plus importante pour les hommes que pour les femmes : en 2008, les premiers connaissent une hausse du taux de transition emploi-chômage de + 46,9 % contre + 41,4 % pour les secondes, soit un niveau respectif de 4,7 % et 4,1 % (voir graphique 12). Parallèlement, les

<sup>37</sup> Simonnet V. et al. (2013), « Les trajectoires d'emploi des jeunes et des seniors au début de la crise », in Spieser C. (dir.), *L'emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Rueil-Malmaison, éditions Liaisons sociales-CEE.

<sup>38</sup> Afin de disposer de résultats suffisamment robustes, la tranche d'âge « moins de 35 ans » a été retenue dans le modèle. La borne étant assez large, elle peut expliquer l'absence d'effet toute chose égales par ailleurs. Une première estimation distinguant les moins de 25 ans faisait ressortir un risque de chômage significatif pour cette catégorie.

hommes sont également restés plus souvent au chômage que les femmes : la part des hommes qui restent au chômage entre deux années<sup>39</sup> a progressé de + 19,7 % entre 2008 et 2009, pour atteindre 51,1 % contre 41,3 % chez les femmes (+ 19,7 %). À caractéristiques données, une femme en CDL n'a pas un risque significativement plus faible de se retrouver au chômage qu'un homme contrairement à celles qui sont en CDI (voir tableau A annexe 2). Cet effet est en grande partie dû à des effets de structure. Si au cours de la crise les hommes connaissent davantage de passages par le chômage, cela renvoie aux types d'emploi qu'ils occupent, notamment dans le secteur industriel plus affecté par la récession. Mais comparativement aux jeunes hommes (15-29 ans), les jeunes femmes ont vu la qualité de leur emploi s'altérer davantage sous l'effet d'un usage plus grand du temps partiel et des CDD<sup>40</sup>. Ainsi, entre le 1<sup>er</sup> et le 4<sup>e</sup> trimestre de l'année 2009, le taux d'emploi à temps partiel des femmes de 15-29 ans est passé de 10,3 % à 11,6 % alors qu'il a baissé pour les jeunes hommes. Quant au taux d'emploi en CDD ou intérim, il a évolué à la baisse pour les jeunes hommes mais est resté stable pour les jeunes femmes<sup>41</sup>.

**Graphique 12. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon le sexe de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les femmes salariées en 2008, 4,1 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

<sup>39</sup> Nous ne préjugeons pas ici du fait qu'ils aient pu retrouver un emploi entre les deux dates.

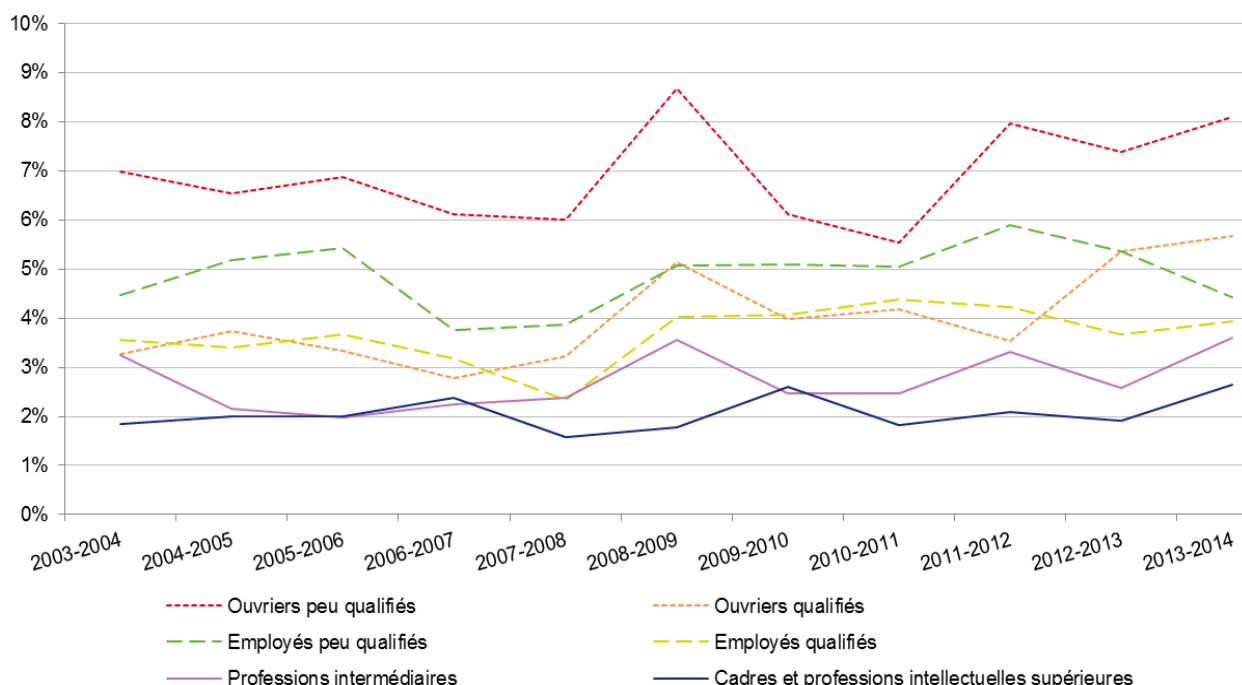
<sup>40</sup> Simonnet V. *et al.* (2013), *op. cit.*

<sup>41</sup> *Ibid.* p. 43-44. Voir la série longue des formes particulières d'emploi par sexe publiée par l'Insee : [www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref\\_id=ir-martra09&page=irweb/MARTRA09/dd/martra09\\_paq4.htm](http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-martra09&page=irweb/MARTRA09/dd/martra09_paq4.htm).

Les travailleurs peu qualifiés ont été les plus affectés par le retournement conjoncturel de 2008 même si l'effet de la crise a été important sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles (voir tableau 3).

Ainsi, les ouvriers et les employés ont été les plus nombreux à connaître une augmentation des transitions vers le chômage depuis 2008. En désagrégeant la catégorie « ouvriers », l'ampleur de la perte d'emploi est néanmoins variable : les ouvriers non qualifiés sont les plus nombreux à connaître ce type de transition : ils sont 8,7 % entre 2008 et 2009 (contre 6,0 % un an plus tôt), soit une progression de + 45,0 % (voir graphique 13). Cela se vérifie toutes choses égales par ailleurs et quel que soit le contrat (CDI ou CDL). Les ouvriers qualifiés présentent quant à eux un taux de transition emploi-chômage de l'ordre de 5,1 % sur la même période (contre 3,2 % un an auparavant), soit une hausse de + 59,4 %.

**Graphique 13. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 2003 à 2014 (en %)**



Note : la catégorie socioprofessionnelle est celle de l'emploi occupé l'année n-1 pour les personnes en emploi l'année n-1. Nous reprenons ici la nomenclature établie par Olivier Chardon en 2002 : elle distingue employés qualifiés et non qualifiés en se fondant sur l'adéquation entre le contenu de la profession et la spécialité de formation.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les employés peu qualifiés salariés en 2008, 5,1 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

La décomposition de la catégorie « employés » illustre également la difficulté des personnes occupant des postes peu qualifiés. Ainsi, les employés peu qualifiés<sup>42</sup> enregistrent un taux de transition de l'emploi au chômage de l'ordre de 5,1 % entre 2008 et 2009 (contre 3,9 % un an auparavant), soit une hausse de + 30,8 %. Cela représente 1,1 point de plus que les employés qualifiés (4,0 %) qui ont vu leur taux de transition emploi-chômage bondir de + 74 %. Ce risque de basculement vers le chômage est très variable selon le type d'emploi peu qualifié exercé : il est plus important dans les métiers peu qualifiés de l'hôtellerie restauration, de l'industrie légère ou encore du BTP<sup>43</sup>.

Les plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires, restent les moins affectés en niveau, mais l'évolution du taux de transition de l'emploi au chômage a crû de + 12,5 % pour les cadres (1,8 % contre 1,6 % un an plus tôt) et de + 50,0 % pour les professions intermédiaires (3,6 % contre 2,4 % un an plus tôt). Les cadres et professions intellectuelles supérieures ont vu leur probabilité de perte d'emploi continuer de croître entre 2009 et 2010 (+ 44,4 %).

Certaines caractéristiques individuelles ont une influence spécifique sur le risque de transition entre emploi et chômage (*voir tableau A annexe 2*). Le diplôme apparaît ainsi comme un facteur de protection important face au risque de chômage, notamment à partir d'un niveau Bac+2 et ce tant pour les salariés en CDI que pour les salariés en CDL (CDD et intérim). Détenir un diplôme permet en effet une insertion sur le marché du travail plus rapide et de meilleure qualité : la crise a d'ailleurs accentué cette opposition entre diplômés et non-diplômés, voire diplômés du secondaire et diplômés du supérieur<sup>44</sup>. Pris isolément, le type de ménage joue aussi un rôle significatif sur le risque de perte d'emploi : les familles monoparentales présentent une probabilité de perdre leur emploi supérieure notamment par rapport aux couples sans enfant. L'arrivée ou la présence d'enfant(s) peut en effet rendre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle difficile<sup>45</sup>, surtout pour les femmes seules.

De même, les personnes immigrées en CDI ou en contrat à durée limitée (CDL) sont, toutes choses égales par ailleurs, davantage exposées au risque de perdre leur emploi, particulièrement ceux d'origine africaine. À cet égard, les jeunes descendants d'immigrés présente un taux de chômage plus élevé, pour des raisons qui tiennent davantage à des effets inexplicables, dont une partie relève sans doute de phénomènes discriminatoires, qu'à des facteurs sociodémographiques observables<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail*, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Insee, n° F0202.

<sup>43</sup> Alonzo P. et Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », in *Données sociales*, coll. « La société française », mai, p. 265-272.

<sup>44</sup> Martinelli D. et Minni C. (2013), « Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue », in *Formations et emploi*, coll. « Insee Références », décembre, p. 9-19 ; Mazari Z. et al. (2011), « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref du Céreq*, n° 283, mars.

<sup>45</sup> Marc C. (2010), « Flexicurité et réforme du marché du travail », *Travail et emploi*, n° 113, p. 47-57.

<sup>46</sup> Cusset P.-Y. et al. (2015), « [Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ?](#) », *La Note d'analyse*, France Stratégie, Hors-série, mars ; Bruneau C., Dherbécourt C., Flamand J. et Gilles C. (2016), « [Marché du travail : un long chemin vers l'égalité](#) », *La Note d'analyse*, France Stratégie, n° 42, février.

À cette dualisation selon le profil sociodémographique (les jeunes, les seniors, les peu qualifiés) s'ajoute une dualisation encore plus forte, celle liée aux caractéristiques de l'emploi. Ainsi, tant pour les salariés en CDL que pour ceux en CDI, les métiers exercés ou le type d'entreprise pèsent plus sur le risque de se retrouver au chômage que l'âge, le sexe, ou le niveau de qualification.

**Tableau 3. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon le type de contrat par âge, sexe et catégorie socioprofessionnelle (en %)**

	2003-2008		2008-2014	
	CDI	CDL	CDI	CDL
<b>Sexe</b>				
Hommes	1,7 %	14,1 %	2,1 %	16,6 %
Femmes	1,8 %	10,5 %	2,0 %	11,4 %
<b>Âge</b>				
Moins de 25 ans	4,1 %	13,4 %	4,9 %	14,7 %
De 25 à 29 ans	2,2 %	10,8 %	2,7 %	14,5 %
De 30 à 39 ans	1,9 %	12,2 %	1,9 %	13,8 %
De 40 à 49 ans	1,4 %	12,7 %	1,7 %	13,9 %
50 ans et plus	1,3 %	10,3 %	1,7 %	10,5 %
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,4 %	8,1 %	1,4 %	9,0 %
Professions intermédiaires	1,3 %	9,1 %	1,7 %	9,9 %
Employés qualifiés	1,6 %	9,4 %	2,0 %	12,1 %
Employés peu qualifiés	2,6 %	10,2 %	2,8 %	11,3 %
Ouvriers qualifiés	1,7 %	15,8 %	2,4 %	20,2 %
Ouvriers peu qualifiés	2,3 %	18,0 %	2,3 %	20,2 %
<b>Ensemble</b>	<b>1,8 %</b>	<b>12,1 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>13,7 %</b>

Note : voir graphique 13.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, sur la période 2003-2008, parmi les hommes en CDL (CDD ou intérim), 14,1 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

### 2.3. Une instabilité de l'emploi à relier aux modes de gestion de l'emploi dans les entreprises

L'instabilité de l'emploi, au sens de la rupture du lien d'emploi, s'est indéniablement accrue pour tous les travailleurs précaires et une frange de la population active qui vit de façon récurrente aux « portes » de l'emploi stable. Cette rupture plus fréquente du lien d'emploi

renvoie davantage à des modes de gestion de la main-d'œuvre qu'à des caractéristiques individuelles même si elle pèse plus spécifiquement sur certaines populations (*voir supra*). Ces modes de gestion ont principalement cherché depuis une vingtaine d'années à dégager plus de souplesse dans la gestion des effectifs, en réponse à une demande de plus en plus volatile et dans un contexte de concurrence mondialisée. Cette adaptation s'est essentiellement traduite par le développement de formes d'emploi précaire visant à un ajustement quantitatif rapide du volume de travailleurs. Comme cela a pu se faire en Allemagne par exemple *via* les ajustements horaires ou la polyvalence fonctionnelle, les entreprises françaises n'ont pas privilégié un ajustement plus qualitatif de leurs effectifs conduisant à une plus forte stabilité de la relation d'emploi.

En lien avec leur activité, certains domaines professionnels<sup>47</sup> ont privilégié cette gestion quantitative de leur main-d'œuvre, et présentent des signes d'instabilité de l'emploi plus élevés que d'autres sur la dernière décennie.

#### *Communication, arts et restauration : des domaines professionnels sources d'instabilité*

Au regard du taux de transition emploi-chômage, deux pôles de métiers se distinguent (*voir graphique 14*) :

- un pôle regroupant les métiers de l'emploi public, de la gestion, de l'enseignement et de la banque et de l'assurance caractérisé par une faible instabilité de l'emploi ;
- un pôle d'activités exposées aux cycles économiques et aux variations de la demande : les métiers de la communication et des arts, de l'hôtellerie-restauration et du BTP qui sont davantage sujets à l'instabilité. Sur la période 2009-2014, les salariés de la communication et des arts ont près de trois fois plus de risque de se retrouver au chômage que les travailleurs de l'industrie (9,0 % contre 3,3 %) et plus de cinq fois plus que les travailleurs de la banque et de l'assurance (1,7 %). Au sein de ces métiers, l'instabilité de l'emploi résulte très largement des modes de gestion de la main-d'œuvre, *via* l'utilisation de « CDD d'usage » qui permet d'embaucher des salariés en CDD de façon répétée, notamment par l'absence de délai de carence entre deux contrats<sup>48</sup>.

Le fonctionnement du marché du travail apparaît ainsi différent selon le métier exercé. Ces deux pôles de métiers renvoient à l'opposition souvent faites entre les métiers à marché interne où la stabilité de l'emploi prédomine et les flux de mobilité externe sont rares, et les métiers à marché externe instable.

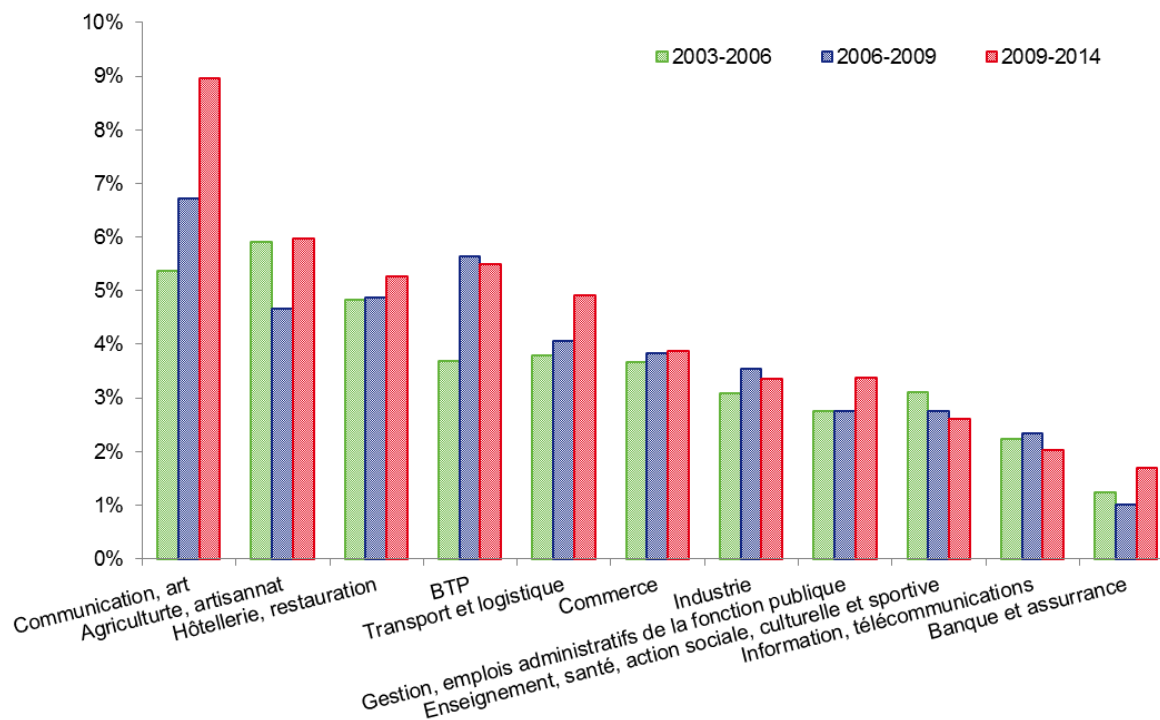
---

<sup>47</sup> Les familles professionnelles (Fap) sont des regroupements de métiers aux mêmes spécialités professionnelles. En ce sens, elles diffèrent des secteurs d'activité fondés sur l'activité principale de l'entreprise. On distingue plusieurs niveaux de nomenclature, de 87 postes à 225 postes. Le secteur d'activité n'a pas été introduit dans les différents modèles estimés en raison du changement de nomenclature intervenu en 2008. Celui-ci induit une rupture de série importante qui interdit les comparaisons avec les années précédentes. Afin de tenir compte du secteur d'activité comme variable explicative, une alternative aurait été d'estimer les modèles à partir de 2008 mais d'une part cette année marque le début de la crise et, d'autre part, nous n'aurions pas disposé d'un échantillon aussi important qu'en incluant les données depuis 2003.

<sup>48</sup> Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans... », *op. cit.*

Si cette instabilité renvoie à l'utilisation de contrats à durée limitée, toutes choses égales par ailleurs, ce risque transition emploi-chômage est aussi avéré pour les salariés en CDI des métiers du commerce ou de la communication et des arts (*voir tableau A annexe 2*). Pour ces derniers, cette instabilité au sein de la norme d'emploi peut renvoyer au CDI intermittent (CDII) créé en 2000, qui « peut être conclu afin de pourvoir les emplois permanents [...] qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées »<sup>49</sup>.

**Graphique 14. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage par domaine professionnel de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, entre 2006 et 2009, parmi les salariés du domaine de l'industrie 3,6 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

### *Un risque de perte d'emploi plus faible pour les salariés ayant de l'ancienneté et dans les grandes entreprises*

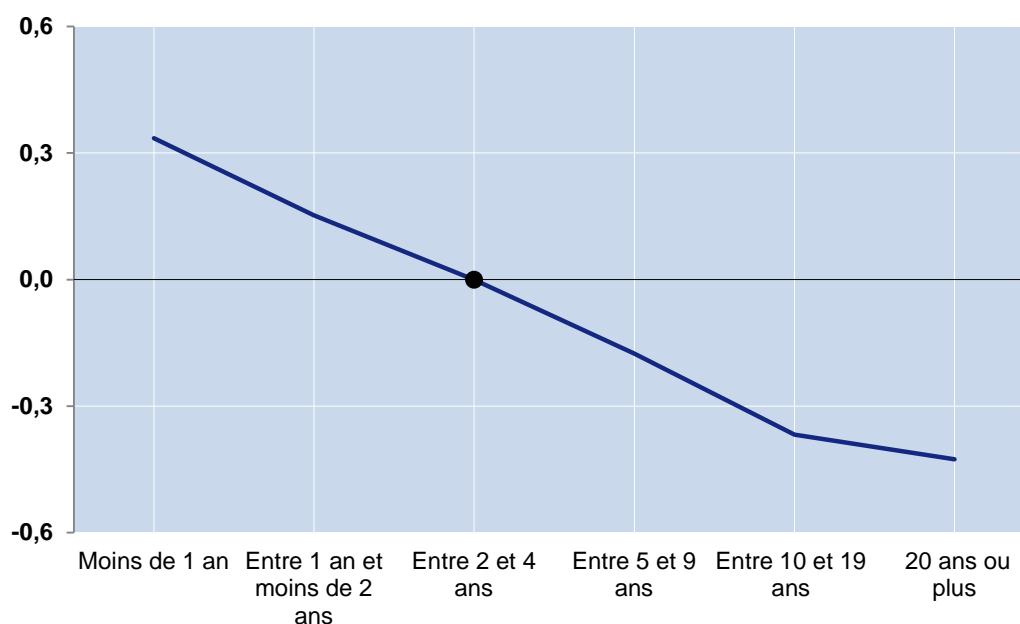
Au plus fort de la crise, les salariés étant depuis moins d'un an dans leur entreprise ont été les plus exposés aux variations de la conjoncture. Leur taux de transition emploi-chômage a en effet progressé de 3,6 points (+ 38,3 %) pour s'établir à 13,0 % en 2008 (contre 9,4 % un an plus tôt) (*voir encadré 4*). Si les salariés ayant une longue ancienneté dans l'emploi sont également davantage passés par le chômage durant la crise (taux de transition

<sup>49</sup> Article L.3123-31 du code du travail.



emploi-chômage en hausse), l'augmentation est moins marquée<sup>50</sup>. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, à mesure que l'ancienneté au sein de la même entreprise progresse, le risque de perte d'emploi décroît pour les salariés en CDI, notamment à partir de deux ans (voir graphique 15). Ce constat corrobore d'autres travaux qui montrent que l'ancienneté constitue un déterminant fort de la stabilité en emploi<sup>51</sup>.

**Graphique 15. Effet de l'ancienneté dans l'emploi sur le risque de perte d'emploi pour les salariés en CDI**



Note : les coefficients en ordonnée sont obtenus à l'aide de modèles probit bivarié modélisant la probabilité de connaître une transition CDI vers chômage, après correction du biais de sélection (voir tableau A annexe 2). Le point correspond à la situation de référence.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés en CDI (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales en n et actifs en n+1.

Lecture : pour les salariés en CDI, le coefficient passe de 0 à -0,4 : plus l'ancienneté dans leur emploi est élevée, plus leur probabilité de perte d'emploi est faible.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données du panel.

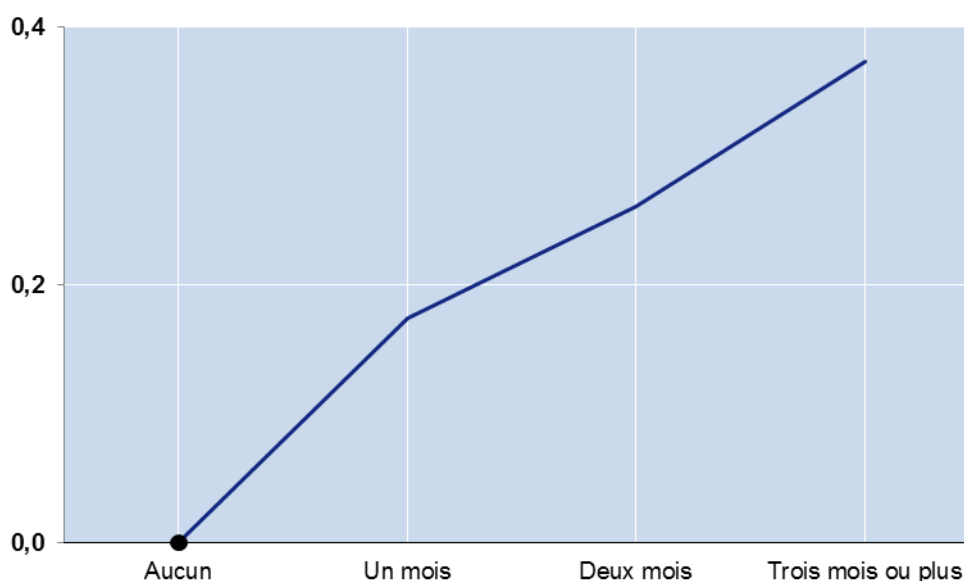
Pour les salariés en CDL, l'ancienneté dans l'emploi n'a pas véritablement de sens, c'est pourquoi le nombre de mois passés au chômage l'année précédant l'enquête lui a été préféré. À caractéristiques données, un salarié en CDL ayant connu au moins un mois de chômage sur l'année précédant l'enquête a plus de risque d'être au chômage un an après qu'un même salarié n'ayant pas connu de chômage. Autrement dit, la probabilité de perte d'emploi sera d'autant plus forte pour un salarié en CDL que celui-ci aura été au chômage

<sup>50</sup> En France, l'ancienneté moyenne dans l'emploi suit une tendance à la hausse depuis 2000 : elle est de 11,7 mois sur 2003-2014 d'après l'OCDE : [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE).

<sup>51</sup> Bruyère M. et Lizé L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité... », *Économie et Statistique*, n° 431-433, p. 95-113.

dans l'année précédente. Le risque est surtout marqué à partir de deux mois de chômage (voir graphique 16). Ce résultat peut traduire l'impact de la trajectoire passée sur le devenir professionnel d'une personne et les « stigmates » que peuvent laisser des épisodes de chômage ou d'emploi précaire sur les parcours professionnels<sup>52</sup>. Plusieurs études ont montré que le non-emploi était fortement dépendant des états occupés sur le marché du travail et des caractéristiques de l'emploi occupé auparavant<sup>53</sup>.

**Graphique 16. Effet des épisodes de chômage passés sur le risque de perte d'emploi pour les salariés en CDL**



Note : les coefficients en ordonnée sont obtenus à l'aide de modèles probit bivarié modélisant la probabilité de connaître une transition CDL (Intérim ou CDD) vers chômage, après correction du biais de sélection (voir tableau A annexe 2). Le point correspond à la situation de référence.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés en CDL de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales en n et actifs en n+1.

Lecture : pour les salariés en CDL, le coefficient passe de 0 à 0,4 : plus le nombre de mois passés au chômage l'année précédente est élevé, plus leur probabilité de perte d'emploi est élevée.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données du panel.

Parallèlement, à type d'entreprise similaire, être en emploi au sein du secteur public protège davantage de la perte d'emploi qu'être salarié d'une entreprise du secteur privé (voir graphique 17). Cette probabilité de se retrouver au chômage est fonction décroissante de la taille de l'entreprise pour les salariés en CDI, mais ce n'est pas le cas pour les salariés en CDL. Ils ne présentent pas de risque significativement plus élevé de se retrouver au chômage dans des entreprises de 11 à 499 salariés que dans des entreprises de moins de 10 salariés. Ce risque est en revanche avéré dans les grandes entreprises d'au moins

<sup>52</sup> Fougère D. (2003), « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », Actes des Troisièmes entretiens de l'emploi, ANPE, p. 105-110.

<sup>53</sup> Bruyère M. et Lizé L. (2010), *op. cit.*

500 salariés. Il y aurait en effet, en période de récession, une gestion plus restrictive de l'emploi de la part des grandes entreprises<sup>54</sup>.

**Graphique 17. Effet de la taille de l'entreprise sur le risque de perte d'emploi selon le type de contrat**



Note : les coefficients en ordonnée sont obtenus à l'aide de modèles probit bivarié modélisant la probabilité de connaître une transition emploi vers chômage selon le type de contrat, après correction du biais de sélection (voir tableau A annexe 2). Le point correspond à la situation de référence.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales en n et actifs en n+1.

Lecture : pour les salariés en CDI, le coefficient passe de 0 à -0,3 : plus la taille de leur entreprise est élevée, plus leur probabilité de perte d'emploi est faible.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données du panel.

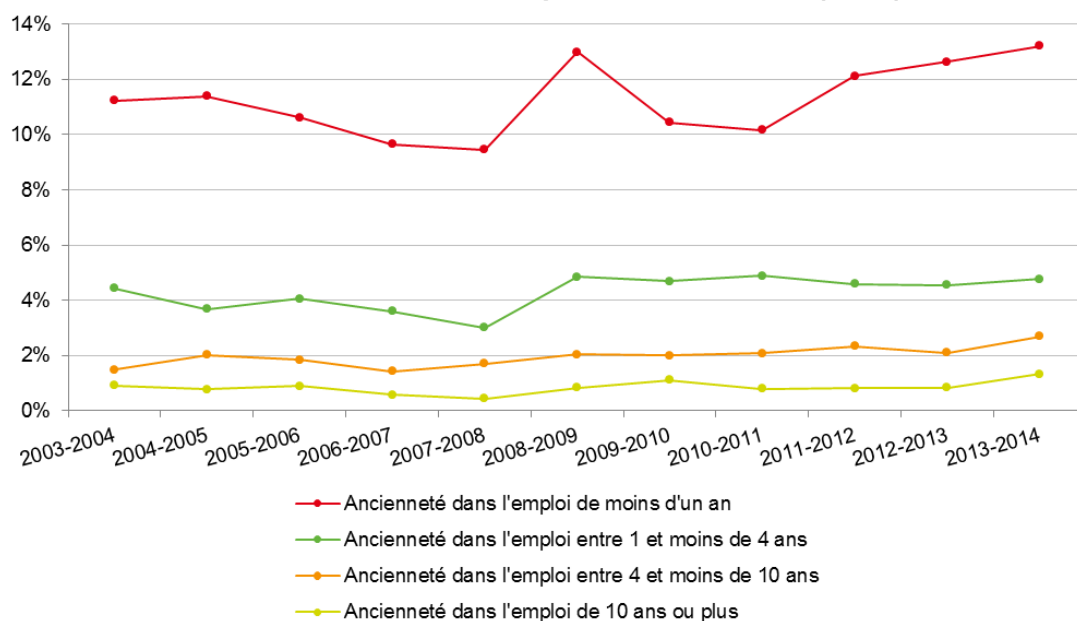
#### Encadré 4 - Ancienneté dans l'emploi et risque de chômage

L'analyse des transitions de l'emploi au chômage selon l'ancienneté dans l'emploi montre que les salariés ayant une ancienneté courte dans une entreprise présentent un risque plus important de tomber au chômage, surtout lorsque l'ancienneté est de moins d'un an (voir graphique 18). Toutes choses égales par ailleurs, avoir une faible ancienneté dans l'emploi rendrait plus vulnérable et accroîtrait le risque d'être en situation de non-emploi (chômage et inactivité), surtout chez les salariés âgés de plus de 55 ans (sur un champ restreint aux hommes de 30 à 58 ans\*). Une étude complémentaire, centrée sur le secteur privé mais intégrant les femmes dans l'analyse confirme ce lien\*\*. Enfin, une étude de Givord et Maurin (2003) démontre que le risque de connaître une situation de chômage se serait accentué tant pour les salariés à faible qu'à forte ancienneté, élément qui jouait pourtant un rôle protecteur il y a trente ans\*\*\*.

<sup>54</sup> Fougère D. (2003), *op. cit.*

Plusieurs facteurs sont suggérés pour expliquer les passages plus fréquents vers le chômage ou l'inactivité en lien avec l'ancienneté dans l'emploi : Behagel attribue le risque accru de perte d'emploi pour les salariés à faible ancienneté à des éléments organisationnels et technologiques. En ce sens, il rejoint Givord et Maurin (2003) qui montrent qu'au-delà de facteurs institutionnels, ce risque de perte d'emploi s'est amplifié au sein des secteurs fortement utilisateurs des technologies de l'information. En revanche, Postel-Vinay (2003) met davantage en avant des changements structurels, au premier rang desquels la montée des contrats courts.

**Graphique 18. Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon l'ancienneté dans l'emploi de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les salariés dans leur entreprise depuis moins d'un an en 2008, 13,0 % sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014, données pondérées du panel.

\* Behagel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? » *Économie et Statistique*, n° 366, décembre, p. 3-23.

\*\* Postel-Vinay F. (2003), « Évolution du risque de perte d'emploi : changements structurels ou changements organisationnels ? », *Économie et Statistique*, n° 366, décembre, p. 24-29.

\*\*\* Givord P. et Maurin E. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol. 54, n° 3, p. 617-626.

Ces différents éléments d'analyse semblent indiquer que le marché du travail serait moins exposé à une montée générale de l'instabilité de l'emploi qu'à une exposition au risque de quitter son emploi plus différenciée entre les catégories de travailleurs davantage exposés aux dysfonctionnements de notre marché du travail<sup>55</sup>. Quel que soit le type de contrat, ce sont l'expérience passée et les caractéristiques liées à l'emploi occupé qui expliquent le plus la

<sup>55</sup> L'Horty Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendances ? », *Les Papiers du CERC*, n° 01, février.

probabilité de passer de l'emploi au chômage. Néanmoins, même pour les personnes en CDI, le risque de chômage est plus important pour les familles monoparentales et les immigrés non européens, ce qui tend à relativiser l'homogénéité de ce segment du marché du travail. Ce constat invite à s'interroger sur les évolutions qu'ont connues les modes de gestion de la main-d'œuvre au cours de la dernière décennie, et leurs conséquences sur la fluidité et le fonctionnement du marché du travail.

### 3. Un marché du travail plus instable ?

Le marché du travail français est-il plus instable au sens où la continuité du lien d'emploi entre un travailleur et une entreprise est de moins en moins assurée ? Le risque de chômage évoqué dans la partie précédente permet d'approcher l'instabilité de l'emploi. Une autre manière d'appréhender le phénomène de la rupture du lien d'emploi est d'analyser d'une part la durée moyenne des contrats – une diminution reflétant une plus grande instabilité de l'emploi – et d'autre part la proportion de transitions de l'emploi à durée limitée (intérim et CDD) vers l'emploi stable, qui indique la plus ou moins grande segmentation du marché du travail.

#### 3.1. Des durées de contrats de plus en plus courtes

L'augmentation de l'instabilité de l'emploi est à relier à l'une des profondes transformations qu'a connues le marché du travail en quatre décennies : le développement significatif des « formes particulières d'emploi »<sup>56</sup>, au premier rang desquelles les contrats à durée limitée (CDL) et le temps partiel<sup>57</sup>. S'agissant des CDL, leur développement croissant depuis trente ans invite à mieux cerner les actifs les plus concernés par ce type de contrat (CDD et intérim) et à en chercher les déterminants (sociodémographiques et liés à l'emploi).

##### *Forte hausse des embauches en CDD de moins d'un mois depuis 2003*

La mesure du degré de flexibilité du marché du travail peut être approchée à partir de la durée des contrats. En exploitant des données d'entreprises (DADS<sup>58</sup>) et en prenant pour indicateur la probabilité, au moment de l'embauche, d'être encore en emploi à un instant donné, Aeberhardt et Marbot ont montré que le temps passé en emploi dans le secteur privé aurait décliné entre 1977 et 2005<sup>59</sup>. En l'occurrence, ce sont les taux de rupture d'emploi dans les premiers mois (moins d'un an) qui ont enregistré une hausse importante : au moment de son embauche, un salarié en 1977 avait une probabilité de 40 % d'occuper le même emploi un an plus tard ; contre 30 % en 2005. Cette diminution de la stabilité dans l'emploi est à relier au développement de la flexibilité quantitative, c'est-à-dire de la gestion de la main-d'œuvre par une variation du volume total d'emploi.

---

<sup>56</sup> Elles recouvrent généralement les contrats à durée déterminée (CDD) et contrats saisonniers, l'apprentissage, l'intérim et les contrats aidés, soit des statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (CDI).

<sup>57</sup> Cabannes P.-Y. (2014), « Trois décennies d'évolutions du marché du travail », in *Trente ans de vie économique et sociale*, coll. « Insee Références », janvier, p. 55-66.

<sup>58</sup> Déclarations annuelles de données sociales.

<sup>59</sup> Aeberhardt R. et Marbot C. (2010), « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Courrier des statistiques*, Insee, n° 129, juin.

Pour s'en convaincre, il suffit de regarder l'évolution du nombre de CDL (CDD et intérim) dans les intentions d'embauches : ce nombre a quasi doublé entre 2000 et 2012<sup>60</sup> et le phénomène est particulièrement marqué pour les CDD. À côté de la hausse des intentions d'embauches en CDL, c'est la durée moyenne des CDD qui a fortement chuté : alors qu'ils ne représentaient qu'un quart des intentions d'embauches et missions d'intérim au 1<sup>er</sup> trimestre 2000 (24,1 %), les CDD de moins d'un mois correspondent à près de quatre intentions d'embauches et missions d'intérim sur dix à la fin du quatrième trimestre 2012 (39,1 %). Depuis 2003, la part des embauches en CDD de moins d'un mois a en effet progressé très régulièrement de 1,6 point chaque année pour atteindre 70 % des embauches, hors intérim, à la fin de l'année 2014<sup>61</sup>.

Au total, sur les 20 millions de contrats proposés chaque année, deux tiers sont des CDD de moins d'un mois<sup>62</sup>. En dix ans, le nombre de ces CDD très courts a plus que doublé, passant de 1,8 à 3,7 millions entre les troisièmes trimestres 2003 et 2013, en particulier dans des secteurs du tertiaire ayant recours au CDD « d'usage »<sup>63</sup>. Dans une moindre mesure, on observe également un raccourcissement de la durée moyenne des missions d'intérim sur la dernière décennie : elle atteint 8,5 jours fin 2014<sup>64</sup> contre un peu plus de 2 semaines au début de la décennie.

Dans le même temps, la réembauche de salariés chez un ancien employeur devient de plus en plus courante : en 2012, près de neuf réembauches sur dix sont effectuées sur des contrats d'un mois et moins, ce qui en fait le mode de recrutement le plus récurrent dans de nombreux secteurs<sup>65</sup>. Et le phénomène touche de plus en plus de salariés : il ne concernait qu'un quart des personnes embauchées en 2000, contre près de quatre personnes sur dix embauchées en 2012. Cette réembauche touche particulièrement les femmes et les actifs peu diplômés.

Un autre trait marquant de l'évolution du marché du travail au cours des trente dernières années a été le quasi doublement du temps partiel, passé de 9,9 % en 1983<sup>66</sup> à 18,9 % en 2014<sup>67</sup>. En France, si cette hausse s'explique par l'entrée progressive des femmes sur le marché du travail, ce dynamisme a surtout été impulsé au cours de la décennie 1990 marquée par un assouplissement de la réglementation relative au temps partiel, sous la forme d'abattements de cotisations patronales. S'agissant du profil des personnes

---

<sup>60</sup> Barlet M., Minni C. *et al.* (2014), *op. cit.*

<sup>61</sup> Cahuc P. et Prost C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 24, septembre.

<sup>62</sup> Pôle emploi (2014), « Les besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs », *Statistiques, études et évaluations*, avril.

<sup>63</sup> D'autres sources statistiques que les mouvements de main-d'œuvre vont également dans le sens d'un raccourcissement de la durée moyenne des contrats : d'après l'enquête Emploi, les périodes d'emploi de moins de trois mois en CDD et intérim, qui ne représentaient qu'un peu plus d'une embauche sur trois en 1982, couvrent désormais neuf embauches sur dix en 2011. Voir Picart C. (2014), *op. cit.*

<sup>64</sup> D'après les données de Pôle emploi, la durée moyenne des missions d'intérim se réduit : elle atteint 8,5 jours fin 2014 contre 9,1 jours en 2012. Voir Dupuis F. (2015), « L'intérim et la durée des missions en 2014 », *Éclairages et synthèses*, n° 16, Pôle emploi, septembre.

<sup>65</sup> Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages*, Unedic, n° 14, janvier.

<sup>66</sup> [www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=part-temps-partiel](http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=part-temps-partiel).

<sup>67</sup> [www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATCCF03242](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03242).

concernées, soit environ 4,8 millions de salariés fin 2014, les femmes sont majoritaires : elles représentent près de huit personnes à temps partiel sur dix quand près d'un tiers d'entre elles sont concernées par cette forme d'emploi<sup>68</sup>. Plus des trois quarts des femmes salariées à temps partiel se déclarent en outre être à temps partiel subi<sup>69</sup>. Après un pic au milieu des années 1990 (35 %), celui-ci est plutôt stable sur la dernière décennie, évoluant autour de 27 % en moyenne<sup>70</sup>.

*Le type de contrat et sa durée dépendent surtout de l'expérience sur le marché du travail et de la profession exercée*

Le poids croissant des contrats à durée limitée dans les embauches et le raccourcissement de leur durée moyenne invitent à s'interroger sur les principaux déterminants sociodémographiques et relatifs à l'entreprise de ces contrats. Précisément, ces déterminants varient-ils selon la durée du contrat ?

Pour s'en assurer, la variable modélisée est le type de contrat de travail selon sa durée qui prend trois modalités : le CDL (CDD ou intérim) de moins de 30 jours, le CDL de 30 jours à moins d'un an, le CDL de un an ou plus et le CDI. L'impact de chaque caractéristique est calculé en référence à la situation d'un salarié en CDI<sup>71</sup>, contrat qui demeure « la forme normale et générale de la relation de travail »<sup>72</sup>.

Ainsi, le risque d'être en contrat de courte durée est fonction décroissante de l'avancée en carrière. Toutes choses égales par ailleurs, par rapport à une personne ayant une expérience comprise entre 20 et 24 ans, une personne ayant une expérience de moins de 20 ans a plus de risque d'être en contrat de moins de 30 jours, de 30 jours à moins d'un ou d'au moins un an plutôt qu'en CDI (voir *tableau B annexe 2*). Le risque relatif d'être en contrat de très courte durée est maximal entre 5 et 9 ans de carrière : il est de 2,2 à 2,4 fois plus élevé (voir *graphique 19*). Ceci suggère que les jeunes entrants sur le marché du travail sont davantage soumis à la rotation sur le marché du travail, même si, en la matière, les seniors ont vu leur situation se dégrader entre 2007 et 2011. L'enchaînement des contrats courts est en effet plus important au-delà de 55 ans qu'en deçà de 30 ans<sup>73</sup>. Les métiers du bâtiment, du transport et de la logistique mais surtout de la communication et des arts se distinguent fortement des autres domaines professionnels. La probabilité d'être en contrat à durée limitée de moins de 30 jours est très supérieure au sein de ce dernier domaine, les modes de gestion de la main-d'œuvre y étant particulièrement souples du fait du caractère saisonnier ou ponctuel de l'activité. Les métiers de la banque et de l'assurance ressortent quant à eux comme des professions où le CDI reste prépondérant, en raison d'une gestion de l'emploi de type « marché interne ».

---

<sup>68</sup> [www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATCCF03242](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03242).

<sup>69</sup> Pak M. (2013), « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses*, n° 005, janvier.

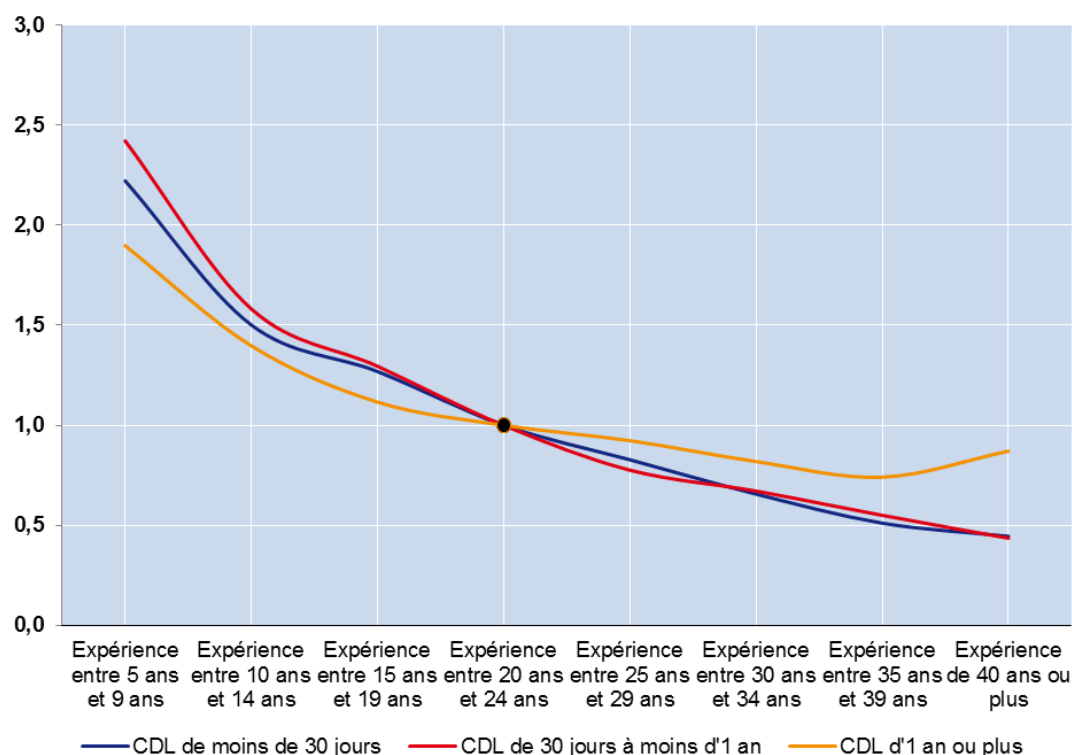
<sup>70</sup> [www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id\\_article=410](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=410).

<sup>71</sup> Afsa Essafi C. (2003), « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Document de travail*, Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, n° 0301, décembre.

<sup>72</sup> Article L1221-2 du code du travail.

<sup>73</sup> Picart C. (2014), *op. cit.*

**Graphique 19. Effet de l'expérience sur le marché du travail sur le risque relatif d'être en CDL (intérim ou CDD) plutôt qu'en CDI**



Note : ces indicateurs (odds-ratio) sont issus d'un modèle qualitatif multinomial (de type logistique non ordonné) mesurant le lien entre la probabilité d'être en CDL (CDD ou intérim) de moins de 30 jours, de 30 jours à moins d'un an ou d'un an ou plus par rapport à une situation de référence qui est celle d'être en CDI et un ensemble de variables qualitatives (voir tableau B annexe 2).

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales et ayant au moins cinq ans d'expérience.

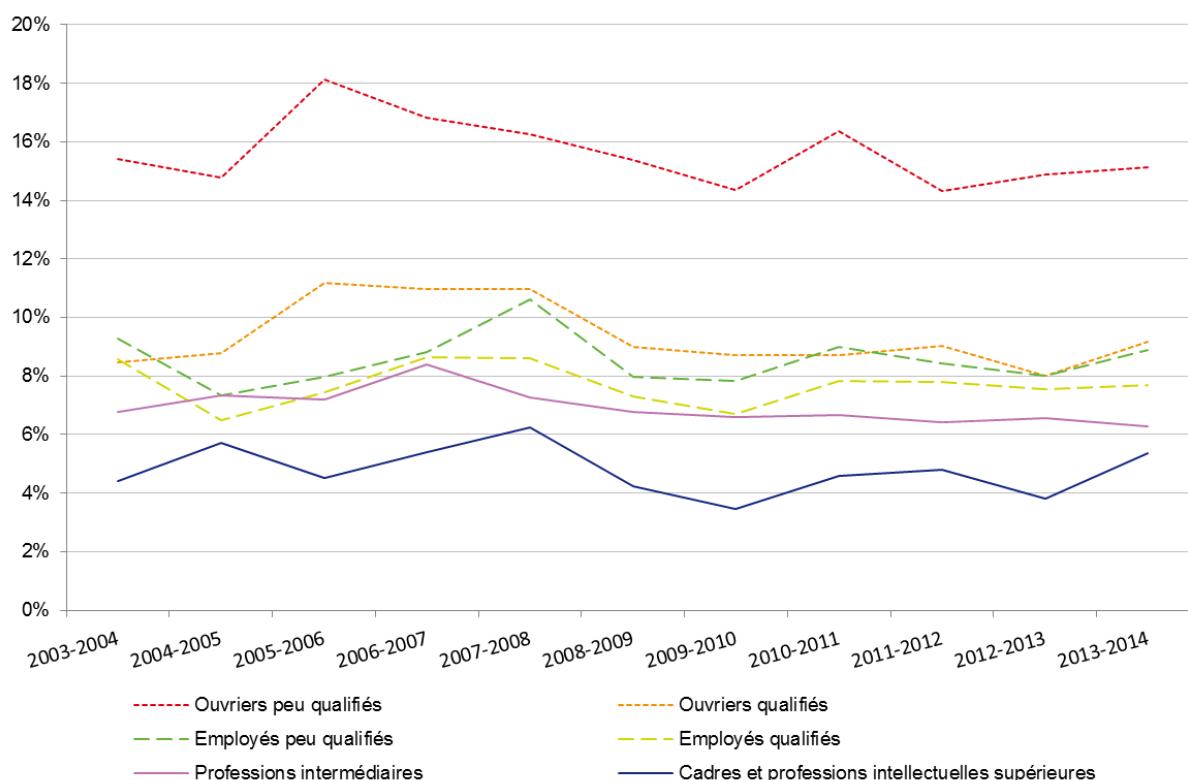
Lecture : par rapport aux salariés ayant entre 20 et 24 ans d'expérience, les salariés ayant entre 5 et 9 ans d'expérience ont 2,2 fois plus de risque d'être en CDL de moins de 30 jours (odds-ratio supérieur à 1).

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2012 (Insee), données du panel.

La catégorie socioprofessionnelle apparaît également comme un déterminant fort des contrats de courte durée : les catégories employés et ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou peu qualifiés, présentent un risque toujours plus fort d'être embauchés sur des durées de contrat courtes (moins de 30 jours, entre 30 jours et moins d'un an) plutôt qu'en CDI. Cette situation reste davantage le fait des ouvriers peu qualifiés. En revanche, à caractéristiques données, les contrats à durée limitée d'au moins un an concernent surtout les employés peu qualifiés. Lorsqu'on observe les changements d'employeur selon le niveau de qualification, ce sont les peu qualifiés, particulièrement les ouvriers, qui sont les plus susceptibles de connaître une mobilité externe (voir graphique 20). Ils connaissent trois fois plus souvent des changements d'employeur que les cadres et professions intellectuelles supérieures (15,6 % contre 4,8 %). Étant plus souvent en contrat de courte durée, on peut supposer que les peu qualifiés connaissent davantage de mobilités externes subies (succession de périodes d'emploi liées à des fins de CDL) en plus de connaître davantage de transitions emploi-chômage (voir graphique 13).



**Graphique 20. Taux de transition annuels d'emploi à emploi (mobilité externe) selon la catégorie socioprofessionnelle de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) en emploi de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, parmi les ouvriers peu qualifiés en emploi en 2009, 14,3 % sont chez un autre employeur un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

### 3.2. Des transitions vers l'emploi stable qui diminuent

La dualisation du marché du travail se caractérise également par des transitions vers l'emploi « stable » en baisse. Les passages plus fréquents par le chômage en lien avec l'accroissement des contrats de courte durée pèsent en effet sur les transitions vers l'emploi « stable » (CDI et non-salariat). Il est relativement difficile de définir ce concept ne serait-ce que parce que le CDI n'apparaît plus comme une protection absolue face au risque de perte d'emploi<sup>74</sup> (voir *infra*<sup>75</sup>). Il reste néanmoins un gage de sécurité relativement aux autres contrats, notamment parce qu'il est un facteur d'accès au marché du logement ou du crédit. Par convention, l'emploi « stable » inclut les CDI mais également les non-salariés, du fait de

<sup>74</sup> La notion d'emploi « stable » ou « durable » n'est pas figée ; elle varie dans le temps. Pour tenir compte du mouvement de flexibilisation des trente dernières années et du poids important des contrats à durée limitée dans les embauches, la notion d'emploi « stable » peut également être définie comme l'ensemble des contrats d'une durée de 6 mois ou plus incluant les CDI, les CDD et les missions d'intérim de 6 mois ou plus ainsi que les créateurs d'entreprise et travailleurs indépendants. Voir Jasaroski E. et Poujouly C. (2015), « Enquête sortants de formation 2014 », *Éclairages et Synthèses*, n° 13, juillet.

<sup>75</sup> Paraire X. (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses*, n° 005, janvier.

l'absence de lien de subordination qui les distingue des autres actifs et les rend *a priori* moins vulnérables que les personnes en contrats à durée limitée<sup>76</sup>. Nous avons cependant ici restreint la notion d'emploi stable aux salariés en CDI (y compris les fonctionnaires)<sup>77</sup>.

#### *Des CDL plus nombreux et moins souvent transformés en CDI*

Le constat fait précédemment d'une hausse des contrats à durée limitée dans l'ensemble des embauches pose la question de leur effet en termes de progression de carrière : permettent-ils d'accéder à un CDI ou au contraire favorisent-ils la succession de contrats courts et de période de chômage ? D'un côté, le passage par un contrat à durée limitée permettrait d'acquérir une expérience, notamment pour les personnes ayant des difficultés pour accéder à l'emploi (en particulier les jeunes), ce qui offrirait à terme une insertion stable dans l'emploi (*effet tremplin*). De l'autre, être en CDD ou intérim aurait pour conséquence une relative persistance dans l'emploi précaire, avec des trajectoires professionnelles marquées par des passages par le chômage ou d'enfermement (*effet trappe*) (voir encadré 5). Si dans certains cas, les contrats à durée limitée peuvent constituer un tremplin vers l'emploi stable, cet effet tend à décroître depuis vingt ans. Alors que le poids de la trajectoire professionnelle passée demeure important (dépendance d'état), sur la période 2002-2008, le passage par un emploi à durée limitée semblait plutôt un « tremplin » vers l'emploi stable. Ainsi, *toutes choses égales ailleurs*, un salarié en CDD ou un intérimaire avaient respectivement trois et deux fois plus de chances qu'un chômeur d'accéder à un CDI d'un trimestre à l'autre que de tomber au chômage<sup>78</sup>.

#### *Moins de passages vers le CDI, surtout pour les chômeurs*

Sur la dernière décennie, les transitions vers l'emploi stable apparaissent de plus en plus faibles (voir graphique 21). La baisse continue de cet indicateur depuis 2008 pour toutes les catégories atteste un phénomène de récurrence dans le chômage ou dans l'emploi à durée limitée, singulièrement pour les chômeurs. Si le pourcentage de transitions vers le CDI des salariés en intérim est le plus volatil, il reste plutôt stable tendanciellement. Il converge avec celui des salariés en contrat à durée déterminée en 2011 (respectivement 20,2 % et 19,5 %), dont l'évolution semble plus plane sur la période d'observation et donc moins soumis au choc conjoncturel. Sur longue période, Picart (2014) constate également une baisse des transitions vers le CDI : 18 % des embauches en CDD en 2010 concernent des salariés qui sont en CDI un an plus tard contre 48 % en 1982<sup>79</sup>. En 2011, 13,5 % des chômeurs ont accédé à l'emploi stable en 2012 : ce taux est plus faible que pour les salariés en CDD et en intérim mais, surtout, il est inférieur de 0,7 point à celui de 2008 (14,2 %).

---

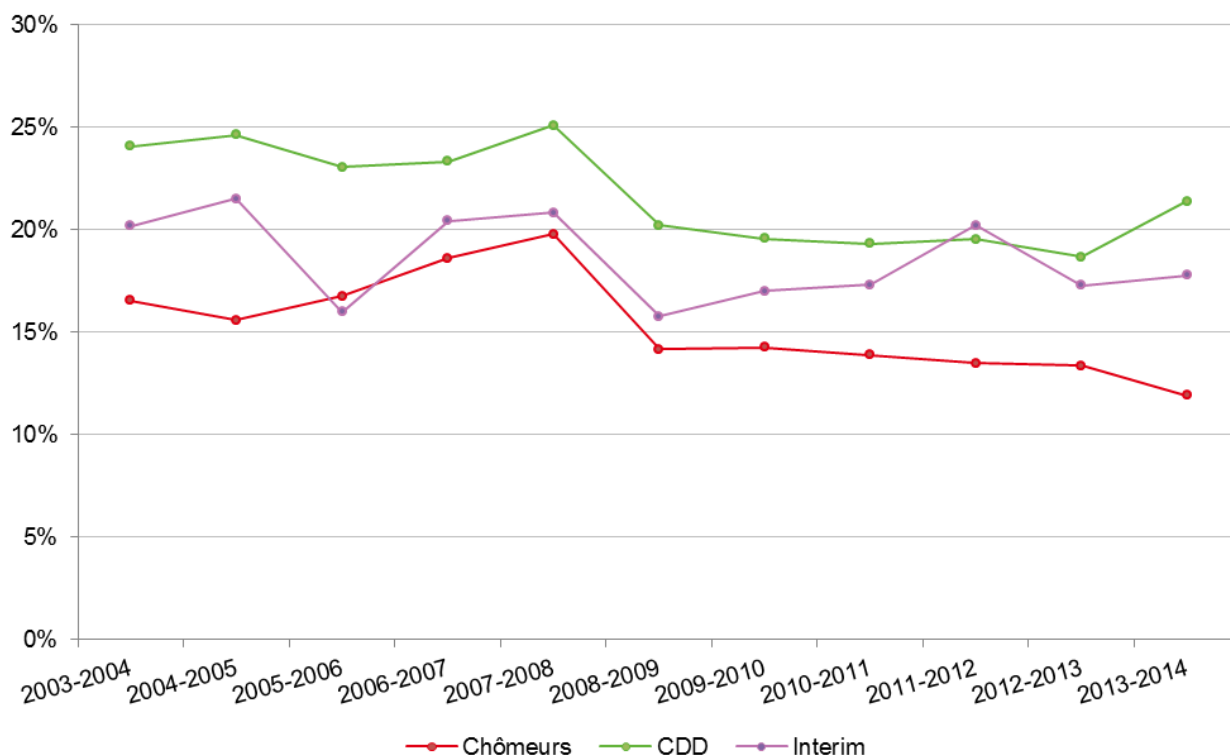
<sup>76</sup> Ils présentent par ailleurs un risque de transitions emploi-chômage de l'ordre de 1,0 % en moyenne, ce qui est plus faible que toutes les autres catégories de travailleurs.

<sup>77</sup> Le poids des non-salariés dans la transition vers l'emploi stable est assez faible, de l'ordre de 2,3 % en moyenne pour les chômeurs, 0,7 % pour les salariés en CDD et 0,6 % pour les salariés en intérim. Cette restriction apparaît d'autant plus cohérente que le travail non salarié est hétérogène, différentes formes coexistent entre elles et rendent de plus en plus difficiles sa qualification comme forme d'emploi « stable ».

<sup>78</sup> Givord P. et Wilner L. (2009), « Les contrats temporaires : trappe ou marche-pied vers l'emploi stable ? », *Document de travail*, Direction des études et synthèses économiques, Insee, n° G2009/04, novembre.

<sup>79</sup> Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en trente ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Document de travail*, Département emploi et revenus d'activité, Insee, n° F1402, avril.

**Graphique 21. Taux de transition annuels vers le CDI (y compris fonctionnaires) de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

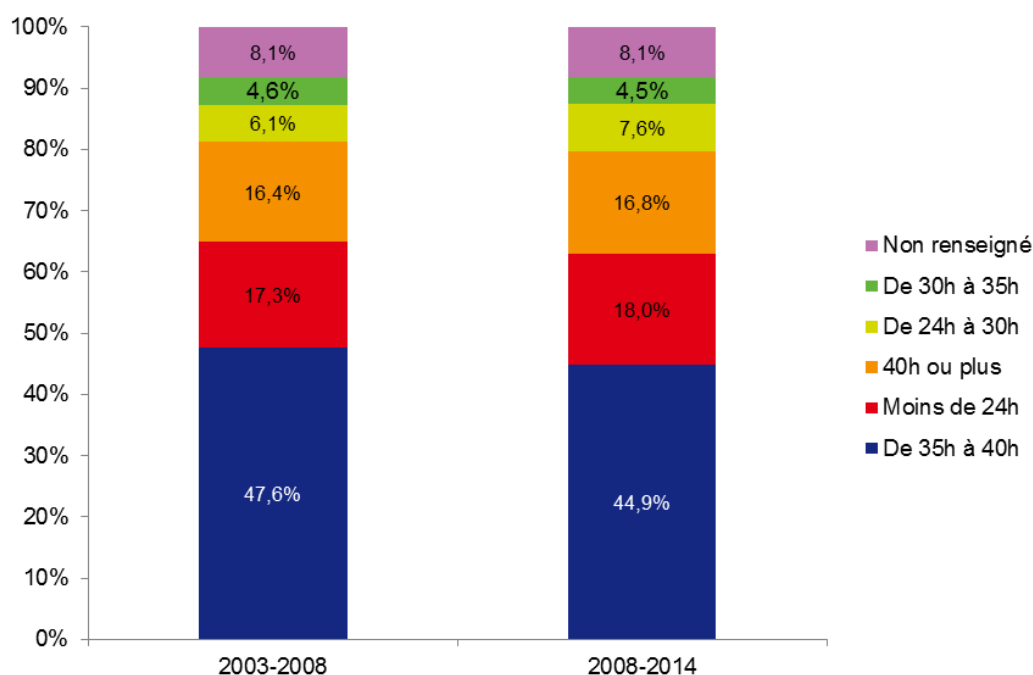
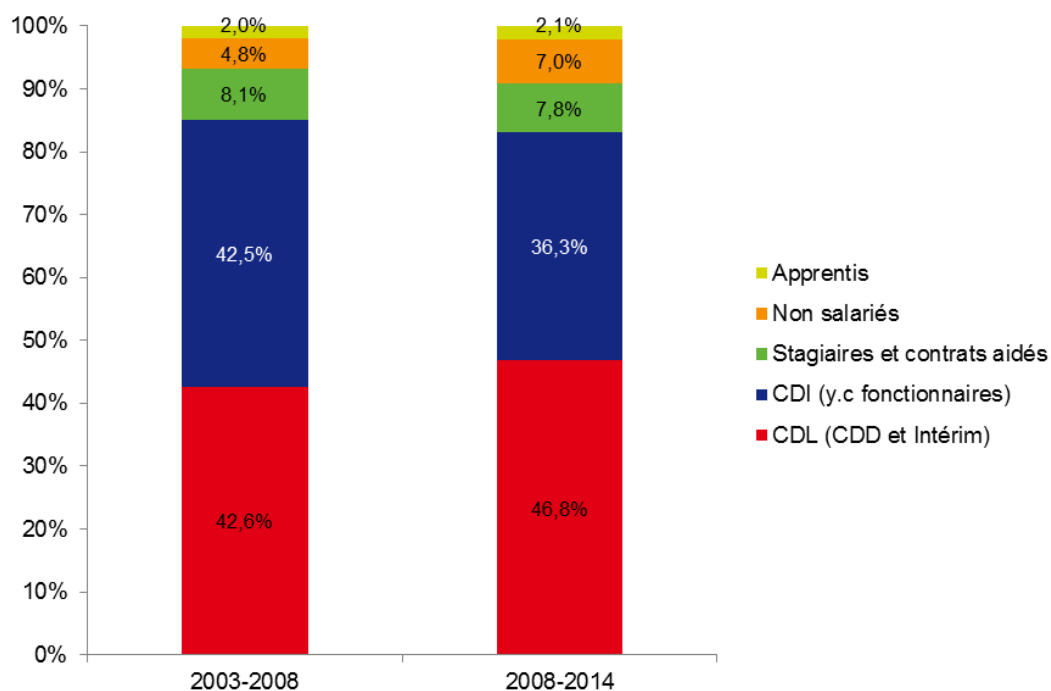
Lecture : en moyenne annuelle, parmi les personnes en contrat à durée déterminée en 2008, 20,2 % sont en emploi stable (CDI ou fonctionnaire) un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Précisément, les chômeurs qui retrouvent un emploi disposent d'une moins bonne qualité de l'emploi depuis la crise. Si la même proportion est en CDI et CDL avant la crise – environ quatre sur dix dans les deux cas –, la part des chômeurs qui retrouvent un CDI a toutefois fortement diminué depuis : il ne représente qu'un peu plus d'un tiers des emplois retrouvés (36,3 %) contre près d'un sur deux pour les CDL (46,8 %) (*voir graphique 22*). Notons que parmi les chômeurs qui retrouvent un CDI, une part non négligeable (22 %) seraient des CDI non pérennes au regard de la durée du travail et de l'insatisfaction qu'ils génèrent en termes de salaire, de métier exercé ou d'adéquation avec le niveau de formation ou l'expérience<sup>80</sup>. Au-delà du statut, les chômeurs qui retournent dans l'emploi sont plus souvent à temps partiel depuis la crise : ils sont dans plus d'un quart des cas sur une durée de travail hebdomadaire moyenne de moins de 30 heures, près d'un chômeur sur cinq étant à moins de 24 heures.

<sup>80</sup> Lizé L. et Prokovas N. (2014), « Au sortir du chômage : précaires malgré un contrat à durée indéterminée ? », *Formation Emploi*, n° 125, p. 89-112.

**Graphique 22. Statut et durée du travail des chômeurs qui retrouvent un emploi (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, chômeurs de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) en n et ayant retrouvé un emploi en n+1.

Lecture : en moyenne annuelle, entre 2008 et 2014, parmi les chômeurs ayant retrouvé un emploi un an après, 36,3 % sont en CDI.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

### *Un accès au CDI difficile en début de vie active*

Au-delà de ce cadrage général, il ressort un moindre accès à l'emploi stable pour certaines sous-catégories. Il en va ainsi des jeunes : ceux qui sont entrés sur le marché du travail en CDD ou intérim au début des années 2000 ont eu moins de chances d'être en CDI que ceux présents au milieu des années 1980<sup>81</sup>. Cette moindre chance d'accéder à un CDI est d'autant plus forte que les jeunes détiennent un niveau de qualification faible, voire sont sans diplôme. La mise en regard des trajectoires d'insertion professionnelles à horizon de trois ans des générations sorties du système scolaire en 2004 et 2010 révèle la plus grande fragilité de la dernière génération dans l'accès à l'emploi stable. Trois ans après leur insertion, le Céreq montre que si la part des jeunes ayant un accès rapide et durable à l'emploi est plutôt stable entre ces deux générations (58 % pour la génération 2004 et 57 % pour la génération 2010), au fil des cohortes, les jeunes concernés par cette trajectoire accèdent moins facilement au CDI en fin de troisième année : cette part est passée de 80 % à 75 % entre les deux générations<sup>82</sup>. Une analyse menée sur des jeunes salariés en CDI ayant connu une rupture d'emploi entre 2005 et 2008 a montré que ceux en position favorable sur le marché du travail (niveau de qualification, de salaire, de qualité de l'emploi) avaient une probabilité plus forte de mobilité volontaire, définie ici par une démission, que ceux qui étaient sur des emplois de faible ou très faible qualité (faible rémunération, davantage de temps partiel et moins d'accès à la formation)<sup>83</sup>. De surcroît, les jeunes en CDI qui aspirent à une meilleure satisfaction au travail (rémunération, promotion, intérêt, autonomie) plutôt qu'à conserver un emploi stable connaissent davantage de mobilité volontaire.

Pour Galland (2015), la stabilisation dans l'emploi est temporaire, elle n'implique donc pas une instabilité professionnelle perpétuelle pour les jeunes à condition qu'ils soient diplômés<sup>84</sup>. Conscients du caractère transitoire de cette instabilité, ces jeunes entrants sur le marché du travail s'accommoderaient d'une succession de contrats à durée limitée en début de carrière sachant qu'elle leur permettra d'entrer dans l'emploi stable (CDI ou non-salariat) autour de 29 ans en moyenne.

### *La succession de contrats à durée limitée rend plus difficile l'accès au CDI*

Une autre évolution notable est que l'accès au marché stable se fait de plus en plus à l'issue d'une succession de CDD et que les trajectoires des primo-entrants sont toujours davantage marquées par l'instabilité. En début de vie active, le passage par un contrat à durée limitée conduit plus fréquemment au non-emploi qu'à l'emploi stable et les chances de sortir du chômage ou de l'inactivité vers un emploi stable sont d'autant plus faibles que la durée passée hors de l'emploi est importante<sup>85</sup>. Par ailleurs, pour les jeunes entrants, le passage par un deuxième contrat à durée limitée peut constituer un effet trappe laissant augurer un

---

<sup>81</sup> Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389, p. 129-143.

<sup>82</sup> Céreq (2014), *Quand l'école est finie...*, *op. cit.* ; Céreq (2008), *Quand l'école est finie...*, *op. cit.*

<sup>83</sup> Portela M. et Signoretto C. (2015), « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? », *Document de travail*, CEE, n° 181, avril.

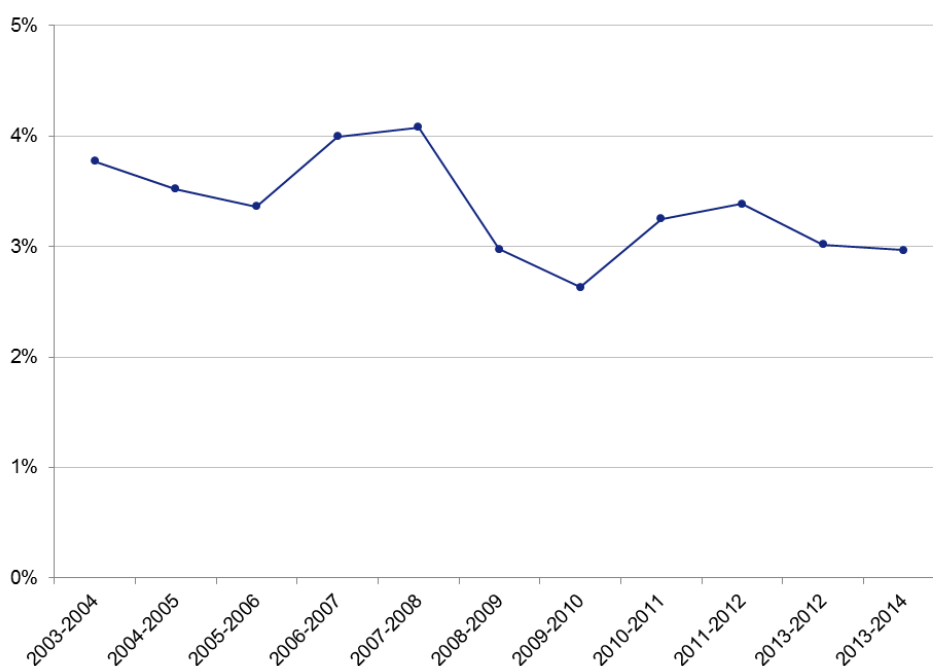
<sup>84</sup> Galland O. (2015), « Un pacte implicite entre les générations pour le statu quo », *FMSH-Working Papers*, GeWoP-9, n° 106, novembre.

<sup>85</sup> Blasco S. et Givord P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quels impacts des contrats temporaires ? », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 73-93.

risque d'enfermement dans l'emploi précaire et de stigmatisation sur le marché du travail<sup>86</sup>. Ce ne serait pas tant le passage par un contrat à durée limitée qui expliquerait cet effet stigmatisant que les intervalles de temps passés hors de l'emploi liés à l'enchaînement de plusieurs contrats à durée limitée. On peut donc penser que la durée du « tremplin » vers l'emploi stable s'allonge au cours du temps et réduit ainsi les chances des jeunes de parvenir à un emploi stable.

Cet effet néfaste associé à la succession de contrats à durée limitée ne concerne pas uniquement les jeunes débutants. À partir de l'enquête Emploi, une étude sur la période 2003-2006 a consisté à suivre des individus sur cinq trimestres consécutifs. Elle a permis de construire quatre types de trajectoires, en distinguant notamment ceux qui connaissent des passages par des contrats à durée déterminée en accédant à un emploi stable (CDI), de ceux qui restent « enfermés » dans des emplois courts<sup>87</sup>. Il ressort de cette analyse, restreinte aux seuls individus âgés de 30 à 49 ans, qu'un individu qui connaît une succession de CDD sans parvenir à un emploi stable a entre trois et quatre fois plus de risques d'être au chômage qu'un individu qui connaît des emplois courts mais parvient à être embauché en CDI.

**Graphique 23. Taux de transition annuels entre CDI chez un autre employeur de 2003 à 2014 (en %)**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés en CDI (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : parmi les salariés en CDI en 2006, 4,0 % le sont toujours un après mais chez un autre employeur.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

<sup>86</sup> Batard P.-E. et Saillard E. (2011), « Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? », *Trésor-Eco*, n° 92, septembre.

<sup>87</sup> Befy M., Coudin E. et Rathelot R. (2008), «Who is confronted to insecure labor market histories? Some evidence based on the French labor market transitions», *Document de travail*, Direction des études et synthèses économiques, Insee, n° G2008/10, novembre.

Le taux annuel de transitions entre CDI chez des employeurs différents constitue un indicateur complémentaire permettant d'évaluer la plus ou moins grande « fluidité » des personnes en contrat « stable ». Sur une période de dix ans, ce taux, s'il est plutôt stable, oscillant entre 2,6 % et 4,1 %, suit plutôt une tendance à la baisse (voir graphique 23). Sur la période récente, il reste inférieur à son niveau d'avant-crise.

#### **Encadré 5 – Les effets du passage par un contrat à durée limitée : une analyse comparative internationale**

Comparer l'effet du passage par un contrat à durée limitée entre différents pays n'est pas aisé car les cadres institutionnels et juridiques du marché du travail sont propres à chaque pays. Toutefois, comme l'a souligné l'OCDE\*, on peut relever des éléments convergents dans ces études internationales.

Sur le temps long, certaines études ont montré l'existence d'un « effet de cliquet » après le passage par un emploi à durée limitée, entraînant une persistance dans des emplois courts. Une analyse des trajectoires des jeunes diplômés japonais montrent par exemple que, pour ceux qui ont commencé leur carrière dans des emplois à durée limitée dans le mois suivant l'obtention de leur diplôme, la probabilité d'être en emploi stable par rapport à ceux qui ont commencé en étant au chômage est plus faible à horizon de dix à quinze ans, même si cet effet disparaît après vingt ans\*.

En Espagne, 21,4 % des travailleurs qui avaient un contrat à durée limitée une année donnée étaient encore en contrat à durée limitée cinq ans plus tard, et ce, en n'ayant eu aucune expérience de contrat à durée indéterminée sur la période d'observation\*\*.

À partir de la même source administrative (données de la sécurité sociale) mais avec des données plus récentes, une autre étude conclut que, si la quasi-totalité des actifs espagnols qui sont entrés sur le marché du travail avant l'âge de 21 ans ont commencé avec un contrat à durée limitée, environ 40 % d'entre eux étaient sur le même type de contrat vingt ans plus tard\*\*\*.

En Italie, seulement 48 % des jeunes diplômés entrés sur le marché du travail avec un contrat à durée déterminée étaient en emploi à durée indéterminée cinq ans plus tard, tandis que 22 % étaient toujours en emploi à durée limitée, le reste au chômage ou hors du marché du travail\*\*\*\*.

Au Royaume-Uni, une étude s'est intéressée aux effets du passage par un contrat à durée limitée sur les salaires. Il ressort qu'avoir signé un contrat à durée limitée en début de carrière induit une pénalité salariale permanente pour les hommes britanniques, mais pas pour les femmes\*\*\*\*\*.

Plusieurs études ont également souligné que, si connaître un passage par l'emploi à durée limitée pouvait être bénéfique pour l'obtention d'un CDI, cela n'est pas nécessairement le cas si ces passages sont répétés. Ainsi, en Italie, plus le temps passé dans des emplois à durée limitée est long et plus les passages par l'emploi à durée limitée sont nombreux, plus la probabilité de

trouver un emploi permanent est faible\*\*\*\*. Ceci suggère que les emplois à durée limitée peuvent être un point d'entrée sur le marché du travail pour les travailleurs sans expérience, et un tremplin vers des emplois stables, mais à la condition que ces travailleurs parviennent à échapper rapidement aux emplois à durée limitée. Des résultats similaires sont obtenus en Espagne\*\*\*\*\* et en Belgique\*\*\*\*\*. Enfin, en Espagne, des périodes répétées d'emploi à durée limitée ont un effet particulièrement négatif sur la probabilité de l'obtention d'un CDI si elles se produisent au sein de la même entreprise\*\*\*\*\*.

\* OECD (2014), « Employment Outlook », September, pp. 182-183.

\* Esteban-Pretel J., Nakajima R. et Tanaka R. (2011), « Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation », *Labour Economics*, Vol. 18, n° 4, pp. 513-526.

\*\* Tohari L. et Cebrián I. (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y trayectorias*, Colección Informes y Estudios (Serie Empleo), Madrid.

\*\*\* Conde-Ruiz J.I., Felgueroso F. et Garcia-Pérez J.I. (2011), « Reforma Laboral 2010: Una Primera Evaluación y Propuestas de Mejora », *Revista de Economía Aplicada*, Vol. 19, n° 57, pp. 147-180.

\*\*\*\* Berton F., Segre G. et Pacelli L., (2005), « Il Lavoro Parasubordinato in Italia: Tra Autonomia del Lavoratore e Precarietà del Lavoro », *Rivista Italiana degli Economisti*, Vol. 10, n° 1, pp. 57-100.

\*\*\*\*\* Booth A.L., Francesconi M. et Frank J. (2002), « Temporary jobs: stepping stones or dead ends? », *Economic Journal*, Vol. 112, pp. F189-F213.

\*\*\*\*\* Gagliarducci S. (2005), « The dynamics of repeated temporary jobs », *Labour Economics*, Vol. 12, n° 4, pp. 429-448.

\*\*\*\*\* Garcia-Pérez J.I. et Muñoz-Bullón F. (2011), « Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, n° 1, pp. 103-143.

\*\*\*\*\* Cockx B. et Picchio M. (2012), « Are short-lived jobs stepping stones to long-lasting jobs? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 74, n° 5, pp. 646-675.

\*\*\*\*\* Rebollo-Sanz Y. (2011), « Landing a permanent contract in Spain: Do job interruptions and employer diversification matter? », *The Manchester School*, Vol. 79, n° 6, pp. 1197-1236.

### 3.3. La « déstabilisation des stables » ?

Une autre évolution récente du marché du travail français est que l'instabilité n'est pas réservée aux seuls salariés en contrats à durée limitée : elle peut aussi toucher des personnes en contrat à durée indéterminée (CDI). Plusieurs éléments permettent d'illustrer cette fragilisation de l'emploi stable. Comme pour les contrats à durée limitée, la durée moyenne des CDI a tendance à se réduire : plus d'un tiers des CDI sont rompus avant la première année, proportion en hausse de 2,5 points par rapport aux recrutements en CDI de 2007<sup>88</sup>. Mais si sur le temps long la part des travailleurs qualifiés de « stables » est en progression, c'est-à-dire ceux qui ont réalisé les trois quarts de leur carrière chez le même employeur, cela tient principalement à des facteurs démographiques et cette tendance tend à s'estomper.

<sup>88</sup> Paraire X. (2015), « Plus d'un tiers des CDI... », *op. cit.*



### *L'ajustement à la crise, également au détriment des contrats à durée indéterminée*

Même si les mesures de flexibilité interne mises en place dans les entreprises ont conduit à davantage protéger les salariés en contrat stable, ceux-ci ont également été affectés par la crise économique. Au cours de la crise, le taux d'entrée en CDI a diminué de 0,5 point entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2007 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2009<sup>89</sup>. Depuis, cet indicateur semble décroître tendanciellement puisqu'il atteint son plus bas niveau fin 2014, à 2,3 %<sup>90</sup>.

En outre, pour les salariés en CDI, la durée moyenne des contrats décroît également puisque, fin 2011, un tiers des CDI sont rompus avant leur date d'anniversaire<sup>91</sup>. Si la fin de la période d'essai n'est que le deuxième motif de rupture des CDI, derrière la démission, on observe néanmoins un accroissement de ce motif de sortie entre 2007 et 2011 : la part des CDI rompus avant un an pour fin de période d'essai a crû de + 29,6 % sur les quatre ans pour passer de 9,8 % des recrutements en CDI en 2007 à 12,7 % en 2011<sup>92</sup>. Il est donc probable qu'ils aient également participé à l'ajustement du choc d'activité. D'autant que 1,8 % des actifs en CDI en 2008 étaient au chômage un an après, soit une multiplication par 1,6 par rapport à l'année précédente. Ce taux est même resté stable entre 2009 et 2010 alors même qu'il a diminué pour les autres types de contrats (*voir graphique 8*).

Ces ruptures précoces des CDI (moins d'un an) touchent surtout les actifs âgés de 15 à 24 ans ; ce taux est ensuite décroissant avec l'avancée en âge puis remonte à partir de 55 ans. Les employés peu qualifiés et les salariés du secteur de l'hébergement et la restauration sont là encore les plus concernés par ces ruptures anticipées.

Lorsqu'on se penche sur les conséquences de la fin du CDI, une analyse sur cinq ans des actifs ayant quitté ou perdu leur emploi montre qu'à la suite de la séparation, il n'est pas rare qu'un salarié en CDI connaisse un retrait ou une exclusion du marché du travail : cela concerne plus d'un tiers des salariés en CDI qui ont été licenciés et près d'un sur dix qui a démissionné<sup>93</sup>. En revanche, les phénomènes de déclassement d'un salarié en CDI sont à peu près aussi fréquents dans le cas d'une démission que d'un licenciement, voire légèrement supérieur. Dans les cas particuliers des restructurations d'entreprises, l'ajustement à la conjoncture (diminution de l'activité ou de la rentabilité, volonté de dégager des marges financières) concerne tout autant les emplois à durée limitée et peu qualifiés que les emplois permanents et qualifiés<sup>94</sup>. Ainsi, à taille, secteur, ancienneté et sexe donnés, le fait d'appartenir à la catégorie « cadres » ne réduit pas significativement la probabilité de voir son contrat rompu en cas de restructuration financière.

---

<sup>89</sup> Ananian S., Debauche E. et Prost C. (2012), « L'ajustement du marché du travail pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses*, n° 040, juin.

<sup>90</sup> Sanzeri O. (2015), « Des entrées et des sorties de main-d'œuvre... », *op. cit.*

<sup>91</sup> Paraire X. (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont... », *op. cit.*

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> Amossé T., Perraudin C. et Petit H. (2011), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n° 450.

<sup>94</sup> Perez C. (2014), « La déstabilisation des stables : restructurations financières et travail insoutenable », *Travail et Emploi*, n° 138, p. 37-52.

### *La baisse de la part des travailleurs « stables » : un phénomène surtout démographique*

Si la stabilité de la relation d'emploi désigne la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise, force est de constater qu'en parallèle des phénomènes d'instabilité décrits, on relève sur trente ans une hausse du nombre de personnes qui attestent une ancienneté avec leur employeur supérieure ou égale aux trois quarts de la durée de leur carrière<sup>95</sup>. À cet égard, l'exploitation de l'enquête Emploi en panel montre que parmi l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus, la part des personnes qui restent en emploi sans changer d'entreprise est majoritaire et relativement stable d'une année sur l'autre : elle représente un peu plus de quatre personnes sur dix (de l'ordre de 44 % en moyenne sur la période 2003-2014). Et parmi l'ensemble des personnes en emploi une année, près de neuf sur dix sont toujours chez le même employeur l'année suivante.

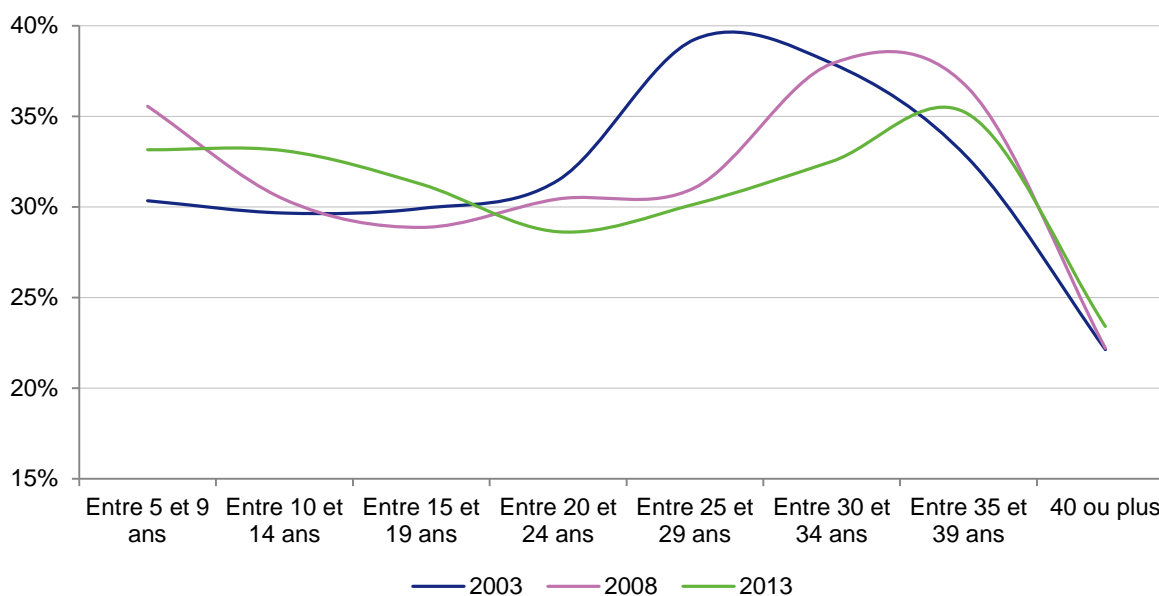
Lorsqu'on prolonge sur les dernières années l'indicateur d'« actifs stables » selon la position dans la carrière (voir graphique 24), le pic d'« actifs stables » observé entre 30 et 34 ans d'expérience continue de se déplacer vers les anciennetés longues (entre 35 et 39 ans) mais diminue. Si la part d'actifs stables est moins importante lorsqu'on exclut les fonctionnaires – la stabilité dans l'emploi est inhérente aux règles qui régissent leur statut (avancement automatique de la carrière, par exemple) –, la même évolution vers les anciennetés longues est toutefois observée. Ce constat rejoint donc l'idée que l'on se dirigerait vers une évolution du marché du travail moins duale, du fait de l'entrée en retraite des générations de travailleurs les plus « stables », mais plus flexible pour les générations qui suivent<sup>96</sup>. Ces individus les plus stables dans l'emploi seraient issus de la génération du *baby-boom* (de 1944 à 1963), plutôt des cadres et professions intermédiaires du public ou des grandes entreprises. À l'horizon 2022, le nombre de départs en fin de carrière, environ huit postes à pourvoir sur dix quel que soit le scénario macroéconomique considéré, s'élèverait à 620 000 par an en moyenne sur la période 2012-2022, alors qu'ils ne représentaient que 400 000 sur la période 1993-2001<sup>97</sup>.

---

<sup>95</sup> La position dans la carrière renvoie au nombre d'années écoulées depuis la sortie du système de formation initiale. Sont exclus de cet indicateur les actifs entrés sur le marché du travail depuis moins de cinq ans. Amossé T. et Ben Halima M.-A. (2010), *op. cit.*

<sup>96</sup> *Ibid.*

<sup>97</sup> France Stratégie/Dares (2015), *Les métiers en 2022*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, avril.

**Graphique 24. Part des actifs « stables » selon la position dans la carrière (en %)**

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes actives (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) et ayant au moins cinq ans de carrière.

Lecture : parmi les personnes actives en 2008, la proportion de celles qui déclarent une ancienneté chez leur employeur supérieure ou égale au trois quart de la durée de leur carrière atteint 36,5 % chez les personnes ayant entre 35 et 39 ans de carrière.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2013 (Insee).

D'autres travaux ont montré que les premières générations d'après-guerre ont bénéficié d'une stabilité plus importante dans l'emploi comparativement à celles qui ont suivi. Une étude comparative de carrières d'hommes des générations 1938 et 1950 menée à partir de l'échantillon interrégimes des cotisants (ECI) suggère en effet que les épisodes de chômage ont été de plus en plus fréquents entre ces deux cohortes<sup>98</sup>. La constitution d'une typologie de trajectoires professionnelles a permis de montrer que la trajectoire « carrière morcelée avec chômage » a concerné davantage d'actifs entre les générations 1938 et 1950, le poids de cette trajectoire passant de 9 % à 13 % entre ces deux générations. Les épisodes de chômage sont ainsi apparus de façon plus précoce dans la carrière des individus des années 1950. L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) de 2006 l'atteste : l'expérience du chômage de courte ou de longue durée a été le fait de près d'un individu sur deux pour les générations nées après 1960 alors qu'elle était moins fréquente pour celles nées avant 1940<sup>99</sup>.

<sup>98</sup> Le Gouguec A. (2010), « Construction de cas types représentatifs : méthodes et limites. Une illustration sur la comparaison des générations 1938 et 1950 », *Document de travail*, n° 5, Conseil d'orientation des retraites, octobre.

<sup>99</sup> Rouxel C. et Virely B. (2012), « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », février, p. 39-50.

## Conclusion

Un regard rétrospectif sur l'évolution des transitions professionnelles a permis de montrer la part croissante d'actifs qui connaissent un passage par le chômage. La crise de 2008 a accentué ce phénomène, d'une part parce que l'on constate une hausse du risque de basculement vers le chômage, d'autre part parce que le taux annuel de retour à l'emploi apparaît plus faible. En conséquence, les situations de chômage durable sont plus fréquentes à la fin de la décennie. Dans le même temps, si les transitions annuelles entre secteur public et secteur privé restent faibles, le non-salariat connaît un regain d'intérêt, porté par la création du statut d'autoentrepreneur et par l'entrée plus importante des chômeurs dans le statut de non-salarié.

L'analyse descriptive des taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage a mis en évidence l'opposition forte entre CDI et CDL (CDD et intérim) ainsi que la plus grande vulnérabilité des jeunes, des seniors et des peu qualifiés. De ce point de vue, si un CDI protège davantage du risque de perte d'emploi qu'un CDL, ce segment stable du marché du travail n'en est pas moins hétérogène, certaines catégories de travailleurs étant plus susceptibles de connaître une rupture du lien d'emploi (familles monoparentales, immigrés non européens). En tenant compte des effets de structure, cette instabilité de l'emploi semble néanmoins davantage liée aux modes de gestion de l'emploi dans les entreprises et à certains métiers qu'aux seules caractéristiques individuelles observables (sexe, âge, diplôme, catégorie socioprofessionnelle notamment). En parallèle, le développement des formes particulières d'emploi et le raccourcissement de la durée moyenne des contrats, y compris des CDI, témoignent d'une diffusion progressive de l'instabilité à l'ensemble des segments du marché du travail depuis la crise. Ces éléments semblent appuyer l'hypothèse d'une concentration de l'instabilité de l'emploi sur certains travailleurs qui reste de fait en marge du CDI.

Dans une optique longitudinale, une analyse des trajectoires professionnelles à partir de données administratives (DADS, Panel tous salariés) permettrait de mieux comprendre les parcours des travailleurs et les événements qui les affectent.

## Annexe 1

### Comment repérer les transitions sur le marché du travail avec l'enquête Emploi ?

#### *Approches, source et champ de l'étude*

Deux approches sont possibles pour repérer les transitions sur le marché du travail en utilisant l'enquête *Emploi en continu* : la première consiste à utiliser le calendrier rétrospectif d'activité qui fournit la situation sur le marché du travail au cours des douze mois précédents la date de l'enquête ; la seconde consiste à créer un panel.

En ce qui concerne la première approche, le calendrier rétrospectif d'activité est renseigné à partir de la déclaration des enquêtés au moment de leur première interrogation, les ménages étant suivis six trimestres consécutifs. Cette méthode présente deux limites principales. D'une part, les situations sur le marché du travail sont déclaratives : elles ne sont donc pas forcément en cohérence avec les concepts du Bureau international du travail (BIT). D'autre part, les enquêtés doivent faire appel à leur mémoire : ils sont donc susceptibles de ne pas répondre ou de commettre des erreurs.

Concernant la seconde approche, la constitution d'un panel annuel consiste à croiser les statuts d'activité d'individus à deux dates différentes. Contrairement au calendrier rétrospectif, cette méthode permet d'être en cohérence avec les concepts d'emploi, de chômage et d'inactivité au sens du BIT (taux de chômage, d'emploi, de sous-emploi, etc.), ce qui facilite les comparaisons dans le temps et permet d'utiliser l'ensemble des informations fournies par l'enquêté sur sa situation professionnelle aux deux dates. C'est le choix de cette méthode qui a été privilégiée ici, même si elle implique un travail de redressement statistique<sup>100</sup>.

#### *Constitution d'un panel annuel à partir de l'enquête Emploi*

Dans l'enquête *Emploi en continu*, un ménage est interrogé six trimestres consécutifs. L'échantillon de l'enquête est rotatif – un tiers étant renouvelé chaque trimestre –, c'est pourquoi la première interrogation ne correspond pas nécessairement au premier trimestre de l'année d'observation. Nous nous intéressons ici aux individus présents dans des logements en première interrogation une année  $n$  (certaines questions importantes n'étant posées qu'à ce stade de l'enquête) et qui sont toujours répondants en cinquième interrogation en  $n+1$ . Le taux de non-réponse est d'environ 14 % entre ces deux vagues de l'enquête. Il est le plus élevé chez les jeunes (34 % pour les 20-24 ans), les chômeurs (27 %) et les locataires dans le secteur privé (29 %)<sup>101</sup>.

Ne suivre que les individus présents à ces deux dates induit donc inévitablement un biais statistique. D'une part, l'unité de l'enquête étant le logement, cela ne permet pas de suivre les individus qui déménagent. Or le fait de déménager est directement lié au sujet de la mobilité, les personnes concernées ayant vraisemblablement un profil spécifique et différent de ceux qui ne déménagent pas. D'autre part, certaines personnes répondantes à la première vague de l'enquête peuvent ne pas vouloir répondre par la suite alors même qu'elles n'ont pas déménagé. Le cumul de ces biais conduit

---

<sup>100</sup> Jauneau Y. et Nouël de Buzonnières C. (2011), « Transitions annuelles au sens du BIT sur le marché du travail. Proposition de pondération longitudinale pour utiliser l'enquête *Emploi en continu* en panel annuel », *Document de travail*, Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, n° F1107, juillet.

<sup>101</sup> *Ibid.*

à une déformation de la structure de la population qu'il convient de corriger *via* un redressement par calage sur marges<sup>102</sup>.

Afin de pallier ces difficultés, nous avons procédé à une repondération longitudinale à partir des fichiers de l'enquête *Emploi* en continu de 2003 à 2014, ce qui représente environ 540 000 individus observés. Ce calage sur marges est opéré à partir des variables suivantes<sup>103</sup> :

- l'âge en tranches quinquennales et le statut d'occupation du logement, qui sont les principaux déterminants de la non-réponse ;
- le statut marital ;
- l'activité sur le marché du travail au sens du BIT les deux années d'observations (*n* et *n+1*) croisés avec le statut (indépendant, type de contrat de travail).

L'âge en tranches quinquennales	Le statut d'occupation du logement	Le statut marital	le statut BIT détaillé sur le marché du travail en <i>n</i> et <i>n+1</i>
Personnes de 15 ans ou plus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accédant à la propriété</li> <li>• Propriétaire (non accédant)</li> <li>• Locataire d'un logement HLM</li> <li>• Locataire ou sous-locataire d'un logement loué vide non-HLM</li> <li>• Locataire ou sous-locataire d'un logement loué meublé ou d'une chambre d'hôtel</li> <li>• Logé gratuitement par des parents, des amis ou par l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Célibataire</li> <li>• Marié(e) ou remarié(e)</li> <li>• Veuf(ve)</li> <li>• Divorcé(e)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indépendant, agriculteur</li> <li>• Salarié contrat court</li> <li>• Salarié privé contrat long</li> <li>• Salarié public contrat long</li> <li>• Chômeurs</li> <li>• Études (inactifs)</li> <li>• Autres (dont retraités)</li> </ul>

L'ensemble des indicateurs statistiques relatifs aux transitions d'activité présents dans ce document sont élaborés en utilisant les enquêtes *Emploi* en panel avec une pondération longitudinale spécifique. Ils sont calculés en moyenne annuelle sur les quatre trimestres de chaque année. Pour les personnes en emploi, c'est la situation de l'emploi principal qui est présentée, la multiactivité n'est pas prise en compte.

#### Limites de la méthode retenue

Davantage que le niveau des transitions, ce sont leurs tendances d'évolutions qui nous intéressent ici. Néanmoins, certaines limites peuvent être soulevées quant à la méthode de repondération choisie. D'abord, le redressement étant effectué à partir des statuts d'activité des deux années d'observations, il est fait l'hypothèse assez forte que le champ des populations de référence entre les deux dates n'a pas évolué, c'est-à-dire qu'il n'y a pas eu de migrations ou de décès<sup>104</sup>. Par ailleurs, si les personnes qui déménagent entre les deux vagues de l'enquête ont bien un profil de transition sur le marché du travail différent de celles qui ne changent pas de logement, il apparaît que sur longue période

<sup>102</sup> Sautory O. (1993), « La macro CALMAR. Redressement d'un échantillon par calage sur marges, *Document de travail*, Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, n° 9310, novembre.

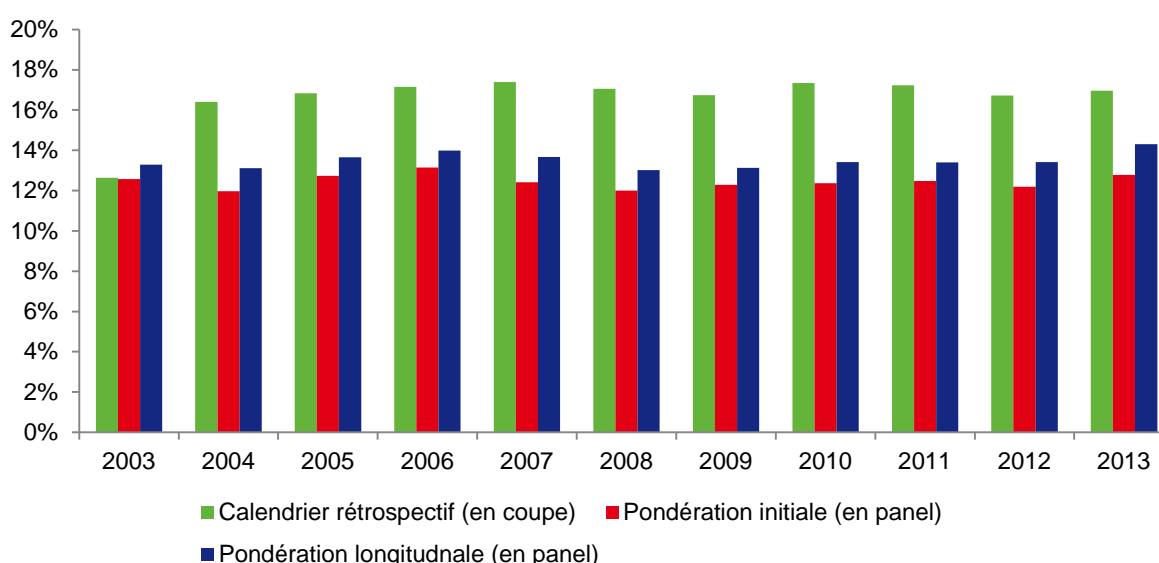
<sup>103</sup> Jauneau et Nouël de Buzonnières mobilisent deux autres variables de calage grâce au calendrier rétrospectif d'activité : le nombre de transitions et leur nature l'année N-1. Elles n'ont pas été prises en compte ici puisque « leur impact sur la pondération s'avèrent [...] limité en comparaison de l'âge et du statut d'occupation du logement ». Voir Jauneau Y. et Nouël de Buzonnières C. (2011), « Transitions annuelles au sens du BIT... », *op. cit.*, p. 5.

<sup>104</sup> *Ibid.*

(1970-2012), à âge, sexe et niveau de diplôme donnés, la mobilité géographique, mesurée par le changement de département de résidence, soit de moins en moins liée au fait de retrouver un emploi pour les chômeurs et davantage synonyme de perte d'emploi pour les actifs en emploi<sup>105</sup>. Enfin, la variable de pondération initiale de l'enquête utilisée ici pour le redressement n'est pas indépendante des situations sur le marché du travail, ce qui peut conduire à une marge d'erreur plus importante lorsqu'on réalise des statistiques par sous-populations.

Le graphique A *infra* renseigne sur les écarts qui peuvent exister dans la mesure des transitions d'activité selon ces trois approches. La pondération longitudinale aboutit à des taux de transitions plus faibles qu'avec la méthode rétrospective mais les écarts ont plutôt tendance à se réduire sur les années observées.

**Graphique A. Comparaison des taux de transition annuels des actifs selon l'approche retenue**



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées.

<sup>105</sup> Sigaud T. (2015), « La mobilité géographique : ressource ou fragilité pour l'emploi ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 125, novembre.





## Annexe 2

### Procédure d'estimation : démarche et résultats

#### *Modélisation de la probabilité d'un changement d'état sur le marché du travail*

Afin d'évaluer de manière robuste les déterminants propres des transitions sur le marché du travail (passer de l'emploi au chômage, du chômage vers l'emploi), nous conservons les individus répondants à la première et seconde interrogation et qui sont encore répondants à la cinquième et sixième interrogation (soit un an après), afin d'obtenir des échantillons suffisamment robustes en termes d'effectifs. Ces restrictions opérées sur la population peuvent néanmoins conduire à un biais de sélection. Certains individus, pour des raisons qui peuvent être liées à leur situation sur le marché du travail, ne répondent plus et/ou déménagent ; ils sortent de ce fait de notre échantillon d'observation. Ce phénomène d'attrition lié aux non-répondants qui déménagent et le fait de ne sélectionner que les actifs en  $n+1$  présentent le risque d'être corrélé aux transitions sur le marché du travail que l'on cherche à étudier. Ceci nous a donc conduits à réaliser, pour chaque modélisation (CDI vers chômage, CDL vers chômage<sup>106</sup>, chômage vers emploi selon la durée au chômage<sup>107</sup>), un *Probit bivarié* avec sélection<sup>108</sup>.

Pour un individu  $i$  on souhaite modéliser la probabilité d'un changement d'état sur le marché du travail.

Celle-ci est identifiée par la variable  $y_i$  qui vaut 1 si l'individu connaît effectivement cette transition, 0 sinon.

Cette variable est modélisée de la façon suivante :

$$y_i = 1 \text{ si } y_i^* > 0$$

$$y_i = 0 \text{ si } y_i^* \leq 0$$

$$\text{avec } y_i^* = x_i\beta + u_{1i}$$

où  $y^*$  une variable continue latente,  $x_i$  un vecteur de variables décrivant les caractéristiques observables des individus et  $u_{1i}$  le résidu non expliqué.

Pouvoir mesurer si l'individu connaît cette transition entre deux dates implique toutefois de se restreindre aux individus répondants à la fois en  $n$  et en  $n+1$  et actifs en  $n+1$ . Aussi, la probabilité d'être observé aux deux dates et actif en  $n+1$  ( $y_i^{\text{select}}$ ) peut être à son tour décrite par une équation dite « équation de sélection », qui a pour forme :

$$y_i^{\text{select}} = 1 \text{ si } s_i > 0$$

$$y_i^{\text{select}} = 0 \text{ si } s_i \leq 0$$

$$\text{avec } s_i = z_i\gamma + u_{2i}$$

<sup>106</sup> Pour cette modélisation, nous ne sélectionnons que les individus présents dans des logements en première interrogation et toujours présents en cinquième interrogation. La taille de l'échantillon est donc plus petite que pour les autres modèles estimés. Ce choix est justifié par l'introduction d'une variable explicative (nombre de mois au chômage en  $n-1$ ) qui ne peut être construite qu'à partir du calendrier rétrospectif d'activité, uniquement disponible pour les logements en première interrogation.

<sup>107</sup> À partir de 2005, il est possible de connaître la circonstance à la suite de laquelle une personne est sans emploi. Cette variable étant mal renseignée, notamment pour les chômeurs n'ayant jamais travaillé, elle n'a pas été retenue dans cette étude. Des modèles ont toutefois été testés en introduisant cette variable et ils ne donnent pas de résultats qualitativement différents.

<sup>108</sup> Heckman J. (1979), « The sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, n° 47.

où  $s_i$  une variable continue latente,  $z_i$  un vecteur de variables décrivant les caractéristiques observables des individus et  $u_{2i}$  le résidu non expliqué. Si  $s_i > 0$  l'individu est effectivement présent aux deux dates d'observations ( $n$  et en  $n+1$ ) et actif.

Ce type de régression en deux étapes permet de tenir compte des éventuels biais de sélection dans le cas où le coefficient de corrélation ( $\rho$ ) entre les résidus  $u_1$  et  $u_2$  est non nul. L'estimation est réalisée par la méthode du maximum de vraisemblance.

Nous estimons donc simultanément deux équations : l'une portant sur la transition à estimer, l'autre sur la sélection, avec correction du biais de sélection. Pour l'équation de sélection, nous mobilisons les variables suivantes choisies en fonction de leur pertinence au regard du phénomène à expliquer et de leur significativité statistique : le statut d'occupation du logement, le statut marital, le trimestre d'interrogation, la catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère en sept postes. Nous ajoutons la variable Zus pour l'équation de sélection des chômeurs observés aux deux dates et actifs en  $n+1$ .

L'existence ou non d'un biais de sélection est fournie par la corrélation entre les résidus des deux équations (cette corrélation est notée  $\rho$  dans les tableaux *infra*). Cette régression jointe permet de constater la présence d'un effet de sélection pour les quatre équations.

**Tableau A. Probabilités de connaître une transition de l'emploi vers le chômage selon le contrat et probabilité de retour à l'emploi selon la durée au chômage**

	Emploi-chômage		Chômage-emploi	
	CDI vers chômage	CDD et intérim vers chômage	Au chômage depuis 1 an et moins	Au chômage depuis plus de 1 an
<b>Constante</b>	<b>-2,06***</b>	<b>-1,511***</b>	<b>0,077***</b>	<b>-0,895***</b>
<b>Âge (au moment de l'enquête)</b>				
Moins de 35 ans	-0,019	0,004	0,267***	-0,191***
De 35 à 44 ans	Référence	Référence	Référence	Référence
De 45 à 55 ans	0,021	0,013	-0,238***	-0,085***
Plus de 55 ans	0,026	-0,015	-0,552***	-0,352***
<b>Sexe</b>				
Femme	-0,035**	-0,031	0,086***	0,133***
Homme	Référence	Référence	Référence	Référence
<b>Type de ménage</b>				
Personne seule	0,108***	0,144***	-0,247**	-0,086***
Famille monoparentale	0,185***	0,211***	-0,296***	-0,112***
Couples avec enfant(s) dont un de moins de 3 ans	0,000	0,102*	-0,02**	0,125
Couples avec enfant(s) d'au moins 3 ans	0,018	0,130***	-0,087*	0,065***
Couples sans enfant	Référence	Référence	Référence	Référence
Ménages complexes de plus d'une personne	0,091***	0,125*	-0,155	-0,049***

	Emploi-chômage		Chômage-emploi	
	CDI vers chômage	CDD et intérim vers chômage	Au chômage depuis 1 an et moins	Au chômage depuis plus de 1 an
<b>Zone géographique de résidence</b>				
<i>Ile-de-France</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Bassin parisien	-0,061***	0,013	0,005	0,008
Centre-est	-0,088***	0,004	0,073***	0,039
Est	-0,013	0,079	0,066**	0,064
Méditerranée	-0,011	0,036	0,018	0,084**
Nord	-0,003	0,112**	-0,266***	-0,079*
Ouest	-0,057***	-0,084*	0,094***	0,001
Sud-ouest	-0,045***	-0,015	0,123***	0,099**
<b>Lien à la migration</b>				
<i>Sans ascendance migratoire directe</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Immigrés africains	0,223***	0,123***	-0,175***	-0,164***
Immigrés européens	-0,088***	-0,219***	0,044	0,076
Immigrés autres origines	0,149***	0,151*	-0,140***	-0,008
<b>Catégorie socioprofessionnelle (ou celle du dernier emploi)</b>				
Agriculteurs, Artisans, commerçants et chefs d'entreprise			0,254***	0,197***
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,110***	-0,130*	-0,025	0,040
Professions intermédiaires	0,036	0,051	0,046*	0,123***
<i>Employés (qualifiés)</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Employés peu qualifiés	0,074***	-0,038		
Ouvriers qualifiés	0,047*	0,131*	0,126***	0,003
Ouvriers peu qualifiés	0,115***	0,184***	-0,002	-0,067**
Chômeurs n'ayant jamais travaillé			-0,185***	0,101***
<b>Niveau de diplôme</b>				
Sans diplôme ou CEP	0,093***	0,108**	-0,247***	-0,053
CAP, BEP	0,041	0,015	-0,003	0,042
BEPC	0,120***	0,042	-0,042	0,012
Bac technologique ou professionnel	-0,022	-0,076	0,176***	0,083
<i>Bac général</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Bac+ 2	-0,076***	-0,121**	0,252***	0,038
Licence	0,007	-0,113	0,153***	-0,027
Maîtrise	-0,053	-0,089	0,227***	0,137*
Master ou plus	-0,165***	-0,152*	0,330***	0,147**

	Emploi-chômage		Chômage-emploi	
	CDI vers chômage	CDD et intérim vers chômage	Au chômage depuis 1 an et moins	Au chômage depuis plus de 1 an
<b>Année de présence sur le marché du travail</b>				
2003-2006	0,104***	0,073**	-0,037*	-0,041
2006-2008	Référence	Référence	Référence	Référence
2008-2011	0,145***	0,081**	-0,050**	-0,172***
2011-2013	0,146***	0,157***	-0,109***	-0,204***
<b>Ancienneté dans l'emploi (entreprise ou fonction publique)</b>				
Ancienneté de moins de 1 an	0,335***			
Ancienneté entre 1 an et moins de 2 ans	0,152***			
Ancienneté entre 2 et 4 ans	Référence			
Ancienneté entre 5 et 9 ans	-0,176***			
Ancienneté entre 10 et 19 ans	-0,368***			
Ancienneté de 20 ans ou plus	-0,426***			
<b>Nombre de mois passés au chômage l'année précédente<sup>1</sup></b>				
Aucun		Référence		
Un mois		0,174***		
Deux mois		0,261***		
Trois mois ou plus		0,374***		
<b>Type d'entreprise</b>				
État, Collectivités territoriales	-0,263***	-0,248***		
Entreprise de moins de 10 salariés	Référence	Référence		
Entreprise de 10 à 49 salariés	-0,145***	-0,016		
Entreprise de 50 à 499 salariés	-0,245***	-0,021		
Entreprise d'au moins 500 salariés	-0,348***	0,046		
Salariés ne sait pas	-0,152***	0,077*		
<b>Temps de travail</b>				
Temps complet	Référence	Référence		
Temps partiel	0,076***	0,068**		
<b>Domaine professionnel</b>				
Agriculture, marine, pêche, artisanat	-0,13***	-0,188***		
Industrie	Référence	Référence		
Bâtiment	-0,007	-0,109**		
Gestion, emplois administratifs de la fonction publique, recherche	0,088***	-0,042		

	Emploi-chômage		Chômage-emploi	
	CDI vers chômage	CDD et intérim vers chômage	Au chômage depuis 1 an et moins	Au chômage depuis plus de 1 an
Informatique et Télécommunications, Banque et assurance	-0,068*	0,060		
Restauration, alimentation, services aux particuliers et collectivités	0,043*	-0,144**		
Commerce	0,190***	0,010		
Transport et logistique	0,052**	-0,083*		
Communication, art	0,125***	0,129		
Enseignement, santé, action sociale, culturelle et sportive	-0,120***	-0,269***		
Coefficient de corrélation $\rho$ (effet de sélection)	0,552***	0,522***	-0,502***	-0,140***

Note : les valeurs sont les coefficients de l'estimation des modèles Probit. Les modalités des variables explicatives sont les caractéristiques des individus observées l'année n.

<sup>1</sup> Concept de chômage non BIT mais déclaratif.

\*\*\* Coefficient significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* au seuil de 10 %.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales en n et actifs en n+1 pour emploi vers chômage ; France métropolitaine, population des ménages, chômeurs de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales en n et actifs en n+1.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2013 (Insee), données du panel.

**Tableau B. Probabilité d'être en contrat à durée limitée selon la durée plutôt qu'en CDI**

	Contrat à durée limitée de moins de 30 jours		Contrat à durée limitée de 30 jours à moins d'un an		Contrat à durée limitée d'au moins un an	
	vs Contrat à durée illimitée (CDI)					
	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)
<b>Constante</b>	<b>-5,74</b>		<b>-3,75</b>		<b>-4,85</b>	
<b>Type de ménage</b>						
Ménages d'un homme seul	0,29	33,2***	0,19	21,0***	0,15	16,6***
Ménages d'une femme seule	0,26	29,2***	0,22	24,0***	-0,07	-7,0*
Hommes seuls avec enfant(s)	0,07	7,3	0,27	31,0***	0,05	5,3
Femmes seules avec enfant(s)	0,33	38,6***	0,36	43,5***	0,09	9,0**
Couples avec enfant(s) dont un de moins de 3 ans	-0,25	-22,0***	-0,23	-20,4***	-0,26	-22,7***
Couples avec enfant(s) d'au moins 3 ans	-0,19	-17,5***	-0,09	-8,1***	-0,004	-0,4
<i>Couple sans enfant</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Ménages complexes de plus d'une personne	0,08	64,8*	0,21	12,5***	-0,001	-0,1
<b>Zone géographique de résidence</b>						
<i>Île-de-France</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Bassin parisien	0,50	64,8***	0,12	12,5***	0,09	9,5***
Centre-est	0,40	48,6***	0,23	25,6***	0,13	14,0***
Est	0,22	25,0***	0,04	4,3*	0,04	4,3
Méditerranée	0,10	10,0**	0,40	49,1***	0,14	15,0***
Nord	0,54	71,4***	0,03	3,4	0,24	26,7***
Ouest	0,61	84,5***	0,27	30,5***	0,10	10,4***
Sud-ouest	0,44	54,9***	0,21	23,9***	0,01	1,1
<b>Localisation du logement</b>						
Situé en ZUS	0,26	29,9***	0,17	18,4***	0,16	16,8***
<i>Hors ZUS</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
<b>Lien à la migration</b>						
<i>Sans ascendance migratoire directe</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Immigrés africains	0,57	77,4***	0,61	83,5***	0,29	34,0***
Immigrés européens	-0,20	-18,4***	-0,02	-2,1***	0,08	8,3*
Immigrés autres origines	0,23	26,4***	0,53	70,5***	0,61	83,6***

	Contrat à durée limitée de moins de 30 jours		Contrat à durée limitée de 30 jours à moins d'un an		Contrat à durée limitée d'au moins un an	
vs Contrat à durée illimitée (CDI)						
	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres et professions intellectuelles supérieures	-1,35	-74,2***	-1,44	-76,2***	-0,68	49,1***
Professions intermédiaires	-0,58	-43,9***	-0,50	-39,5***	-0,06	-5,5
<i>Employés qualifiés</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Employés peu qualifiés	0,48	60,9***	0,45	57,4***	1,19	228,2***
Ouvriers qualifiés	0,68	97,7***	0,29	33,0***	0,11	11,8**
Ouvriers peu qualifiés	1,81	511,2***	1,09	196,4***	0,70	101,4***
<b>Niveau de diplôme</b>						
Sans diplôme	0,13	13,5***	0,16	17,8***	-0,14	-13,4***
BEPC ou CEP	0,07	7,6**	0,13	13,4***	-0,19	-17,2***
CAP, BEP	-0,07	-6,3**	-0,05	-5,0**	-0,28	-24,1***
Bac technologique ou professionnel	-0,24	-21,1***	-0,10	-9,7***	-0,19	-17,1***
<i>Bac général</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Bac+ 2	-0,34	-28,8***	-0,14	-13,4***	-0,41	-33,6***
Licence	0,08	8,8	0,04	4,4	0,27	31,0***
Maîtrise	-0,20	-17,8**	0,14	14,6***	0,27	31,5***
Master professionnel	-0,31	-26,5**	0,24	27,6***	0,84	130,5***
ESC, écoles d'ingénieurs	-0,49	-38,4***	-0,12	-11,6*	-0,03	-3,0***
Master recherche	0,10	10,6	0,59	79,8***	0,31	36,2***
Doctorat	0,59	81,1***	0,15	16,2*	0,53	70,1***
<b>Année de présence sur le marché du travail</b>						
<i>2003-2005</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
2006-2008	0,15	15,9***	0,09	9,8***	0,05	5,5*
2009-2012	0,11	11,2***	0,08	8,7***	-0,13	-12,1***
<b>Trimestre de présence sur le marché du travail</b>						
<i>1<sup>er</sup> trimestre</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
2 <sup>e</sup> trimestre	0,08	7,8***	0,12	12,9***	-0,01	-1,0
3 <sup>e</sup> trimestre	0,05	5,4**	0,15	16,1***	-0,04	-3,7
4 <sup>e</sup> trimestre	0,04	4,5*	0,05	5,5***	-0,03	-2,7

	Contrat à durée limitée de moins de 30 jours		Contrat à durée limitée de 30 jours à moins d'un an		Contrat à durée limitée d'au moins un an	
	vs Contrat à durée illimitée (CDI)					
	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)
<b>Expérience potentielle sur le marché du travail</b>						
Expérience entre 5 ans et 9 ans	0,80	122,3***	0,88	142,2***	0,64	89,9***
Expérience entre 10 ans et 14 ans	0,41	50,2***	0,46	58,2**	0,33	39,7***
Expérience entre 15 ans et 19 ans	0,24	26,9***	0,26	29,5***	0,11	11,6***
Expérience entre 20 ans et 24 ans	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Expérience entre 25 ans et 29 ans	-0,19	-17,3***	-0,25	-22,4***	-0,08	-7,7**
Expérience entre 30 ans et 34 ans	-0,42	-34,4***	-0,40	-32,9***	-0,20	18,1***
Expérience entre 35 ans et 39 ans	-0,67	-49,0***	-0,60	-45,1***	-0,30	-26,0***
Expérience de 40 ans ou plus	-0,81	-55,5***	-0,83	-56,5***	-0,14	-13,0***
<b>Temps de travail</b>						
Temps complet	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Temps partiel	0,81	124,7***	0,38	46,8***	0,30	34,8***
<b>Type d'entreprise</b>						
Entreprise de moins de 10 salariés	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Entreprise de 10 à 49 salariés	0,46	59,1***	0,06	6,5***	0,01	1,1
Entreprise de 50 à 499 salariés	0,61	83,3***	-0,07	-6,4***	0,09	9,2**
Entreprise d'au moins 500 salariés	0,53	69,0***	-0,22	-19,6***	-0,08	-7,8**
Salariés ne sait pas	1,66	425,7***	0,63	88,4***	0,87	139,3***
<b>Domaine professionnel</b>						
Agriculture, marine, pêche	-0,85	-57,2***	0,34	40,8***	0,19	20,9***
Industrie	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Bâtiment	0,25	28,4***	0,34	40,7***	0,14	15,4***
Gestion, étude et recherche	-0,47	-37,5***	0,03	3,2	0,38	46,1***
Banque, assurance	-2,63	-92,8***	-0,57	-43,4***	-0,63	-46,5***
Informatique et Télécommunications	-0,80	-55,3***	0,07	7,0	0,06	6,1



	Contrat à durée limitée de moins de 30 jours		Contrat à durée limitée de 30 jours à moins d'un an		Contrat à durée limitée d'au moins un an	
	vs Contrat à durée illimitée (CDI)					
	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)	Coefficients estimés	Écart de chance (en %)
Restauration, alimentation, services aux particuliers et collectivités	-1,12	-67,5***	-0,43	-34,6***	-0,06	5,7
Commerce	-0,38	-31,7***	-0,13	-11,9***	-0,72	-51,5***
Transport et logistique	0,24	26,8***	0,11	11,2***	-0,005	-0,5
Communication, art	1,79	500,2***	0,81	124,8***	0,50	65,1***
Enseignement, santé, action sociale, culturelle et sportive	0,47	60,0***	0,61	84,9***	1,27	255,9***

Note : coefficients issus d'un modèle logistique multinomial non ordonné mesurant le lien entre la probabilité d'avoir un contrat à durée limitée (CDD ou intérim) de moins de 30 jours, de 30 jours à moins d'un an ou d'un an ou plus par rapport à une situation de référence qui est celle d'avoir un CDI et un ensemble de variables qualitatives.

\*\*\* Coefficient significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* au seuil de 10 %.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) ayant terminé leurs études initiales et ayant au moins cinq ans d'expérience.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2012 (Insee).

## Bibliographie

Aeberhardt R. et Marbot C. (2010), « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Courrier des statistiques*, Insee, n° 129, juin.

Afsa Essafi C. (2003), « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Document de travail*, Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, n° 0301, décembre.

Algava E., Davie E., Loquet J. et Vinck L. (2014), « Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n° 049, juillet.

Alonzo P. et Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », in *Données sociales*, coll. « La société française », mai, p. 265-272.

Amossé T. et Ben Halima M-A. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, n° 75, décembre.

Amossé T., Perraudin C. et Petit H. (2011), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n° 450.

Ananian S., Debauche E. et Prost C. (2012), « L'ajustement du marché du travail pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses*, n° 040, juin.

Argouac'h J., Debauche E., Leblanc P. et Ourliac B. (2010), « Comment expliquer les évolutions de l'emploi depuis le début de la crise ? », *Dossier de la Note de conjoncture*, Insee, décembre.

Bache G. et Saby K. (2015), « Panel entrants 2012. Diversité des parcours d'accès à l'emploi », *Éclairages et synthèses*, Pôle emploi, n° 12, mai.

Barlet M., Minni C. et al. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses*, n° 056, juillet.

Barret C., Ryk F. et Volle N. (2014), « Enquête 2013 auprès de la génération 2010. Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Bref du Céreq*, n° 319, mars.

Batard P.-E. et Saillard E. (2011), « Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? », *Trésor-Eco*, n° 92, septembre.

Beffy M. (2006), « Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor », in *France portrait social*, coll. « Insee Références », novembre, p. 139-157.

Beffy M., Coudin E. et Rathelot R. (2008), « Who is confronted to insecure labor market histories? Some evidence based on the French labor market transitions », *Document de travail*, Direction des études et synthèses économiques, Insee, n° G2008/10, novembre.

Behaghel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? » *Économie et Statistique*, n° 366, décembre, p. 3-23.

Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages*, Unedic, n° 14, janvier.

Berton F., Segre G. et Pacelli L., (2005), « Il Lavoro Parasubordinato in Italia: Tra Autonomia del Lavoratore e Precarietà del Lavoro », *Rivista Italiana degli Economisti*, Vol. 10, n° 1, p. 57-100.

Blanchard O. et Tirole J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, rapport du CAE, n° 44, La Documentation française.

Blasco S. et Givord P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quels impacts des contrats temporaires ? », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 73-93.

Booth A.L., Francesconi M. et Frank J. (2002), « Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? », *Economic Journal*, Vol. 112, pp. F189-F213.

Boum Galiana O. (2015), « Le nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise (NACRE) », *Dares Analyses*, n° 052, juillet.

Bruneau C., Dherbécourt C., Flamand J. et Gilles C. (2016), « [Marché du travail : un long chemin vers l'égalité](#) », *La Note d'analyse*, France Stratégie, n° 42, février.

Bruyère M. et Lizé L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité... », *Économie et Statistique*, n° 431-433, p. 95-113.

Cabannes P.-Y. (2014), « Trois décennies d'évolutions du marché du travail », in *Trente ans de vie économique et sociale*, coll. « Insee Références », janvier, p. 55-66.

Cahuc P. et Kramarz F. (2005), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française

Cahuc P. et Prost C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 24, septembre.

Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Les premiers pas dans la vie active de la génération 2004*.

Céreq (2014), *Quand l'école est finie... Les premiers pas dans la vie active de la génération 2010*.

Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail*, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Insee, n° F0202.

Cockx B. et Picchio M. (2012), « Are short-lived jobs stepping stones to long-lasting jobs? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 74, n° 5, pp. 646-675.

Conde-Ruiz J.I., Felgueroso F. et Garcia-Pérez J.I. (2011), « Reforma Laboral 2010: Una Primera Evaluación y Propuestas de Mejora », *Revista de Economía Aplicada*, Vol. 19, n° 57, pp. 147-180.

Conseil d'orientation pour l'emploi. (2009), *L'évolution des trajectoires et des mobilités professionnelles des salariés*, rapport du COE, septembre.

Conseil d'orientation pour l'emploi (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, rapport du COE, avril.

Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, rapport, n° 5, février.

Coudin E. et Thélot H. (2009), « Le "halo" autour du chômage : entre chômage BIT et inactivité », *Insee Première*, n° 1104, octobre.

Cusset P.-Y. et al. (2015), « [Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ?](#) », *La Note d'analyse*, Hors-série, France Stratégie, mars.

Dupuis F. (2015), « L'intérim et la durée des missions en 2014 », *Éclairages et synthèses*, n° 16, Pôle emploi, septembre.

Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2013), « La mobilité de la main-d'œuvre en Europe », *Revue économique*, vol. 64, n° 2, p. 309-343.

Erhel C., Guergoat-Larivière M., Leschke J. et Watt A. (2013), « Tendance de la qualité de l'emploi pendant la crise : une approche européenne comparative », *Document de travail*, n° 161, Centre d'études de l'emploi, mars.

Esteban-Pretel J., Nakajima R. et Tanaka R. (2011), « Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation », *Labour Economics*, Vol. 18, n° 4, pp. 513-526.

Fondeur Y. et Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 85-104.

Fougère D. (2003), « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », Actes des Troisièmes entretiens de l'emploi, ANPE, p. 105-110.

France Stratégie (2015), [Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret](#), rapport, octobre.

France Stratégie/Dares (2015), [Les métiers en 2022](#), rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, avril.

Gagliarducci S. (2005), « The dynamics of repeated temporary jobs », *Labour Economics*, Vol. 12, n° 4, pp. 429-448.

Galland O. (2015), « Un pacte implicite entre les générations pour le statu quo », *FMSH-Working Papers*, GeWoP-9, n° 106, novembre.

Galtier B. et Gautié J. (2003), « Flexibility, stability and the interaction between employment protection and labour market policies in France », in Auer P et Cazes S. (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, International Labour Office, Genève.

Garcia-Pérez J.I. et Muñoz-Bullón F. (2011), « Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, n° 1, pp. 103-143.

Germe J.-F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, coll. « Qualifications & prospective », Commissariat général du plan, La Documentation française, février.

Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389, p. 129-143.

Givord P. et Maurin E. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol. 54, n° 3, p. 617-626.

Givord P. et Wilner L. (2009), « Les contrats temporaires : trappe ou marche-pied vers l'emploi stable ? », *Document de travail*, Direction des études et synthèses économiques, Insee, n° G2009/04, novembre.

Govillot S. et Rey M. (2013), « Rechercher et retrouver un emploi après 55 ans », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee références ».

Heckman J. (1979), « The sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, n° 47.

Insee (2016), *Tableaux de l'économie française*, mars.

International Labour Office (ILO) (2015), « World employment and social outlook: The changing nature of jobs », Report, May

Jasaroski E. et Poujouly C. (2015), « Enquête sortants de formation 2014 », *Éclairages et Synthèses*, n° 13, juillet.

Jauneau Y. et Nouël de Buzonnières C. (2011), « Transitions annuelles au sens du BIT sur le marché du travail. Proposition de pondération longitudinale pour utiliser l'enquête *Emploi en panel annuel* », *Document de travail*, Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, n° F1107, juillet.

L'Horty Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendances ? », *Les Papiers du CERC*, n° 01, février.

Le Gougec A. (2010), « Construction de cas types représentatifs : méthodes et limites. Une illustration sur la comparaison des générations 1938 et 1950 », *Document de travail*, n° 5, Conseil d'orientation des retraites, octobre.

Lê J., Le Minez S. et Rey M. (2014), « Chômage de longue durée : la crise a frappé plus durement ceux qui étaient déjà les plus exposés », in *France portrait social*, coll. « Insee Références », novembre.

Lemoine M. et Wasmer E. (dir.) (2010), *Les mobilités des salariés*, rapport du CAE, n° 90, La Documentation française.

Liégey M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La Note de veille*, n° 156, Centre d'analyse stratégique.

Lizé L. et Prokovas N. (2014), « Au sortir du chômage : précaires malgré un contrat à durée indéterminée ? », *Formation Emploi*, n° 125, p. 89-112.

Lutron G. et Toutlemonde F. (2007), « Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970 », *Documents d'études*, Dares, n° 129, septembre.

Marc C. (2010), « Flexicurité et réforme du marché du travail », *Travail et emploi*, n° 113, p. 47-57.

Martin J.P. et Scarpetta S. (2011), « Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity », *IZA Policy Papers*, n° 27, Institute for the Study of Labor.

Martinelli D. et Minni C. (2013), « Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue », in *Formations et emploi*, coll. « Insee Références », décembre, p. 9-19.

Mazari Z. *et al.* (2011), « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref du Céreq*, n° 283, mars.

Minni C. (2015), « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2013 », *Dares Analyses*, n° 012, février.

OCDE (2015), « Études économiques de l'OCDE : France », mars.

OECD (2014), « Employment Outlook », september, pp. 182-183.

Omalek L. et Rioux L. (2015), « Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés », in *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », février, p. 11-28.

Ould Younes S. (2010), « Les aides aux créations ou reprises d'entreprises en 2007 et 2008 », *Dares Analyses*, n° 038, juin.

Pak M. (2013), « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses*, n° 005, janvier.

Paquier F. (2014), « Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en 2013 », *Dares Analyses*, n° 082, octobre.

Paraire X. (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses*, n° 005, janvier.

Perez C. (2014), « La déstabilisation des stables : restructurations financières et travail insoutenable », *Travail et Emploi*, n° 138, p. 37-52.

Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », septembre, p. 29-45.

Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en trente ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Document de travail*, Département emploi et revenus d'activité, Insee, n° F1402, avril.

Pôle emploi (2014), « Les besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs », *Statistiques, études et évaluations*, avril.

Portela M. et Signorello C. (2015), « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? », *Document de travail*, CEE, n° 181, avril.

Postel-Vinay F. (2003), « Évolution du risque de perte d'emploi : changements structurels ou changements organisationnels ? », *Économie et Statistique*, n° 366, décembre, p. 24-29.

Rebollo-Sanz Y. (2011), « Landing a permanent contract in Spain: Do job interruptions and employer diversification matter? », *The Manchester School*, Vol. 79, n° 6, pp. 1197-1236.

Rouxel C. et Virely B. (2012), « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », février, p. 39-50.

Sanzeri O. (2015), « Des entrées et des sorties de main-d'œuvre plus fréquentes au 4<sup>e</sup> trimestre 2014 », *Dares indicateurs*, n° 038, mai.

Sautory O. (1993), « La macro CALMAR. Redressement d'un échantillon par calage sur marges », *Document de travail*, Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, n° 9310, novembre.

Sigaud T. (2015), « La mobilité géographique : ressource ou fragilité pour l'emploi ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 125, novembre.

Simonnet V. et al. (2013), « Les trajectoires d'emploi des jeunes et des seniors au début de la crise », in Spieser C. (dir.), *L'emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Rueil-Malmaison, éditions Liaisons sociales-CEE.

Tavan C. (2008), « Public, privé, indépendant : des changements de statuts nombreux au fil des carrières », in *L'emploi, nouveaux enjeux*, coll. « Insee références », p. 73-84.

Tohari L. et Cebrián I. (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y trayectorias*, Colección Informes y Estudios (Serie Empleo), Madrid.

Ward-Warmedinger M. et Macchiarelli C. (2013), « Transitions in labour market status in the European Union », *LEQS Paper*, n° 69, November.

RETROUVEZ  
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS  
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie\\_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



**FRANCE STRATÉGIE**

---

France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.

---