
Dossier



Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies. Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ?

Odran Bonnet, Simon Georges-Kot et Pierre Pora*

Le contrat à durée indéterminée (CDI) couvre la très grande majorité des effectifs du secteur privé (90 % en 2015). Le recours à ce contrat diffère d'un secteur d'activité économique à l'autre, et selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés.

Les salariés employés en CDI en 2008 le sont très majoritairement restés les années suivantes : plus de 70 % d'entre eux sont encore en CDI sept ans plus tard. En revanche, seuls 47 % des salariés en contrats à durée limitée en 2008 sont employés en CDI en 2015. Ils sont aussi plus souvent au chômage ou en retrait du marché du travail. La probabilité d'être au chômage ou inactif, ainsi que les difficultés d'accès à l'emploi en CDI, sont plus marquées pour les salariés les plus âgés.

En début de carrière, les salaires horaires des salariés en contrats à durée limitée sont 7 % plus faibles en moyenne que ceux des salariés en CDI. Mais cet écart ne s'explique pas par le type de contrat : les salariés en CDI sont en moyenne plus diplômés, ont plus d'expérience, sont plus souvent cadres et moins souvent employés ou ouvriers. À caractéristiques individuelles identiques, les contrats à durée limitée bénéficient d'une rémunération équivalente à celle des CDI. Le salaire horaire d'embauche des salariés en contrats à durée limitée est même en moyenne légèrement supérieur à celui des salariés en CDI. Cependant dans la durée, passer par des contrats à durée limitée freine la progression salariale, même pour les personnes qui parviennent à maintenir une relation continue à l'emploi salarié : le salaire progresse plus lentement avec l'expérience qui s'effectue en contrats à durée limitée plutôt qu'en CDI.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la norme de l'emploi en France : en 2015, il concerne 90,2 % des salariés du secteur privé (en équivalent temps plein, *figure 1*). Lorsqu'ils ne sont pas employés en CDI, les salariés du secteur privé relèvent de différents contrats à durée limitée. Ainsi, 2,0 % sont intérimaires, saisonniers ou intermittents¹ et 7,8 % occupent d'autres types de contrats à durée limitée – notamment différents types de contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats aidés.

La proportion de contrats à durée limitée a nettement augmenté depuis les années 1980 : de 4,5 % en 1982, leur part dans l'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)²

* Odran Bonnet, Simon Georges-Kot, Pierre Pora (Insee).

1. Le groupe des « intérimaires, saisonniers ou intermittents » correspond ici à un groupe englobant les travailleurs à l'acte, les travailleurs occasionnels, les vacataires, les intérimaires et les intermittents. Ces derniers sont définis comme des travailleurs avec des emplois permanents mais qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ils ne correspondent pas nécessairement aux intermittents du spectacle, qui, eux, ne peuvent pas être isolés et sont donc ici classés soit dans ce groupe soit dans celui des autres contrats à durée limitée.

2. L'emploi au sens du BIT est compté ici en individus, et non en équivalents-temps plein comme dans le reste de ce dossier. De plus, il couvre à la fois le secteur privé et le secteur public. Ces facteurs expliquent que la part des contrats à durée limitée dans l'emploi au sens du BIT citée ici diffère légèrement de celle mesurée dans le paragraphe précédent.

1. Recours aux différents types de contrat en 2015 selon le secteur d'activité

en %

	Recours aux différents types de contrats en EQTP				
	Part dans l'emploi	CDI et assimilés	Contrats à durée limitée		
			Ensemble	Travail intérimaire, saisonnier ou intermittent	Autres contrats à durée limitée
Secteur privé marchand	100,0	90,2	9,8	2,0	7,8
Agriculture, sylviculture et pêche	0,4	77,6	22,4	9,1	13,3
Secteurs de l'industrie	19,9	94,7	5,3	0,3	4,9
Industrie agroalimentaire	3,3	90,4	9,6	1,5	8,1
Cokéfaction et raffinage	0,1	96,2	3,8	0,0	3,8
Biens d'équipements	3,0	96,4	3,6	0,1	3,5
Matériels de transports	2,5	97,3	2,7	0,1	2,6
Autres industries manufacturières	9,5	95,1	4,9	0,1	4,8
Énergie, eau, déchets	1,5	94,4	5,6	0,1	5,5
Construction	8,9	93,6	6,4	0,1	6,3
Commerce, transports, hébergement-restauration	31,8	89,7	10,3	1,6	8,7
Commerce	19,6	91,5	8,5	0,4	8,1
Transports et entreposage	6,2	92,1	7,9	1,5	6,5
Hébergement et restauration	6,0	81,3	18,7	5,4	13,3
<i>dont hébergement</i>	1,6	70,1	29,9	11,4	18,5
Services divers	32,5	88,0	12,0	4,2	7,8
Information et communication	5,4	90,7	9,3	3,6	5,7
<i>dont production de films ; enregistrement sonore et édition musicale</i>	0,5	54,3	45,7	36,7	9,0
Services financiers	6,3	94,3	5,7	0,2	5,5
Services immobiliers	1,3	92,0	8,0	0,5	7,5
Services aux entreprises	17,2	85,5	14,5	5,9	8,6
<i>dont activités liées à l'emploi</i>	1,3	24,2	75,8	68,5	7,3
Services aux ménages	2,4	81,7	18,3	5,5	12,8
<i>dont : activités créatives, artistiques et de spectacle</i>	0,2	57,1	42,9	32,5	10,4
<i>bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles</i>	0,0	71,3	28,7	8,9	19,8
<i>activités sportives, récréatives et de loisirs</i>	0,4	73,1	26,9	5,7	21,3
Administration publique, éducation, santé	6,6	85,7	14,3	1,1	13,2

Lecture : le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche représente 0,4 % de l'emploi évalué en équivalent temps plein (EQTP) et 77,6 % des salariés de ce secteur sont en CDI.

Champ : France, ensemble des salariés du secteur privé marchand, hors salariés des particuliers-employeurs, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

est passée à 11,5 % en 2015 [Insee, 2018]. De plus, 87 % des nouvelles embauches (hors intérim) se font désormais en contrat à durée déterminée (CDD) [Milin, 2018]. Le contraste apparent entre un stock d'emploi où le CDI reste nettement majoritaire et un flux d'embauche dans lequel il est très minoritaire s'explique mécaniquement par la durée plus faible des contrats courts. De plus, les trajectoires d'emploi des salariés montrent que le marché du travail est segmenté entre, d'une part, une majorité de salariés avec des emplois stables en CDI, et, d'autre part, une minorité multipliant des contrats de plus en plus courts [Fontaine et Malherbet, 2016 ; Picart 2014].

Le recours aux contrats à durée limitée peut être très élevé dans certains secteurs des services

Le recours aux contrats à durée limitée varie considérablement d'un secteur à l'autre (*figure 1*). Ainsi, la part des effectifs couverts par ces types de contrats dans le commerce, les transports, l'hébergement-restauration ou les autres activités de services dépasse souvent 10 %, alors que dans les secteurs de l'industrie 5,3 % seulement des effectifs sont concernés par ces contrats. Cette différence entre l'industrie et les services tient toutefois au fait que les intérimaires ne sont pas comptabilisés ici dans les entreprises où ils travaillent (plus fréquemment dans l'industrie ou la construction), mais dans les agences d'intérim qui les emploient. C'est pourquoi la part du travail intérimaire, saisonnier ou intermittent est particulièrement importante dans le secteur des activités liées à l'emploi (68,5%), qui comprend les agences de travail temporaire.

Certains secteurs des services se distinguent par un recours particulièrement important aux contrats à durée limitée. C'est notamment le cas de la production de films, enregistrement sonore et édition musicale ou pour les activités créatives artistiques et de spectacle. Ces secteurs emploient plus de 30 % de leurs effectifs en travail intérimaire, saisonnier ou intermittent. Dans l'hébergement, l'hébergement médico-social et social, ou encore les activités sportives, récréatives et de loisirs, le recours aux autres types de contrats à durée limitée est particulièrement élevé, autour de 20 %.

Les employés et les ouvriers sont plus souvent en contrats à durée limitée que les cadres

La fréquence des contrats à durée limitée varie également selon la catégorie socioprofessionnelle (*figure 2*). Ainsi, 3,8 % des cadres du secteur privé marchand sont en contrats à durée limitée, contre 14,3 % des employés et 11,3 % des ouvriers. Parmi les cadres, les professions de l'information, des arts et des spectacles se distinguent par une présence particulièrement importante des contrats à durée limitée : plus d'un quart d'entre eux (en équivalent temps plein) ont un contrat de travail temporaire et 11 % un autre contrat à durée limitée. À l'opposé, les effectifs en contrats à durée limitée ne dépassent pas 3 % pour les cadres administratifs et commerciaux, les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises. Parmi les ouvriers, le recours aux contrats à durée limitée est plus faible pour les ouvriers qualifiés (8,6 %) que pour les non-qualifiés (18,0 %). C'est pour les ouvriers agricoles que le recours aux contrats à durée limitée est le plus courant (29,1 %) notamment du fait des emplois saisonniers.

Parmi les ouvriers et employés, catégories socioprofessionnelles les plus concernées par les contrats à durée limitée, les formes les plus typiques de contrats ne sont pas toujours les mêmes. Pour les employés, le travail intérimaire, saisonnier ou intermittent reste rare, mais les autres formes de contrats à durée limitée sont relativement fréquentes : leur part dans les effectifs varie de 8,1 % pour les agents de surveillance, jusqu'à 14,7 % pour les personnels des services directs aux particuliers. Le travail intérimaire, saisonnier ou intermittent est en revanche particulièrement fréquent pour les ouvriers non qualifiés de type industriel (7,3 %), alors que les ouvriers non qualifiés de type artisanal sont plus concernés par les autres contrats à durée limitée (14,6 %).

Parmi les salariés en CDI en 2008, 73 % le sont encore sept ans plus tard

Entre 2008 et 2015, la situation des salariés du secteur privé évolue d'une manière différente selon leur statut initial³. Au sens de la situation principale des individus vis-à-vis du marché

3. Voir l'encadré 1 pour les salariés de la fonction publique.

2. Recours aux différents types de contrat en 2015 selon la catégorie socioprofessionnelle

en %

	Recours aux différents types de contrats (en EQTP)				
	Part dans l'emploi	Contrats à durée limitée			
		CDI et assimilés	Ensemble	Travail intérimaire, saisonnier ou intermittent	Autres contrats à durée limitée
Secteur privé marchand	100,0	90,2	9,8	2,0	7,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	21,2	96,2	3,8	1,0	2,7
Professions libérales (exercées sous statut de salarié)	0,1	91,9	8,1	0,8	7,3
Professeurs, professions scientifiques	0,5	90,6	9,4	1,5	7,9
Professions de l'information, des arts et des spectacles	0,6	63,5	36,5	25,3	11,2
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	10,9	97,2	2,8	0,2	2,5
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	9,0	97,7	2,3	0,3	1,9
Professions intermédiaires	18,6	92,7	7,3	1,4	5,8
Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées	0,6	74,6	25,4	5,7	19,7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	2,1	88,2	11,8	1,8	10,0
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	8,0	93,0	7,0	1,6	5,4
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	5,6	94,2	5,8	0,8	5,0
Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)	2,3	97,3	2,7	0,6	2,1
Employés	29,5	85,7	14,3	1,9	12,4
Agents de surveillance	1,5	90,7	9,3	1,2	8,1
Employés administratifs d'entreprise	11,6	88,5	11,5	1,1	10,4
Employés de commerce	8,0	85,8	14,2	1,0	13,2
Personnels des services directs aux particuliers	6,1	80,3	19,7	5,0	14,7
Ouvriers	29,6	88,7	11,3	3,3	7,9
Ouvriers qualifiés de type industriel	7,1	93,2	6,8	2,6	4,2
Ouvriers qualifiés de type artisanal	7,5	90,1	9,9	2,3	7,5
Chauffeurs	4,3	91,2	8,8	2,4	6,4
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	2,3	90,2	9,8	4,5	5,3
Ouvriers non qualifiés de type industriel	4,2	81,7	18,3	7,3	11,0
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	3,9	83,4	16,6	2,0	14,6
Ouvriers agricoles et assimilés	0,4	70,9	29,1	11,6	17,5

Note : sont exclus du tableau les chefs d'entreprise salariés, les agriculteurs et certaines catégories socioprofessionnelles particulières : cadres, professions intermédiaires et employés de la fonction publique, ainsi que les membres du clergé.

Lecture : les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 21,2 % de l'emploi évalué en équivalent temps plein (EQTP) et 96,2 % d'entre eux sont en CDI.

Champ : France, ensemble des salariés du secteur privé marchand, hors salariés des particuliers-employeurs, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, *déclarations annuelles de données sociales (DADS)*.

du travail (*encadré 2*), l'emploi en CDI constitue un état très stable : ainsi, parmi les salariés de moins de 50 ans en CDI en 2008, 73 % le sont encore sept ans plus tard, en 2015, dont un peu plus de la moitié dans la même entreprise⁴ (*figure 3*). Parmi les 27 % de salariés qui ne sont plus en CDI dans le secteur privé en 2015, environ deux tiers sont principalement inactifs ou chômeurs (indemnisés ou non), 5 % sont en contrats à durée limitée (très majoritairement dans une autre entreprise) et 3 % sont devenus non-salariés. Les résultats présentés sont peu sensibles à l'année initiale choisie : par exemple, les taux de transitions entre statuts sur le marché du travail à horizon de 4 ans varient peu selon que l'on considère la période 2008-2012 ou la période 2011-2015. Cela suggère que les résultats ne sont pas particulièrement tributaires de l'état dégradé du marché du travail lié à la crise économique de 2008-2009.

4. Dans la source utilisée, une entreprise est repérée par son numéro Siren. Si elle est rachetée, ou qu'une fusion a lieu, ce numéro change sans que la nature de l'entreprise ne change. De ce point de vue, les mobilités interentreprises des salariés sont probablement surestimées.

Les salariés dans la fonction publique

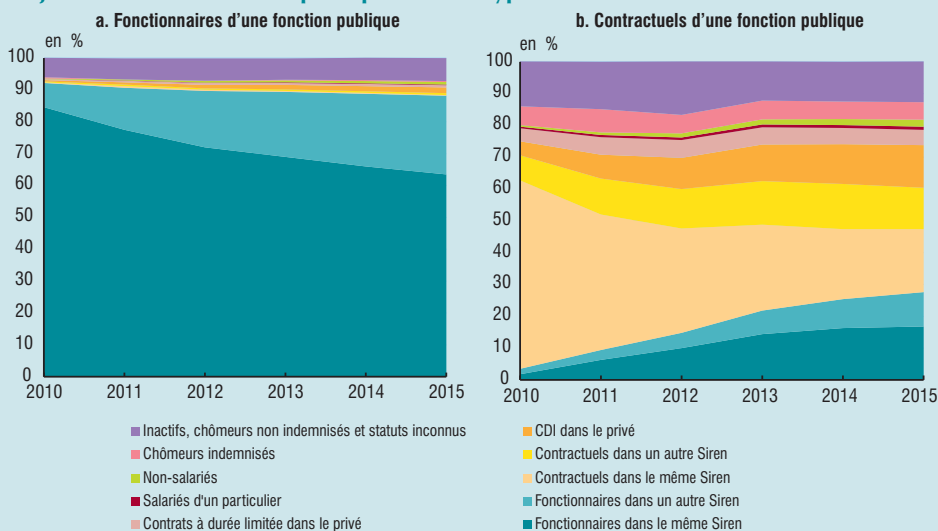
Les agents titulaires de la fonction publique¹, fonctionnaires, se caractérisent par la stabilité de leur situation d'emploi (*figure*). Ainsi, hors militaires, 88 % des fonctionnaires âgés de 16 ans à 50 ans en 2009 le sont toujours six ans plus tard, en 2015. Ils sont en conséquence très peu nombreux à sortir de l'emploi : chaque année, de 2010 à 2015, 6 à 7 % des fonctionnaires de 2009 sont principalement inactifs ou chômeurs non indemnisés. Les sorties d'emploi sont donc moins fréquentes que pour les salariés en CDI dans le privé en 2008 qui sont 16 % à ne plus être en emploi six ans plus tard. Les fonctionnaires devenant salariés du secteur privé sont également rares, puisque ces transitions ne concernent qu'environ 2 % des individus six ans après.

Les trajectoires des salariés contractuels de la fonction publique en 2009, qu'ils soient en CDI ou en contrat à durée déterminée², sont très différentes de celles des fonctionnaires. Dès l'année suivante, environ 30 % d'entre eux ont quitté la fonction publique. Cette proportion augmente encore les années suivantes pour se stabiliser autour de 40 % trois ans plus tard. Par contre, ils ne sont que 18 % à ne plus être en

emploi six ans plus tard, contre 30 % des salariés en contrats à durée limitée du privé. Ces derniers sont en revanche plus nombreux à obtenir un emploi stable six ans plus tard : 46 % obtiennent un CDI dans le privé ou un emploi de fonctionnaire dans la fonction publique, contre 41 % des contractuels de la fonction publique. Les transitions vers le privé sont aussi plus fréquentes que pour les fonctionnaires : 10 % des contractuels de la fonction publique sont en emploi dans le privé un an plus tard et 19 % au bout de six ans. Parmi les individus passés dans le secteur privé, la part de l'emploi en CDI augmente au cours du temps : elle représente la moitié des emplois l'année suivant la sortie de la fonction publique, mais les trois quarts six ans plus tard.

Pour les salariés employés comme contractuels de la fonction publique en 2009 et ne la quittant pas par la suite, la part de fonctionnaires augmente progressivement au cours du temps : en 2015, un peu moins de la moitié de ces salariés ont été titularisés. Cette proportion varie en fonction des plans de titularisations mis en place dans la fonction publique, et aurait été différente sur d'autres périodes que celle étudiée.

Trajectoire dans la fonction publique selon le type de contrat en 2009



Lecture : 85 % des titulaires de la fonction publique en 2009 le sont toujours dans la même administration (le même Siren) l'année suivante et 63 % le sont encore en 2015. Champ : salariés du secteur public âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs.

1. Il s'agit des trois fonctions publiques : de l'État, territoriale et hospitalière.

2. Les données du panel Tous actifs ne permettent pas de distinguer finement les trajectoires des contractuels de la fonction publique selon le type de contrat sous lequel ils sont employés.

Sources, champ et mesures

Sources et champ

Le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS) sur l'année 2015 est d'abord mobilisé afin de décrire la répartition du recours aux contrats à durée limitée et aux CDI selon les secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles. Puis, afin de suivre des trajectoires individuelles, le panel Tous actifs est mobilisé sur la période 2008-2015. Il s'agit d'un fichier longitudinal extrait de sources administratives qui suit les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires d'un échantillon au 1/12^e de la population salariée depuis 1967. Les périodes d'emploi non salarié sont disponibles depuis 2006, les périodes de chômage indemnisé depuis 2008 et l'emploi par des particuliers depuis 2009. Les sources administratives mobilisées pour la construction du panel Tous actifs sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS), et le système d'information des agents des services publics (Siasp), ainsi que les bases non-salariés. Pour chaque poste occupé par un salarié de l'échantillon chez un employeur au cours d'une année, le panel Tous actifs renseigne notamment sur la rémunération versée par l'employeur, le nombre de jours rémunérés, la condition d'emploi (temps complet ou temps partiel) et la profession, ainsi que le sexe et l'année de naissance du salarié. Depuis 2005, une information sur le contrat de travail est également disponible (depuis 2009 pour la fonction publique). Pour les individus ayant exercé une ou plusieurs activités non salariées au cours de l'année, la somme des revenus issus de ces activités est connue.

Les analyses sur les salaires sont effectuées sur un sous-échantillon du panel Tous actifs, limité aux individus dont la première apparition dans les données est en 2006 ou postérieure à 2006. Cela correspond donc à des personnes en début de carrière. En effet, l'estimation de l'effet de long terme du passage par un type de contrat sur le salaire suppose de distinguer, dans la trajectoire professionnelle passée des individus, la part réalisée en contrats à durée limitée de la part réalisée en CDI, ce qui n'est pas possible pour les individus

ayant occupé un emploi salarié avant que l'information sur le type de contrat ne soit disponible dans les données.

Mesures

Pour chaque individu du panel Tous actifs, sa situation principale d'emploi est définie chaque année entre 2008 et 2015. Un individu est considéré comme principalement inactif une année donnée si la somme de ses revenus annuels salariés, non salariés et de chômage est inférieure à 3 000 euros. La définition de l'inactivité à partir des revenus du travail observés dans le panel Tous actifs implique que cette catégorie comprend aussi des périodes de chômage non indemnisés et de migration vers d'autres pays que la France. Elle va donc au-delà de la définition usuelle de l'inactivité qui peut comprendre des périodes de formation non rémunérée, de congés maladie, parentaux, etc. Les résultats présentés dans ce dossier sont peu sensibles à ce choix de définition de l'inactivité. En particulier, définir l'inactivité comme l'état des personnes n'ayant aucun revenu du travail une année donnée ne modifie pratiquement pas les taux de transition depuis les différents types de contrat, ni l'estimation des rendements de l'expérience.

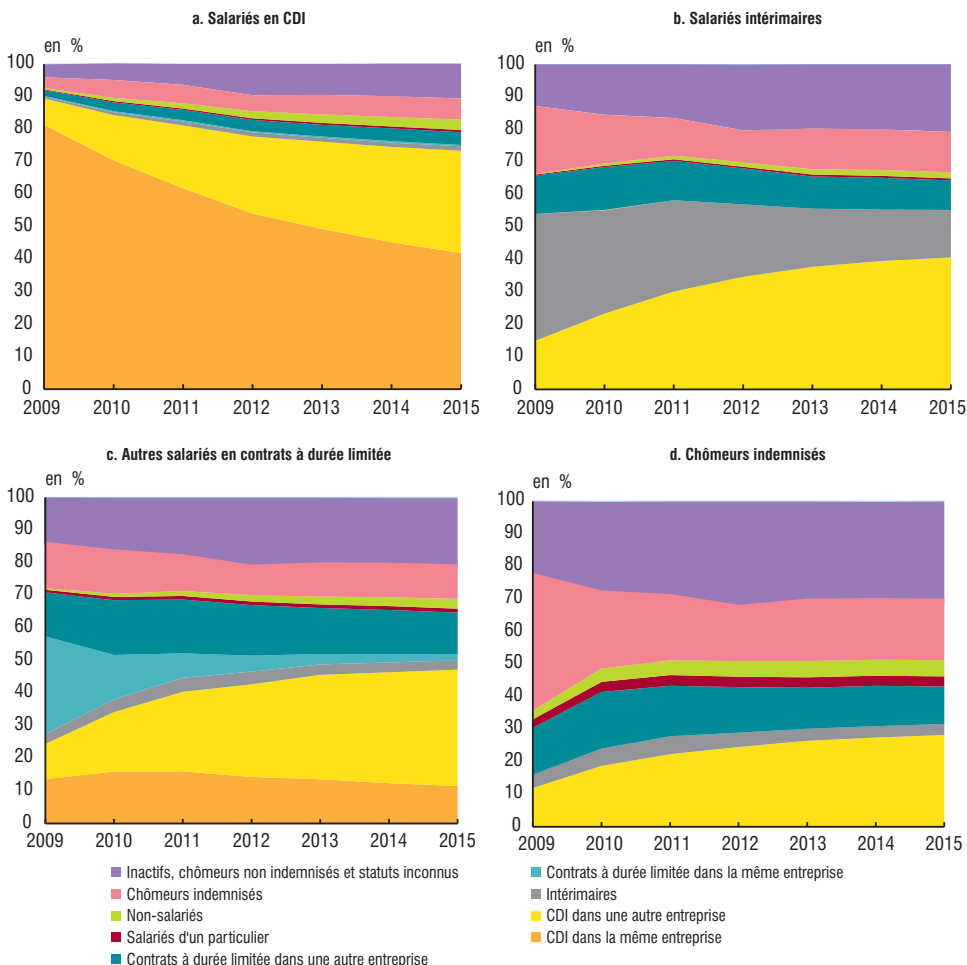
Un individu est considéré comme étant principalement salarié (respectivement non-salarié ou chômeur indemnisé) si son revenu annuel provient majoritairement d'emplois salariés (respectivement d'emplois non salariés ou du chômage). Si l'individu est principalement salarié et a cumulé plusieurs postes dans différentes entreprises au cours de l'année, le poste retenu est celui ayant eu la durée la plus longue, et en cas d'égalité celui ayant procuré le plus haut revenu.

Dans les figures 1 et 2, le travail intérimaire, saisonnier ou intermittent est distingué des autres contrats à durée limitée. Ce n'est plus le cas dans les figures suivantes car les données ne permettent pas de faire ces distinctions avant 2013. Ainsi, dans les figures 3, 4 et 5 : la situation « être employé en contrats à durée limitée en 2008 » regroupe tous les contrats à durée limitée, sauf le travail intérimaire qui est considéré à part.

Parmi les salariés en contrats à durée limitée (hors intérim) en 2008, 47 % sont en CDI sept ans plus tard

Les situations ultérieures des salariés initialement en contrats à durée limitée (hors intérim) en 2008 (au sens de leur situation principale) sont beaucoup plus diverses que celles des salariés initialement en CDI.

3. Trajectoire des salariés selon leur type de contrat en 2008



Lecture : 81 % des salariés en CDI en 2008 sont toujours en CDI l'année suivante et 42 % le sont toujours en 2015.

Champ : salariés du secteur privé marchand âgés de 16 à 50 ans en 2008, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs.

Si 24 % d'entre eux occupent un emploi en CDI dès l'année suivante, cette proportion augmente ensuite de manière modérée : seuls 47 % d'entre eux sont employés en CDI sept ans plus tard. Parmi ceux-ci, la majorité est employée par une entreprise différente de leur employeur principal en 2008. Les conversions d'un contrat à durée limitée en CDI chez le même employeur représentent la moitié des obtentions de CDI à un an pour les salariés en contrats à durée limitée et environ un cinquième à sept ans. Elles demeurent cependant relativement rares à l'échelle de l'ensemble des salariés employés en contrats à durée limitée : seul un dixième d'entre eux sont concernés par ces conversions.

Parmi les salariés en contrats à durée limitée en 2008, 44 % le sont encore l'année suivante. Ils ne sont plus que 15 % dans ce cas en 2015 ; ils sont alors très majoritairement employés par une entreprise différente de celle de leur employeur principal en 2008. Les mobilités entre entreprises sont bien plus fréquentes pour les salariés en contrats à durée limitée que pour ceux en CDI : les premiers sont rarement employés par la même entreprise sur longue période du

fait des modalités légales de renouvellement des CDD⁵ et ces mobilités ne s'accompagnent pas nécessairement d'un accès à un CDI.

Les salariés en contrats à durée limitée en 2008 sont par ailleurs plus fréquemment employés par la suite par un particulier⁶ ou en tant qu'intérimaires. Ils supportent aussi davantage de périodes de chômage indemnisé, à court terme comme à long terme : dès l'année suivante, ils sont 14 % à être chômeurs indemnisés, contre 3 % pour les salariés initialement en CDI. Les salariés en contrats à durée limitée en 2008 sont aussi plus fréquemment ensuite au chômage non indemnisé ou en inactivité : 20 % d'entre eux sont dans ce cas au bout de sept ans, contre 10 % des salariés initialement en CDI. Au total, 43 % des salariés en contrats à durée limitée en 2008 ont été chômeurs indemnisés pendant au moins l'une des sept années suivantes (64 % si l'on inclut les inactifs et les chômeurs non-indemnisés), soit environ deux fois plus que les salariés en CDI en 2008.

Une insertion encore plus difficile pour les salariés initialement en intérim

Les salariés initialement en contrat d'intérim obtiennent moins fréquemment un emploi en CDI par la suite, que les salariés bénéficiant initialement d'autres contrats à durée limitée : cela concerne 15 % des premiers l'année suivante, contre 24 % pour les seconds. Cet écart confirme que l'emploi intérimaire est à court terme un marche-pied moins efficace vers l'emploi en CDI que les autres contrats à durée limitée [Givord et Wilner, 2015], ou que les salariés intérimaires ont moins tendance à rechercher un emploi stable. Cependant, cet écart se resserre un peu à plus long terme puisque, sept ans plus tard, 41 % des salariés initialement en contrat d'intérim ont un CDI (contre 47 % des autres contrats à durée limitée).

La prévalence des périodes de chômage indemnisé est aussi plus forte pour les intérimaires : en 2009, 21 % d'entre eux sont principalement chômeurs, contre 14 % des salariés bénéficiant d'un autre contrat à durée limitée. Cet écart de 7 points se réduit toutefois à 1 point sept années plus tard (12 % contre 11 %). Il est par ailleurs particulièrement élevé en 2009 du fait de la crise économique qui a fortement affecté le secteur de l'intérim.

Parmi les salariés principalement en chômage indemnisé en 2008, seuls 28 % occupent un CDI en 2015

Enfin, les individus principalement en chômage indemnisé en 2008 sont ceux pour lesquels la probabilité d'occuper un emploi les années suivantes est la plus faible ; lorsqu'ils obtiennent un emploi salarié, leur accès à un CDI est également moins fréquent. En 2015, 51 % d'entre eux occupent un emploi (contre 68 % des salariés initialement en contrats à durée limitée en 2008) et seulement 28 % dans le cadre d'un CDI (contre 47 %).

Au total, l'ensemble des différences de parcours selon le type de contrat en 2008 accrédite la thèse d'un effet dit de « trappe à précarité », qui empêcherait une partie des salariés employés en contrats à durée limitée, comparés à ceux initialement en CDI, de nouer une relation d'emploi stable avec un employeur, et même de s'insérer sur le marché du travail. Toutefois, la comparaison avec les personnes initialement au chômage suggère que disposer d'un contrat à durée limitée augmente les chances d'obtenir ensuite une meilleure insertion, voire un emploi stable. Ces différences de parcours peuvent toutefois aussi refléter des différences propres aux personnes employées.

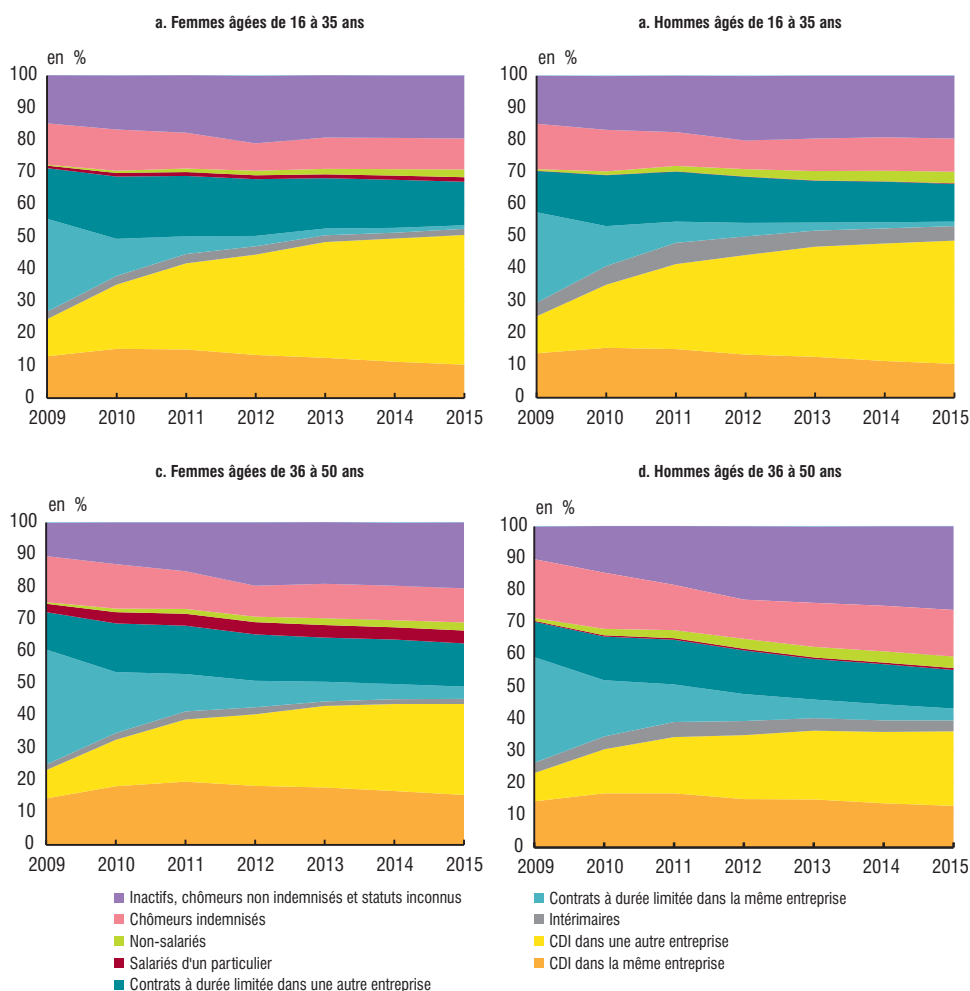
5. Un CDD n'est renouvelable que 2 fois et dans la limite d'une durée maximale de 18 mois dans le privé dans le cas général (des exceptions existent selon les conventions ou accords de branches et selon les types de contrats).

6. Les données utilisées ne permettent pas de connaître avec précision les contrats de travail sous lesquels les salariés des particuliers-employeurs sont employés. Pour cette raison, ils sont exclus de la définition du contrat initial et rassemblés dans une modalité unique pour les états d'arrivée.

Le passage d'un contrat à durée limitée vers un CDI est plus fréquent pour les salariés les plus jeunes

Parmi les personnes de 16 à 35 ans en contrats à durée limitée en 2008, 51 % des femmes et 49 % des hommes sont en CDI sept ans plus tard ; la proportion de celles en contrats à durée limitée atteint quant à elle 15 % pour les femmes et 13 % pour les hommes (figure 4). Parmi les parcours plus atypiques, les hommes sont environ deux fois plus nombreux que les femmes à devenir intérimaires (4 % contre 2 %) ou non-salariés, alors que les femmes deviennent plus souvent salariées d'un particulier.

4. Trajectoire des salariés en contrats à durée limitée en 2008 selon le sexe et l'âge



Lecture : 13 % des femmes de 16 à 35 ans salariées en contrat à durée limitée en 2008 sont en CDI dans la même entreprise l'année suivante et 10 % le sont en 2015.

Champ : salariés du secteur privé marchand âgés de 16 à 50 ans en 2008, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs.

Pour les salariés âgés de 36 à 50 ans en 2008, les transitions d'un contrat à durée limitée vers un emploi en CDI sont moins fréquentes que pour les salariés plus jeunes. C'est notamment le cas pour les hommes : seuls 36 % d'entre eux occupent un emploi en CDI sept ans plus tard, contre 44 % des femmes. Ces transitions s'effectuent aussi plus souvent chez le même employeur : c'est le cas d'environ un tiers des 36-50 ans en CDI en 2015, contre un cinquième des 16-35 ans. Cette plus forte mobilité des plus jeunes salariés caractérise la phase d'insertion sur le marché du travail [Topel et Ward, 1992].

Les salariés d'âge intermédiaire en contrats à durée limitée en 2008 se retrouvent en revanche davantage au chômage et en inactivité que les plus jeunes. Dès 2009, 16 % des 36-50 ans sont principalement chômeurs indemnisés, contre 13 % des 16-35 ans. Cet écart peut refléter une insertion sur le marché du travail particulièrement difficile pour les salariés plus âgés lorsqu'ils n'ont pas ou plus accès à un CDI. Les différences entre les sexes sont aussi plus fortes pour les salariés plus âgés, à la défaveur des hommes, ce qui peut également relever d'un effet de génération, les différences entre les carrières des femmes et des hommes étant plus marquées pour les générations plus anciennes.

Le salaire horaire des salariés en contrats à durée limitée est 7 % plus faible en moyenne que celui des salariés en CDI

En début de parcours professionnel⁷, sur la période 2008-2015, le salaire horaire des salariés en CDI est en moyenne 6,8 % plus élevé que celui des salariés en contrats à durée limitée⁸ (*modèle (1), figure 5*). Pourtant, la loi dispose que la rémunération des salariés en CDD ou en contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle de ceux en CDI ayant les mêmes qualifications et occupant les mêmes fonctions. Elle garantit en outre aux salariés couverts par un contrat à durée limitée le versement d'une indemnité destinée à compenser la précarité du contrat. Cette indemnité est versée à la fin du contrat et est fixée dans le cas général à 10 % de la rémunération brute totale. Cependant, différentes exemptions existent. Cette prime n'est notamment pas due si le salarié est embauché en CDI à l'issue de son contrat ou s'il est en contrat saisonnier ou en CDD d'usage. De plus, la prime de précarité peut être réduite par un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Aussi, la rémunération plus élevée des salariés en CDI ne s'explique pas par le type de contrat, mais par le fait que ces derniers ne sont pas semblables aux salariés en contrats à durée limitée : ils sont notamment plus diplômés, ont plus d'expérience, d'ancienneté et sont plus souvent cadres et moins souvent employés ou ouvriers [Sanchez, 2018].

Mais le salaire horaire reste équivalent à caractéristiques individuelles identiques

Un modèle avec effets fixes individuels (*encadré 3*) permet de raisonner à caractéristiques individuelles identiques en comparant pour un même individu employé sur certaines périodes en contrat à durée limitée et sur d'autres en CDI, le salaire horaire qu'il perçoit en CDI et en contrat à durée limitée. Suivre un même individu permet ainsi de s'affranchir des caractéristiques individuelles constantes au cours du temps qui influent à la fois sur le salaire et sur le type de contrat. De plus, cette méthode permet de distinguer la part du salaire horaire qui tient

7. L'analyse est restreinte ici à un sous-échantillon d'individus dont l'entrée sur le marché du travail s'est faite au plus tôt en 2006 (*encadré 2*). Les résultats issus de ce sous-échantillon ne portent donc que sur le début de trajectoire professionnelle (au plus les 10 premières années d'emploi salarié).

8. Ici et dans la suite de ce dossier consacrée à la fixation du salaire, la catégorie « contrats à durée limitée » rassemble tous les types de contrat qui ne sont pas des CDI. En particulier, elle comprend les intérimaires.

5. Effets du type de contrat sur les salaires

	Tous postes		Nouvelles embauches	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Emploi en contrat à durée limitée	-0,0682*** (0,00122)	0,00248** (0,00101)	0,0172*** (0,00362)	-0,003 (0,00456)
Emploi en contrat à durée limitée s'achevant au cours de l'année			0,0229*** (0,00287)	0,0213*** (0,00313)
Ancienneté		0,00916*** (0,000468)		
Expérience		0,0427*** (0,00102)	0,0339*** (0,00366)	0,0317*** (0,00380)
Expérience en CDI		-0,00397*** (0,000723)	0,0131*** (0,00329)	0,00688* (0,00356)
Effets fixes individus	Non	Oui	Oui	Oui
Effets fixes entreprises	Non	Non	Non	Oui
Contrôles	Non	Oui	Oui	Oui
Observations	561 053	561 053	33 865	33 865

Note : régression par moindres carrés ordinaires du logarithme du salaire horaire. Les différentes colonnes correspondent à l'estimation de modèles différents incluant ou non des effets fixes individuels, des effets fixes entreprises, l'année, les variables d'intérêt indiquées et d'autres variables de contrôle (comme la catégorie socioprofessionnelle à deux positions, le secteur et l'expérience dans le public). Dans les colonnes (3) et (4), l'échantillon est restreint aux observations correspondant à l'année d'entrée d'un salarié dans une entreprise et les régressions incluent un indicateur pour les emplois durant moins d'un an. Les écart-types sont calculés en utilisant des *clusters* individuels.

Lecture : le modèle (1) indique que les salariés en CDI gagnent en moyenne 6,8 % de plus que ceux en contrats à durée limitée. Le modèle (2) indique que lorsqu'un individu change de contrat d'une année à l'autre en passant d'un CDD à un CDI, son salaire baisse de 0,2 % en moyenne. Dans les modèles (3) et (4) pour comparer les salaires des contrats à durée limitée de moins d'un an à ceux des CDI, il faut additionner les deux premiers coefficients. Ainsi, d'après le modèle (3), le salaire horaire des contrats à durée limitée de moins d'un an est supérieur de 2,3 % à celui des contrats à durée limitée de plus d'un an et de 4,0 % à celui des CDI. De plus, chaque année d'expérience supplémentaire est associée à une progression de salaire plus élevée de 1,3 point lorsqu'elle est réalisée en CDI que lorsqu'elle est réalisée en contrat à durée limitée.

Significativité des coefficients : *** au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %.

Champ : salariés du secteur privé âgés de 16 à 50 ans en 2008 et entrés dans le salariat en 2006 ou après, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, *panel Tous actifs*.

à l'expérience et à l'ancienneté⁹ [Mincer, 1958 ; Selz et Thélot, 2004]. Ainsi, à caractéristiques individuelles identiques, les salariés en CDI ont des salaires horaires similaires à ceux en contrats à durée limitée (inférieurs de 0,2 %) (*modèle (2), figure 5*).

Le salaire horaire d'embauche des salariés en contrats à durée limitée est en moyenne légèrement supérieur à celui des salariés en CDI

L'absence d'écart de salaire significatif entre les CDI et les CDD est estimée grâce aux individus qui ont connu différents types de contrat sur la période. Ainsi, elle est estimée à la fois grâce aux CDD ayant converti leur contrat en CDI dans la même entreprise et aux salariés ayant changé en même temps de type de contrat et d'entreprise. Or, souvent, les conversions de contrats en CDI au sein d'une entreprise s'accompagnent d'une promotion et d'une augmentation salariale. Ces promotions tirent donc le salaire des CDI vers le haut dans cette estimation. Afin de neutraliser l'effet de ces promotions et les effets de l'ancienneté, potentiellement importants pour les salariés en CDI, l'échantillon est restreint aux salaires d'embauche, c'est-à-dire aux salaires perçus par les salariés la première année de leur relation avec un employeur.

9. L'expérience est définie comme la somme des volumes de travail depuis l'entrée dans l'emploi salarié. L'expérience en CDI ne prend en compte que les emplois occupés en CDI. L'ancienneté correspond à la somme des volumes de travail depuis l'entrée dans une entreprise.

Estimation des équations de salaire

Le fait d'occuper un emploi salarié couvert par un CDI ou par un contrat à durée limitée, et la rémunération des salariés qui occupent ces postes, peuvent tous deux dépendre des caractéristiques individuelles de ces salariés. De ce fait, la comparaison des salaires moyens en CDI et en contrats à durée limitée ne suffit pas à établir l'existence de pratiques de rémunération différentes selon le type de contrat. Pour neutraliser l'effet des caractéristiques individuelles des salariés, il est possible de s'appuyer sur une méthode de régression à effets fixes individuels. Cette méthode suppose de disposer de données longitudinales, grâce auxquelles on peut suivre un individu au cours du temps. Elle nécessite également que pour certains individus, le type de contrat sous lequel ils sont employés change au cours du temps. Elle repose sur l'hypothèse que le logarithme du salaire horaire d'un individu i à la date t , noté $\log(w_{it})$, dépend d'une part du type de contrat sous lequel il est employé (codé par une indicatrice d'être employé en CDI valant 1 pour les salariés en CDI et 0 pour les autres) et de caractéristiques individuelles observables et variables au cours du temps (notées X_{it}), d'autre part de caractéristiques individuelles inobservables et constantes au cours du temps, notées λ_i :

$$\log(w_{it}) = \beta 1_{\text{contrat}_{it} = \text{CDI}} + \gamma X_{it} + \lambda_i + \varepsilon_{it}$$

où le terme ε_{it} est supposé de moyenne nulle. L'estimation par les moindres carrés ordinaires de cette équation de salaire fournit une estimation

du coefficient β qui s'interprète comme le surcroît de salaire horaire pour les salariés en CDI par rapport aux salariés en contrats à durée limitée ayant les mêmes caractéristiques observables et inobservables.

Cet estimateur peut toutefois s'avérer biaisé si l'hypothèse selon laquelle ε_{it} est de moyenne nulle n'est pas vérifiée. Cela peut notamment être le cas si les pratiques de rémunération des entreprises et leur recours aux contrats à durée limitée sont liées. Une régression à doubles effets fixes individus et entreprises [Abowd *et al.*, 1999] permet de s'affranchir de cette limitation. Il s'agit de considérer que le logarithme du salaire de l'individu i à la date t dépend non seulement des mêmes caractéristiques que précédemment, mais aussi de caractéristiques inobservables et constantes au cours du temps de l'entreprise $J(i,t)$ dans laquelle il est employé, notées $\mu_{J(i)t}$:

$$\log(w_{it}) = \beta 1_{\text{contrat}_{it} = \text{CDI}} + \gamma X_{it} + \lambda_i + \mu_{J(i)t} + \varepsilon_{it}$$

Les paramètres de ce modèle ne peuvent être identifiés que pour un sous-ensemble d'individus, employés dans des entreprises connectées entre elles par des mobilités de salariés de l'une à l'autre. Cet échantillon comporte 561 053 observations, contre 627 293 dans l'échantillon initial. L'identification repose sur les salariés employés successivement dans des entreprises différentes et suppose de faire l'hypothèse que ces mobilités sont indépendantes des chocs individuels de productivité.

Une fois les contributions de l'indemnité de précarité et des caractéristiques individuelles neutralisées¹⁰, les salariés en CDI ont un salaire horaire à l'embauche inférieur à celui des salariés en contrats à durée limitée, de 1,7 % par rapport à ceux étant restés dans la même entreprise l'année suivante et de 4,0 % par rapport à ceux l'ayant quittée et ayant potentiellement touché la prime de précarité (modèle (3), figure 5).

Ce salaire inférieur des CDI s'explique en partie par le fait que des salariés acceptent des emplois dans des entreprises moins rémunératrices afin d'accéder à un CDI. Pour tester cette

10. La mesure du salaire d'embauche des salariés en contrats à durée limitée est telle qu'elle inclut la prime de précarité seulement dans certains cas. Pour les salariés changeant de situation principale (de contrat ou d'entreprise) l'année de l'embauche, le salaire de l'année va généralement inclure la prime de précarité (à des taux pouvant varier). Plusieurs exceptions existent cependant : les CDD d'usage ou saisonniers, les cas des conversions en CDI dans la même entreprise et quand le contrat se termine au début de l'année suivante. Or, la prime de précarité ne peut pas être directement identifiée dans les données, mais un groupe de salariés dont le salaire d'embauche n'inclut *a priori* jamais cette prime peut être distingué des autres. En effet, le salaire d'embauche des individus n'ayant pas quitté l'entreprise l'année de leur embauche n'inclut sauf exception jamais la prime puisque celle-ci est versée à l'issue du contrat. Par contre, les salariés ayant quitté l'entreprise l'année de leur embauche ont forcément touché cette prime si leur contrat le permettait. Ainsi, un indicateur pour les emplois en contrats à durée limitée qui s'achèvent pendant l'année civile considérée est ajouté dans les modèles. Il permet de distinguer les différences salariales entre CDI et contrats à durée limitée selon que ces derniers sont susceptibles ou non d'avoir touché la prime de précarité.

hypothèse, un modèle à doubles effets fixes individus et entreprises [Abowd *et al.*, 1999] fournit une comparaison des salaires pour des individus ayant non seulement des caractéristiques similaires, mais aussi employés dans des entreprises dont les pratiques de rémunération sont identiques. En comparant à caractéristiques identiques des entreprises, la différence de salaires d'embauche entre CDI et contrats à durée limitée est réduite à 1,8 % pour le groupe touchant potentiellement la prime de précarité et n'est même plus significative pour ceux qui ne la touchent pas (*modèle (4), figure 5*).

Le passage par des contrats à durée limitée freine la progression salariale

Si, à caractéristiques individuelles identiques, les salaires d'embauche sont plus élevés en contrats à durée limitée qu'en CDI, au fil d'une carrière, la progression du salaire avec l'expérience est plus forte en CDI qu'en CDD : chaque année d'expérience supplémentaire est associée à une progression de salaire plus élevée de 1,3 point lorsqu'elle est réalisée en CDI que lorsqu'elle est réalisée en contrats à durée limitée (*modèle (3), figure 5*). Cela peut refléter le fait qu'une fois en CDI, les salariés bénéficient de progressions à l'ancienneté prévues par les grilles conventionnelles, qui ne s'appliquent pas de la même manière pour les salariés en CDD. À caractéristiques d'entreprise identiques (*modèle (4), figure 5*), la différence de progression salariale associée à l'expérience selon le type de contrat est atténuée, mais reste statistiquement significative. Cela suggère qu'une fois en CDI, les salariés bénéficient de progressions salariales en allant vers des entreprises plus rémunératrices. ■

Pour en savoir plus

Abowd J. M., Kramarz F., Margolis D. N., "High Wage Workers and High Wage Firms", *Econometrica* 67(2), mars 1999.

Fontaine F., Malherbet F., *CDD vs CDI. Les effets d'un dualisme contractuel*, Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », avril 2016.

Givord P., Wilner L., "When Does the Stepping-Stone Work? Fixed-Term Contracts Versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions", *Journal of Applied Econometrics* 30(5), août 2015.

Insee, « Activité, emploi et chômage en 2017 et en séries longues », *Insee Résultats*, septembre 2018.

Milin K., « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 026, juin 2018.

Mincer J., "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy* 66(4), août 1958.

Picart C., « 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 », édition 2014.

Sanchez R., « Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ? », *Dares Analyses* n° 060, décembre 2018.

Selz M., Thélot C., « L'évolution de la rentabilité salariale de la formation initiale et de l'expérience en France depuis trente-cinq ans », *Population* 59(1), Ined, 2004.

Topel R. H., Ward M. P., "Job Mobility and the Careers of Young Men", *The Quarterly Journal of Economics* 107(2), mai 1992.
