

**Réduire le dualisme du marché du travail en liquidant
la législation protectrice de l'emploi (LPE) ?
Une comparaison des parcours professionnels en CDI et en contrats temporaires**

**Communication au 1^{er} Congrès de l'AFEP
Lille, 9-10 décembre 2010**

Mireille Bruyère
CERTOP
Université Toulouse Le Mirail
Maison de la Recherche
5 allées Antonio Machado
31058 Toulouse Cedex
bruyere@univ-tlse1.fr

Laurence Lizé
Maître de conférences, Université de Paris I
Centre d'Économie de la Sorbonne, UMR 8174
(CNRS - Université de Paris 1)
106-112 Boulevard de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13 France
Laurence.Lize@univ-paris1.fr

Nous tentons ici de questionner la possibilité d'une « flexicurité » à la française, axe de convergence des politiques de l'emploi en Europe qui suppose une combinaison entre la flexibilité de l'emploi et la sécurité individuelle des parcours professionnels. Or, les deux versants de cette politique sont loin d'avoir connu un développement symétrique. Si la flexibilité de l'emploi s'avère déjà largement présente sur le marché du travail, la sécurité des parcours reste inexistante pour une part importante de la population active. De surcroît, la construction institutionnelle de la sécurité individuelle des parcours professionnels demeure embryonnaire, comme l'illustre la loi de « modernisation du marché du travail » de janvier 2008.

Notre approche s'intéresse plus particulièrement aux contraintes qui pèsent sur les carrières professionnelles. Selon nos hypothèses, ces contraintes tiennent à la segmentation du marché du travail dont la configuration se renouvelle. Nous considérons que la segmentation du marché du travail est liée au mode de gestion de la main d'œuvre par les entreprises et pèse différemment sur les carrières professionnelles des individus. Loin d'un dualisme qui opposerait les salariés en CDI aux contrats temporaires, les modes de gestion de l'emploi par les firmes dessinent des espaces de mobilités « sécurisées » et « fragilisées » bien au-delà de la nature du contrat de travail.

Après avoir présenté notre cadre d'analyse et la méthode utilisée, nous exposerons les principaux résultats issus de l'exploitation de l'enquête Formation et Qualification professionnelle (FQP) de l'Insee.

1. Type de contrat de travail et segmentation du marché du travail

1.1 Débat sur le rôle de la législation protectrice de l'emploi (LPE)

La norme d'emploi s'est réellement construite autour du contrat à durée indéterminée (CDI) à partir des années 1970. Auparavant, tant que le droit du licenciement n'était pas stabilisé, le CDI n'avait rien de protecteur pour le salarié. La législation protectrice de l'emploi (LPE) applicable au CDI en a fait un contrat plus stable que le CDD et cette stabilité s'est même renforcée avec l'apparition du chômage de masse. Les contrats temporaires forment actuellement environ 10% des emplois et une très large majorité des embauches, les flux de main d'œuvre se concentrent donc sur ces contrats de travail. Ils ont largement contribué à flexibiliser le marché du travail français, à accroître le risque de récurrence du chômage et, par là même, celui de la précarité et de l'exclusion. Au-delà de ce constat indéniable, la question de la stabilité globale de l'emploi (RAMAUX, 2005) et du rôle assigné aux contrats temporaires sur le marché du travail diffère profondément selon les interprétations.

La différenciation de la LPE entre les CDI et les contrats temporaires (CDD et intérim) a été analysée dans de nombreuses études de l'OCDE (2004, 2006 et 2009). L'OCDE met l'accent sur l'existence de grosses différences entre une LPE stricte sur les CDI et très faible sur les contrats temporaires. Ce système pénalise les jeunes ou les personnes de bas niveau de qualification car ces catégories sont plus souvent que les autres employées en CDD ou en intérim. Selon cette approche, cette différence de rigueur dans la LPE crée des difficultés d'insertion et accentue la dualisation du marché du travail. CAHUC Et ZYLBERBERG (2004) ont souligné une relation de cause à effet entre cette LPE et le dualisme du marché du travail. Pour CAHUC et KRAMARZ (2004), c'est en assouplissant la législation protectrice de l'emploi sur les CDI que l'on réduira la place des contrats précaires et donc la segmentation qui en découle. La protection des CDI entraînerait un report de flexibilité sur les contrats temporaires, la proposition de ces auteurs pour y remédier étant alors la création d'un contrat unique qui serait d'autant plus protecteur pour le salarié que l'ancienneté augmente. Pour d'autres auteurs (BARTHELEMY *et al.*, 2006), il est préférable de recourir à la loi pour limiter le recours aux contrats temporaires, restrictions qui sont de nature à mieux protéger l'ensemble des salariés. Ce projet de contrat unique a été écarté mais a été au cœur des débats lors de l'adoption de la loi de modernisation du marché du travail de janvier 2008. Elle a abouti à des compromis tels que la création de la rupture conventionnelle et du CDD de mission.

Selon nos hypothèses, la pertinence d'une analyse dualiste du marché du travail fondée sur une opposition de ces deux types de contrats mérite d'être discutée. En effet, le principe du dualisme suppose d'une part, une homogénéité intragroupe et, d'autre part une faible mobilité des personnes entre les deux groupes. Or, si des formes graduées de segmentation sont bien repérables sur le marché du travail, il semble difficile d'établir une frontière nette ou étanche qui séparerait deux populations caractérisée par le type de contrat de travail. La distinction entre les contrats temporaires et les CDI n'est plus pertinente sur de nombreux aspects et de nombreux travaux attestent qu'il n'existe pas deux groupes homogènes. Par ailleurs, la mobilité, ascendante et surtout descendante, est devenue plus intense entre les segments du marché du travail (MONSO, 2006), ce qui va à l'encontre du principe « d'étanchéité ». En effet, l'exposition au risque de chômage n'oppose pas de façon simple les emplois permanents occupés par des hommes, salariés stables de l'industrie aux travailleurs précaires. La figure de l'*insider*, représentatif des marchés internes, est soumise actuellement à un plus grand risque de chômage ou de déclassement professionnel sur des segments inférieurs.

1.2 Mobilité sécurisée et fragilisée, au-delà du contrat de travail

Les différents modes de gestion de la main d'œuvre (rendement de l'ancienneté, promotions, carrières salariales, mobilités...) organisent le marché du travail en espaces relativement séparés. Les emplois peuvent alors être classés dans différentes catégories selon les types de mobilités qu'ils permettent, en référence aux travaux pionniers de DOERINGER et PIORE (1971) sur les marchés internes. Des analyses françaises et étrangères ont cherché à affiner l'analyse des mobilités et s'efforcent de décrire des segments dont les définitions sont modifiées (LE MINEZ, 2002 ; AMOSSE et CHARDON, 2006 ; GAUTIE, 2004 ; GAZIER et PETIT, 2007).

Nous considérons que la segmentation du marché du travail n'est pas le fruit d'une défaillance contractuelle et de la rigidité des institutions du marché du travail mais plutôt la conséquence des choix des entreprises en matière de gestion de la main d'œuvre. En ce sens, les dispositifs juridiques ne sont que des instruments pour mettre en œuvre cette gestion. Ces choix sont largement liés au contexte sectoriel dans lequel ces entreprises évoluent. En effet, la part des contrats en CDI dans les embauches totales varient fortement selon le secteur considéré : elle passe d'une embauche sur deux dans la construction à une sur quatre dans le tertiaire en 2008¹. Ainsi, le recours à tel ou tel type de contrat de travail est un instrument de gestion de la main d'œuvre qui révèle les stratégies d'adaptation des entreprises (LIEGEY, 2009). En comparant les parcours professionnels des personnes en CDI et en contrat temporaire, nous tenterons d'étayer ces hypothèses.

Les choix et les modes de sélection des entreprises jouent pour beaucoup dans la segmentation du marché du travail, d'où l'intérêt de se pencher sur les caractéristiques précises des emplois occupés et sur l'environnement économique de l'entreprise. Ces différents aspects dessinent des espaces de mobilité différenciés sur le marché du travail qu'il importe d'identifier. La segmentation n'est pas qu'une question de contrat de travail qui opposerait les contrats stables et précaires. En effet, 9,8 % des salariés en CDI déclarent « craindre pour leur avenir » et jugent leur emploi instable (ROUXEL, 2009) et les données issues de l'enquête FQP attestent qu'il existe des CDI à deux vitesses (BRUYERE et LIZE, 2010). Plus précisément, nous montrerons ici comment la mobilité professionnelle participe à la segmentation du marché du travail, segmentation qui n'apparaît pas liée au type de contrat de travail.

Notre questionnaire se centrera sur l'effet des variables telles que le secteur, la taille de l'entreprise et la qualification de l'emploi. Les données de l'enquête FQP permettront de caractériser les mobilités professionnelles en distinguant celles qui peuvent être considérées comme sécurisées et fragilisées.

2. Méthodes et mesures

Les parcours professionnels des individus sont étudiés en comparant la situation en 1998 avec celle à la date de l'enquête FQP en 2003. Tous les individus qui occupaient un emploi salarié (en CDI, en CDD ou en intérim) en 1998 et qui étaient non retraités en 2003 ont été retenus. La mobilité vers la retraite a été exclue car elle est déterminée uniquement par l'âge. En raison de notre problématique, les parcours des personnes au chômage ou inactives en 1998 sont, par construction, exclus du champ d'investigation.

¹ Source : Éléments sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements d'au moins dix salariés, Dares (2010)

Encadré 1 : l'enquête FQP de l'Insee

En 2003, l'Insee a réalisé la sixième enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP). Le champ de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes âgées de 18 à 65 ans, résidant dans un logement ordinaire. Elle porte sur 39 312 personnes. Initiée en 1964, cette enquête a eu lieu à plusieurs reprises en 1970, 1977, 1985 et 1993. Elle constitue l'une des principales sources d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et sur les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires.

Le questionnaire de l'enquête de 2003 s'articule autour de cinq volets : la mobilité professionnelle, la formation initiale, la formation continue, l'origine sociale et les revenus du travail. Il met aussi l'accent sur l'évolution du contexte organisationnel et technologique dont les salariés font l'expérience au cours de leur carrière (utilisation des TIC, rythme et conditions de travail...).

Trois dimensions de la sécurisation des parcours professionnels ont été analysées par le CERC (2005) et prolongées par le CNIS (2008). Ces trois grands critères nous serviront de repères pour notre étude. Avec l'enquête FQP de 2003, nous avons construit trois probabilités susceptibles d'approcher ces trois critères et de caractériser les parcours.

Le premier critère s'attache à la stabilité de l'emploi et désigne la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise. Les individus « stables » sont ceux qui sont dans la même entreprise en 1998 et en 2003. Pour les contrats temporaires, la stabilité peut résulter d'un renouvellement des contrats ou d'une transformation du CDD ou de la mission d'intérim en CDI. Nous testons ici les chances de rester dans l'entreprise entre 1998 et 2003, avec ou sans un changement de poste. Cette stabilité s'entend sur une période de cinq ans. Les personnes dites « instables » sont celles qui, en 2003, ont quitté l'entreprise dans laquelle elles travaillaient en 1998. Elles peuvent avoir connu une mobilité professionnelle, le chômage ou l'inactivité.

Le deuxième critère s'intéresse à la sécurité de l'emploi. Le CERC la définit comme le fait de demeurer employé sans interruption « durable », même s'il y a eu un passage par le non-emploi et/ou un changement d'entreprise. Nous avons qualifié de « durable » une période de non-emploi qui couvre plus de 10 % de la période analysée, soit plus de six mois de chômage ou d'inactivité entre 1998 et 2003². Cette durée est cumulée sur les cinq ans, la période de non-emploi peut donc être continue - ou non - afin de prendre en compte la récurrence du chômage. Le critère de la sécurité de l'emploi a été mesuré sur les seuls salariés ayant connu une mobilité externe entre 1998 et 2003. En effet, la stabilité et la sécurité de l'emploi s'avèrent trop proches car les individus stables sont aussi ceux qui connaissent la sécurité de l'emploi.

Le troisième critère concerne la sécurité des revenus. Dans nos données, l'évolution des revenus peut être repérée uniquement pour ceux qui ont changé de poste ou d'entreprise, il s'agit des revenus individuels déclarés dans l'emploi. Cette sécurité est effective lorsqu'un individu n'a pas déclaré de perte de revenu lors de ses différentes mobilités entre 1998 et 2003. Il importe de souligner que la stabilité dans le poste ne signifie pas pour autant une stabilité des revenus mais ces mouvements ne peuvent pas être mesurés ici (cf. encadré 3).

² Le calendrier des mobilités de l'enquête FQP ne permet pas de différencier au sein des périodes de « non-emploi » la part du chômage de celle de l'inactivité.

Tableau 1 : Effectifs sélectionnés pour les trois critères de flexicurité en CDI et en contrats temporaires

	Oui		Non		Total	
Stabilité de l'emploi en CDI	12 991	71%	5 286	29%	18 277	100%
Stabilité de l'emploi en contrats temporaires	926	33%	1 915	67%	2 841	100%
Sécurité de l'emploi en CDI	4 277	81%	1 009	19%	5 286	100%
Sécurité de l'emploi en contrats temporaires	1 258	66%	657	34%	1 915	100%
Sécurité des revenus en CDI	5 717	79%	1 536	21%	7 253	100%
Sécurité des revenus en contrats temporaires	1 490	68 %	710	32 %	2 200	100%

Lecture : 12 991 individus en CDI sont stables (71 % de l'échantillon) et 5 286 instables (29 % de l'échantillon), total=100 % en ligne. 926 individus en contrats temporaires sont stables (33 % de l'échantillon) et 1915 instables (67 % de l'échantillon), total=100 % en ligne.

Source : Enquête FQP2003, calculs des auteurs

Encadré 2 : Stabilité dans l'emploi n'implique pas toujours stabilité des revenus

Dans notre échantillon, 11024 personnes en CDI et 641 en CDD n'ont connu aucune mobilité (ni externe ni interne) entre 1998 et 2003. Les données de l'enquête FQP ne permettent pas d'avoir d'informations sur l'évolution de leurs revenus. Peut-on en déduire que ces individus ont au moins connu une stabilité des revenus, sachant que l'on suppose souvent la rigidité à la baisse pour les salaires ? Selon le principe légal, le salaire de base forme un élément du contrat de travail qui ne peut pas être révisé à la baisse sans l'accord du salarié. Pour les personnes qui n'ont pas changé d'entreprise, cet élément de la rémunération peut donc être considéré comme fixe ou stable. Cependant, selon BISCOURP *et al.* (2005), la rigidité des salaires à la baisse serait surestimée dans de nombreux travaux s'appuyant sur des données d'enquête. En utilisant des sources administratives, ces auteurs montrent que, chaque année, 20 à 30 % des salariés voient leur rémunération baisser, cette variabilité tiendrait pour partie aux primes (13 % de la rémunération) tandis que le salaire de base présente des caractéristiques habituelles de fixité. Les variations du salaire peuvent aussi tenir à des changements dans les conditions de travail (des horaires décalés notamment). Selon les auteurs, les personnes qui restent dans le même établissement sont aussi celles qui sont les plus disposées à accepter des baisses de salaire. Ainsi, nous n'avons pas supposé un maintien ou une augmentation du revenu pour ces personnes non mobiles. L'analyse de la sécurité du revenu a été réduite aux personnes mobiles.

Les variables exogènes sont divisées en deux groupes (pour une présentation plus détaillée des variables, cf. encadré 3). Les variables individuelles sont celles qui caractérisent l'individu et qui ne dépendent pas de l'emploi occupé.

Les variables individuelles X_1 sont les suivantes : l'âge, le diplôme, le genre, la durée de l'expérience sur le marché du travail et la spécialité de formation.

Les variables d'emploi X_2 retenues sont : la fonction du poste dans l'entreprise, le secteur d'activité de l'établissement, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise,

l'ancienneté dans l'emploi, le fait d'encadrer d'autres salariés, l'appartenance au secteur public de l'établissement, l'utilisation des TIC, le temps de travail et les conditions de travail.

Encadré 3 : Les variables explicatives

- Le secteur d'activité est celui de l'établissement et suit une nomenclature NAF en 16 postes.
- La catégorie socioprofessionnelle correspond à une nomenclature en 7 postes. Celle d'« employé » a été divisée en deux sous-catégories : employé qualifié et employé non qualifié selon la méthode proposée par AMOSSE ET CHARDON (2006). La catégorie « Artisans et commerçants », bien que réduite, est présente car elle regroupe les salariés qui se déclarent dans cette catégorie (42 individus).
- La durée de l'expérience sur le marché du travail se définit comme la différence entre la date d'entrée sur le marché du travail après la fin des études et la date de l'enquête.
- Le secteur public de l'établissement regroupe l'administration nationale, les collectivités locales, l'hôpital public, les HLM, les organismes de sécurité sociale et les entreprises publiques ou nationales.
- L'utilisation des TIC est une variable dichotomique qui regroupe de deux variables de l'enquête : utilisation d'un micro-ordinateur et/ou d'Internet.
- Les conditions de travail sont cernées par les variables dichotomiques suivantes : soumis à des cadences machines (oui/non), soumis à des délais (oui/non), soumis à des demandes clients (oui/non), soumis à un contrôle hiérarchique (oui/non), à des contacts avec le public (oui/non).

Pour chaque critère, on estime la probabilité de chaque critère :

$$Proba(Y_i = 1/X_i) = F(\beta'_1 X_{1i} + \beta'_2 X_{2i})$$

3. Résultats : une certaine continuité des parcours entre les plus sécurisés et les plus fragilisés

3.1 Estimation des probabilités de stabilité de l'emploi, de sécurité de l'emploi et de sécurité des revenus.

Les résultats des trois modèles sont présentés dans le tableau 2 qui permet de comparer l'effet propre des variables selon le type de contrat de travail.

Tableau 2 : Estimation des probabilités de la stabilité de l'emploi, de la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus

	Stabilité de l'emploi		Sécurité de l'emploi		Sécurité des revenus	
	CDI	contrats temp.	CDI	contrats temp.	CDI	contrats temp.
Âge						
Moins de 35 ans	- 0,218***	-0,277***	0,033	0,211*	0,003	-0,022
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	0,182***	0,040	0,076	0,194	- 0,064	0,269*
plus de 55 ans	- 0,026	-0,051	0,211*	0,238	- 0,069	0,008
Niveau de diplôme						
Bac+3 ou plus	0,118**	0,256*	- 0,020	0,109	0,227***	0,185
Bac+2	0,064	0,190	0,169**	0,399**	0,072	-0,020
Bac ou BP ou niveau IV	0,033	0,129	- 0,077	0,031	- 0,042	0,077
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	- 0,009	-0,240**	- 0,040	-0,155	- 0,007	-0,153
Sans diplôme	0,023	-0,226**	- 0,112*	-0,132	- 0,024	-0,023
Sexe						
Homme	0,043	0,148**	0,200***	0,253***	0,208***	0,101
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur d'activité de l'établissement						
Agriculture pêche sylviculture	- 0,199*	0,247	- 0,440**	0,365*	0,244	-0,287
Industries agricoles et alimentaires	- 0,140*	0,554***	- 0,298**	0,417	0,121	0,134
Industrie des biens de consommation	- 0,015	0,657***	-	0,325*	0,047	0,543***
Industrie automobile	0,104	0,512*	- 0,125	0,382	0,108	0,209
Industries des biens d'équipement	- 0,133*	0,570***	- 0,218	0,353*	0,130	0,125
Industries des biens intermédiaires	0,023	0,423***	-	0,378**	0,088	-0,055
Énergie	0,314**	0,330	- 0,662**	0,607	0,141	0,278
Construction	- 0,258***	-0,109	- 0,274**	0,663***	0,136	-0,529***
Commerce	- 0,088	0,803***	-	0,240	0,104	0,213
Transports	- 0,089	0,150	-	0,231	0,005	0,310
Activités financières	0,172**	1,034***	-	0,395	0,180	-0,180
Activités immobilières	0,104	-0,176	- 0,245	0,189	0,066	0,036
Services aux entreprises	- 0,065	-0,143	-	0,291*	0,091	0,114
Services aux particuliers	- 0,047	0,079	-	0,218*	- 0,093	0,020
Administration	0,115**	0,441***	0,003	0,309**	0,203**	0,327***
Éducation, santé, social	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadre et profession intellectuelle supérieure	- 0,113***	-0,166	0,115	0,304*	0,145**	0,151
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	- 0,020	-0,231**	0,081	0,265**	- 0,059	0,117

Employé non qualifié	- 0,041	0,096	- 0,161*	0,041	- 0,023	-0,070
Ouvrier qualifié	0,014	0,203	0,065	-0,231	- 0,052	-0,061
Ouvrier non qualifié	- 0,096*	-0,186	- 0,187*	-0,204	- 0,120	-0,070
Inconnue	- 0,106	-0,058	3,662	0,802	5,170	0,361
Taille de l'entreprise						
Moins de 10 salariés	- 0,365***	-0,244**	- 0,224**	-0,030	- 0,028	0,058
10 à 49 salariés	- 0,117**	-0,255*	- 0,102	-0,198	- 0,102	0,070
50 à 1 000 salariés	- 0,030	-0,031	- 0,116	0,019	0,014	0,414***
Plus de 1 000 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non réponse	- 0,250***	-0,129	- 0,081	-0,066	- 0,017	0,263**
Ancienneté dans l'entreprise						
Moins de 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
5 ans à 9 ans	0,410***	0,596***	0,184**	0,603**	0,180***	-0,011
10 ans à 19 ans	0,716***	0,740***	0,074	---	0,058	---
Plus de 20 ans	0,860***	0,604*	- 0,064	0,423	- 0,009	-0,383
Type de mobilité						
Mobilité externe					Réf.	Réf.
Mobilité interne					0,824***	0,544***

Lecture : les modèles utilisés sont des modèles Probit. La situation de référence est la situation la plus fréquente. Les valeurs sont les coefficients de l'estimation des modèles Probit. Être âgé de moins de 25 ans a un impact négatif sur la stabilité de l'emploi par rapport aux personnes âgées de 35 à 45 ans en CDI comme en contrat temporaire. ***significativité à 1 % ; ** significativité à 5 % ; * significativité à 10 %.

Champ : salariés en 1998 et non retraités en 2003 pour la stabilité de l'emploi ; salariés en 1998, non retraités en 2003 et ayant quittés leur entreprise de 1998 pour la sécurité de l'emploi ; salariés en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003 pour la sécurité des revenus.

Source : enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) 2003, Insee ; calculs des auteurs.

Les variables suivantes sont intégrées dans l'estimation mais ne sont pas reproduites : constante, fonction du poste dans l'établissement, encadrement, conditions de travail (soumis à des délais, un contrôle hiérarchique, des demandes clients, une cadence machine), secteur public/privé, temps de travail, expérience, spécialité de formation.

En premier lieu, nos résultats montrent que les estimations ne sont pas significativement différentes selon le type de contrat pour des variables telles que l'ancienneté, la taille de l'entreprise et la catégorie socioprofessionnelle.

En deuxième lieu, l'effet de l'âge, du diplôme et du genre reflètent les modes de sélection de la main d'œuvre par les employeurs, la sélection sur ces caractéristiques individuelles contribuant à alimenter différents segments du marché du travail. En contrats temporaires, les femmes se stabilisent moins dans l'entreprise que les hommes. Elles accèdent donc moins souvent à des renouvellements de contrats temporaires et/ou à une transformation de ces contrats en CDI. En revanche, il n'y a pas de différences de genre pour la stabilité de l'emploi lorsque celui-ci est en CDI. Par ailleurs, seuls les cadres et professions intellectuelles en CDI sont plus fréquemment dans une autre entreprise en 2003 par rapport à celle de 1998. Cette catégorie socioprofessionnelle serait celle qui se positionnerait plus que les autres sur le segment professionnel du marché du travail.

Si l'on approxime le segment primaire du marché du travail par des emplois stables et sûres en termes de revenus, alors ce segment est plutôt caractérisé par la présence d'hommes, fortement qualifiés (bac+ 3 et plus), d'âge intermédiaire (entre 45 ans et 55 ans). Ces variables jouent globalement dans le même sens en CDI ou en contrat temporaire. Inversement, l'insécurité des parcours concerne certaines catégories de la population (femmes, jeunes, bas niveaux de qualification), avec une faible ancienneté et employées dans des petites entreprises. Il ressort des estimations des trois modèles que cette insécurité ne dépend pas du

type de contrat de travail car les résultats par type de contrat ne diffèrent pas significativement.

En troisième lieu, les différences d'estimation entre les contrats temporaires et les CDI ressortent plus fortement selon le secteur d'activité de l'établissement. Cette variable joue un rôle important dans la sécurité des parcours (BRUYERE, LIZE, 2010) :

- en CDI, la stabilité de l'emploi est plus fréquente dans les secteurs de l'administration, de l'énergie et des activités financières et moins fréquente dans certains secteurs industriels (agro-alimentaire, biens d'équipement) et dans la construction.

- Pour les contrats temporaires, la plus part des secteurs industriels ainsi que le commerce, les activités financières et l'administration sont plus stabilisateurs. Il s'agit de salariés en contrats temporaires qui n'ont pas quitté l'entreprise entre 1998 et 2003, soit grâce à des renouvellements de CDD ou des missions d'intérim (dans l'industrie notamment), soit en accédant à des CDI.

Les secteurs industriels de l'agro-alimentaire, des biens de consommation et des biens d'équipement ont donc une gestion différenciée de la main d'œuvre selon le type d'emploi. En effet, ces secteurs industriels stabilisent moins leur main d'œuvre en CDI que les services et l'administration. Aussi, la sortie de ces secteurs industriels est clairement un facteur de non emploi durable pour ceux qui étaient en CDI. En revanche, ces mêmes secteurs industriels utilisent plus fréquemment des contrats temporaires de manière durable par rapport au secteur pris en référence. Les individus mobiles à l'issue de ces contrats dans l'industrie sont moins exposés au risque de non emploi durable. Par ailleurs, cette sécurité de l'emploi est aussi meilleure pour les salariés en contrats temporaires qui sont sortis des secteurs des services aux entreprises et aux particuliers. Or, cette tendance est inversée lorsque ces salariés étaient en CDI.

A ce stade, nos résultats montrent que les différents segments du marché du travail définis par nos trois critères de flexicurité ne sont pas la simple déclinaison du dualisme entre contrats temporaires et CDI. Pour de nombreuses variables qui déterminent les parcours, le type de contrat de travail n'apporte aucune différence. Dans d'autres cas, les contrats temporaires ne sont pas nécessairement dans une situation moins favorable.

3.2 Le contrat de travail ne génère pas en soi du dualisme

Nous différencions sept parcours professionnels selon la combinaison des trois probabilités : la stabilité dans l'emploi, la sécurité d'emploi et la sécurité de revenu (tableau 3). Les six premiers parcours concernent uniquement les individus mobiles (mobilité interne ou externe)³. Le septième parcours se rapporte aux personnes qui n'ont pas connu de mobilité professionnelle.

La comparaison des CDI et des emplois temporaires (CDD et intérim) sur les trois critères de flexicurité montre que, hormis la stabilité dans l'entreprise évidemment plus forte en CDI, les types de contrats ne s'opposent pas sur les deux autres critères (cf. tableau 3).

³ Il s'agit de 9 453 salariés mobiles en CDI et en contrats temporaires (soit 44,7% de tous les salariés en 1998), seuls individus pour lesquels nous avons des informations sur leurs revenus. Pour les salariés stables sur la période, nous ne pouvons donc pas savoir s'ils ont connu une évolution de leur revenu. Ce parcours sans mobilité, ni interne ni externe, représente une petite majorité des CDI (60,3%) et une minorité des contrats temporaires (22,5%), cf. tableau 1 : effectifs de la sélection sur la sécurité des revenus.

Tableau 3 : Une partition des parcours professionnels

	N° des parcours	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus	% sur les individus mobiles				% sur tous les salariés			
					CDI		Contrats temporaires		CDI		Contrats temporaires	
Parcours sécurisés	1	1	*	1	40,2%	71,2%	18,8%	36,73%	15,8%	28,1%	14,7%	28,5%
	2	0	1	1	31,0%		17,9%		12,3%		13,8%	
Parcours fragilisés	3	1	*	0	3,5%	28,8%	2,9%	63,27%	1,3%	11,3%	2,2%	48,9%
	4	0	0	1	7,6%		31,0%		3%		24%	
	5	0	0	0	6,3%		17,5%		2,5%		13,5%	
	6	0	1	0	11,4%		12,0%		4,5%		9,2%	
Total des parcours mobiles					100%		100,0%		39,7%		77,4%	
Parcours sans mobilité	7	1	*	*					60,3%		22,5%	
Total des parcours									100%		100%	

Lecture de la 2° ligne : les individus qui ne sont pas restés dans la même entreprise entre 1998 et 2003 (stabilité de l'emploi = 0), qui ont connu une période de non-emploi courte (sécurité de l'emploi = 1) et qui n'ont pas vu leur revenu baisser après une mobilité (sécurité des revenus = 1) suivent un parcours externe sécurisé. Ce parcours représente 31 % des salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003, ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003, 17,9 % des contrats temporaires ayant connus une mobilité mais aussi 12,3 % de l'ensemble des CDI et 13,8 % de l'ensemble des contrats temporaires.

Champ : 21 118 salariés en 1998 et non retraités en 2003 dont 18 277 en CDI et 2 841 en contrats temporaires.

Source : enquête FQP 2003, calculs des auteurs.

3.2.1 Parcours professionnels de tous les salariés (mobiles ou non)

Les sept espaces de mobilités montrent que le contrat de travail n'est pas un élément qui définit en soi la segmentation du marché du travail. En effet, sur l'ensemble de la population en emploi salarié en 1998, soit 21 118 personnes, les parcours sécurisés représentent environ 28 % de la population, quel que soit le type de contrat. La différence selon le type de contrat est en revanche très importante pour les autres parcours (parcours fragilisés et parcours sans mobilité). Ainsi, le reste de la population salariée en CDI est majoritairement dans des parcours sans mobilité (60%) tandis que les contrats temporaires sont souvent dans des parcours mobiles et fragiles (48,9%).

Sur l'ensemble des salariés en CDI (18 277), presque 40% ont connu au moins une mobilité professionnelle en 5 ans et 11,3 % ont un parcours fragile. Ce chiffre est une estimation basse car parmi les salariés qui n'ont pas changé de poste ou d'entreprise entre 1998 et 2003, certains ont pu éprouver une perte de revenus (primes, intéressement...).

Sur l'ensemble des salariés en contrat temporaires en 1998 (2 841), 77,4% ont au moins une mobilité entre 1998 et 2003 et 48,9 % ont un parcours fragile. Les parcours fragiles ne constituent donc pas la grande majorité des parcours des salariés en contrat temporaire.

3.2.2 Parcours professionnels des personnes mobiles

Sur les individus mobiles, pour lesquels nous avons des informations sur les revenus, nous remarquons les faits suivants :

1- les trajectoires sécurisées représentent 71,2 % des individus mobiles en CDI et 37 % en contrat temporaire. Sur le premier parcours, l'importance de l'écart selon le type de contrat est attendu (stabilité dans l'emploi et sécurité des revenus, 21 points d'écart). En revanche, il se réduit significativement sur le second (changement d'entreprise et sécurité des revenus, 13 points d'écart). L'hypothèse de dualité entre les CDI et les contrats temporaires mérite ici d'être discutée.

2- Les parcours fragiles représentent globalement 28,8 % des cas pour les personnes en CDI et 63 % pour les contrats temporaires. A l'évidence, les contrats temporaires forment pour les employeurs un volant de flexibilité pour s'adapter aux fluctuations de l'activité et permettent d'échapper aux rigidités supposées ou réelles du CDI.

La troisième ligne du tableau 3, qui correspond à une stabilité dans l'entreprise mais avec une baisse des revenus dans la mobilité interne, montre qu'environ la même proportion de CDI et de contrats temporaires sont concernés (autour de 3%). Cette trajectoire confirme l'existence de filières internes avec des itinéraires de relégation, du moins sur un horizon de cinq ans⁴. Ici, le recours aux CDD ou à l'intérim ne semble pas représenter un facteur d'aggravation de la segmentation du marché du travail car la part des CDI sur ces parcours est équivalente à celle des contrats temporaires.

Un autre parcours externe (quatrième ligne du tableau 3) recouvre des mobilités où la reprise d'emploi prend du temps mais elle ne s'accompagne pas de perte de revenu (7,6 % des individus mobiles en CDI et 31 % des contrats temporaires, soit 23,4 points d'écart). Les trajectoires divergent clairement ici selon le type de contrat mais pas toujours en faveur des salariés en CDI. En termes relatifs, le passage par le non emploi durable se solde moins souvent par une baisse des revenus pour les contrats temporaires.

⁴ Les marchés internes comprennent, d'une part des espaces de promotion au niveau de l'entreprise et, d'autre part, des espaces stationnaires ou de relégation pour ceux reclassés après des plans de sauvegarde de l'emploi par exemple. Si la mobilité inter-entreprise peut être estimée avec nos données, celle intra-groupe reste masquée. Or, une part importante des mobilités inter-entreprises cache un fort volume de carrières à l'intérieur des groupes, ces mouvements attesteraient d'une transformation des marchés internes plutôt que de leur déclin (DELARRE, DUHAUTOIS, 2003).

Le parcours caractérisé par une forte fragilité (cinquième ligne : instabilité de l'emploi, risque de non emploi durable et baisse des revenus) concerne 6,3 % des CDI et 17,5 % des contrats temporaires (soit 11,2 points d'écart). Ce parcours représentatif de la flexibilité de marché est, bien sûr, plus prégnant sur ces contrats. Néanmoins, cette trajectoire n'occupe pas une place majoritaire dans les itinéraires en CDD ou en l'intérim.

Cette hypothèse se confirme en comparant les types de contrats dans le sixième parcours (pas de stabilité dans l'emploi, baisse des revenus dans la mobilité mais sans passage par le non emploi durable). La proportion des salariés en CDI ou en contrats temporaires est à peu près équivalente (12% des parcours). A l'évidence, ce n'est pas ici le type de contrat de travail qui protège ou qui fragilise les individus mais d'autres déterminants.

Conclusion

La comparaison des parcours selon le type de contrat ne conforte pas l'hypothèse d'un dualisme entre les CDI et les contrats temporaires comme facteur unique de la segmentation du marché du travail. Le contrat à durée indéterminé recouvre des situations très différentes du point de vue de la sécurité des parcours professionnels puisque un tiers des salariés ayant souscrit à ce type de contrat et ayant effectué une mobilité connaît un parcours fragile. De surcroît, les contrats temporaires ne sont pas réductibles à des contrats porteurs de trajectoires insécurisées (plus du tiers correspondent à des parcours sécurisés).

Selon CAHUC et KRAMARZ (2004), il convient de réduire les inégalités de statut supposées être renforcées par la coexistence des contrats précaires (CDD et intérim) et des CDI. Dans ce cadre, pour combattre le dualisme du marché du travail il faut réduire et unifier les législations de protection de l'emploi.

Au-delà du statut juridique du contrat de travail, le problème principal est plutôt celui d'une segmentation qui s'appuie sur une précarité « de fait ». Cette forme de précarité déjà ancienne différencie des postes protégés et les postes exposés à l'insécurité, qu'ils soient en contrat temporaire ou en CDI (FOURCADE, 1992). Dans un contexte de rationnement de l'emploi, l'affaiblissement de la LPE risque fragiliser encore la position des salariés déjà jugés moins aptes par les entreprises (femmes, peu diplômés, jeunes ou plus âgés). Sur un marché du travail sélectif par nature, c'est plutôt en renforçant la législation sur l'utilisation des CDD et sur la discrimination à l'embauche que l'on le rendra moins dual et plus équitable.

Bibliographie

- AMOSSE T. et CHARDON O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394, p. 203-229.
- BARTHELEMY J., Cette G., Verkindt P. Y., 2006, « Le contrat unique ne répond pas véritablement à ses objectifs qui peuvent être mieux servis par d'autres voies », *Droit social*, n° 1.
- BISCROUP P., DESSY O. et FOURCADE N. (2005), « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n°386, p. 59-79.
- BRUYERE M. et LIZE L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.
- CAHUC P. et KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité, vers une sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française, Paris.
- CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Paris.

- CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, rapport n°5, la Documentation française, Paris.
- CNIS (2008), *Emploi, Chômage, précarité, mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, Rapport sous la présidence de J. B. de Foucauld, 81 p.
- DELARRE S. et DUHAUTOIS R. (2003), « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et Statistique*, n° 369-370, p. 173-190.
- DOERINGER P. B. et PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2^e ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.
- FOURCADE B., 1992, « l'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52, p. 4-19.
- GAUTIE J. (2004), « Les marchés internes, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, avril.
- GAZIER B. et PETIT H. (2007), « French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies : connecting changes », *Économies et Sociétés*, n°28, p. 1027-1056.
- LE MINEZ S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n°354, p. 49-83.
- LIEGEY M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La note de veille*, n°156, CAS, 8 p.
- MONSO O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière », *INSEE Première*, n°1112.
- OCDE (2004), « Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'emploi*.
- OCDE (2006, 2009), *Perspectives de l'emploi*.
- RAMAUX C. (2005), « Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation de l'emploi » *Economie et Société, Série Economie du travail*, n°26.
- ROUXEL C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 28.2, Dares, p. 1-7.