

## L'INTÉRIM : UN « TREMPLIN » VERS L'EMPLOI DURABLE ?

Depuis une quinzaine d'années, le recours au travail intérimaire n'a cessé d'augmenter en Europe, doublant entre 1998 et 2010 selon Federgon. En moyenne, chaque semestre, 50 000 travailleurs seraient concernés en Wallonie et un actif sur huit presterait au moins un jour de travail intérimaire chaque année en Belgique.

Deux théories s'opposent quant à l'effet de l'intérim sur la transition vers l'emploi durable : d'un côté certains avancent que l'intérim favorise les insertions disqualifiantes (Paugam, 2009) alors que d'autres y voient un effet « tremplin » vers l'emploi. Plusieurs études se penchent sur l'analyse de l'hypothèse du recours à l'intérim comme « tremplin » vers l'emploi stable (Cockx et Picchio, 2009 ; IDEA Consult, 2012 ; Muñoz-Bullón & García-Pérez, 2009 ; Kvasnicka, 2008). Or, si les deux premières recherches mettent en évidence un effet « tremplin » global de l'intérim vers l'emploi, la troisième ne voit un impact que pour les jeunes sortant des études alors que la dernière ne trouve pas d'effets significatifs.

Afin d'éclairer la question de l'insertion vers un emploi durable par le travail intérimaire en Wallonie, le Forem, via son Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation, a réalisé une étude diachronique sur une période de plusieurs années afin d'analyser **l'évolution des parcours des demandeurs d'emploi wallons ayant connu l'intérim en 2008**. Le groupe de personnes suivi (ou la cohorte) lors de cette analyse ne comprend donc pas tous les travailleurs intérimaires mais uniquement **ceux inscrits dans la demande d'emploi**. Ceci implique qu'aucune conclusion ne peut être tirée ici sur des réalités de l'intérim comme les transitions « job to job », l'intérim étudiant ou l'intérim comme emploi complémentaire.

### Question de méthode

Les données à disposition pour cette étude proviennent de la base de données Erasme du Forem et des flux de mise à jour des statuts des demandeurs d'emploi. Ces flux reprennent tous les contrats de travail intérimaire (dans la Commission paritaire 322) prestés en Wallonie par des personnes inscrites au Forem. L'analyse se focalise sur les parcours des **26 505 demandeurs d'emploi qui ont eu un contrat intérimaire après une période continue de trois mois de chômage en 2008**.

L'objectif est de voir comment, après une période donnée de chômage, l'intérim modèle ou pas les parcours des demandeurs d'emploi<sup>1</sup>. **Chaque demandeur d'emploi de la cohorte a ainsi été suivi individuellement. L'analyse a posteriori a couvert, semaine par semaine<sup>2</sup>, une période de 3 ans à partir de la date du premier contrat intérimaire. Pour chacune des 156 semaines civiles de l'analyse, l'état administratif de la personne a été qualifié au regard du marché de l'emploi : en travail intérimaire, à l'emploi, à la formation, ou comme actif inoccupé (demande d'emploi ou autres statuts comme maladie de longue durée, ...).**

Le demandeur d'emploi a été considéré dans un seul et même état chaque semaine et ce, même s'il a presté trois jours de travail intérimaire, un de formation et a été inactif le reste du temps<sup>3</sup>.

### Caractéristiques des personnes suivies

Les données descriptives des personnes ainsi suivies montrent que **plus du tiers de la cohorte est âgé de moins de 25 ans et plus de 60 % de moins de 30 ans**. Les personnes de 50 ans et plus représentent, quant à elles, un volume marginal.

Au niveau territorial, on observe, parmi la cohorte, une sous-représentation de demandeurs d'emploi vivant dans les directions régionales (DR) de Mons et de La Louvière par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés (respectivement 6,9 % contre 9 % et 8,5 % contre 9,9 %) et, à l'inverse, une **sur représentation des situations en DR de Mouscron et de Verviers (respectivement 2,4 % contre 2 % et 7,2 % contre 5,8 %)**.

Concernant le niveau d'étude, **plus des 3/4 des personnes de la cohorte disposent au plus d'un certificat d'enseignement secondaire supérieur** (80 % pour les hommes) alors que les diplômés du supérieur représentent à peine 11 % de la cohorte (17 % pour les femmes).

Les premiers résultats de l'étude des parcours peuvent être résumés par la figure qui suit en page 7, reprenant à chaque semaine la proportion des demandeurs d'emploi de la cohorte sous **contrat intérimaire** (en jaune), **à l'emploi** (en vert), **à la formation** (en bleu) ou **« actif inoccupé »** (en rouge)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Voir l'étude complète sur le site du Forem pour les détails méthodologiques, via : [http://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/2013\\_publicationInterimJobcol=urlvalue&blobtable=DocParMungo&blobkey=id&blobheadname1=Content-Type&blobwhere=1380698240425&blobheadvalue1=application-pdf.pdf](http://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/2013_publicationInterimJobcol=urlvalue&blobtable=DocParMungo&blobkey=id&blobheadname1=Content-Type&blobwhere=1380698240425&blobheadvalue1=application-pdf.pdf)

<sup>2</sup> On a choisi la semaine comme période de base de l'analyse comme juste milieu entre le mois et le jour. Le mois est clairement une période peu appropriée pour étudier le travail intérimaire dont les contrats sont souvent hebdomadaires ou journaliers. Quant à une analyse par jour, il est apparu dans une étude exploratoire que les tendances observées jour par jour sont identiques à celles observées semaine par semaine, avec plus de « bruit » statistique et une distinction logique marquée entre jours de semaine ouvrables et week-end.

<sup>3</sup> Ce travail statistique de type longitudinal est réalisé grâce au package « TraMineR » développé par l'Université de Genève pour le logiciel R.

<sup>4</sup> Ces couleurs restent communes à l'ensemble de l'analyse qui suit.

Dans sa partie gauche, le graphique reprend tous les parcours individuels et propose un « tapis » global de parcours alors qu'à droite, ce sont les effectifs cumulés chaque semaine dans les quatre états qui sont considérés.

Le « tapis des parcours individuels » illustre que, si le travail intérimaire (jaune) est l'état principal à gauche du graphique pendant les premiers mois, la suite des périodes étudiées fait la part belle à l'inoccupation ; le « rouge » symbolisant l'importance des parcours ayant une partie ou la totalité de la période passée dans l'état d'actif inoccupé.

Les courbes des effets cumulés indiquent que, lors de la première semaine de l'analyse (semaine 1), 61 % des personnes suivies occupent un **travail intérimaire**. Cette proportion descend à moins de 7 % au bout de trois ans.

Les personnes à l'**emploi** représentent, quant à elles, moins de 5 % de la cohorte au départ de la période de suivi, contre plus de 38 % à la fin.

Entre 2 % et 3 % sont à la **formation** tout au long de la période d'étude.

Le reste de la cohorte, qui n'est pas dans un de ces trois états, est donc considéré comme **actif inoccupé** et reste stable, légèrement au-dessus de 50 %.

Les deux tendances intérim/emploi paraissant donc opposées, l'hypothèse d'un effet « tremplin » du travail intérimaire vers l'emploi durable pourrait être posée. D'aucuns pourraient s'étonner de ne pas percevoir dans l'évolution des courbes un net recul du nombre de contrats intérimaires en 2009 suite à la crise économique (- 30 % selon Federgon). Pour comprendre

ceci, il faut rappeler que chaque individu a une période de suivi potentiellement différente. Si elle dure toujours 156 semaines, elle peut débuter à tout moment de l'année 2008 pour s'achever exactement trois ans plus tard. De ce fait, les effets saisonniers et de la crise sont « lissés » et peu perceptibles dans cette analyse.

Pour mieux quantifier l'effet « tremplin » qui semble se dessiner suite à l'analyse de la figure ci-dessus, une typologie des parcours des demandeurs d'emploi a été réalisée afin de synthétiser l'information disponible et tenter de distinguer quelques parcours-types ainsi que la proportion qu'ils représentent parmi la cohorte étudiée.

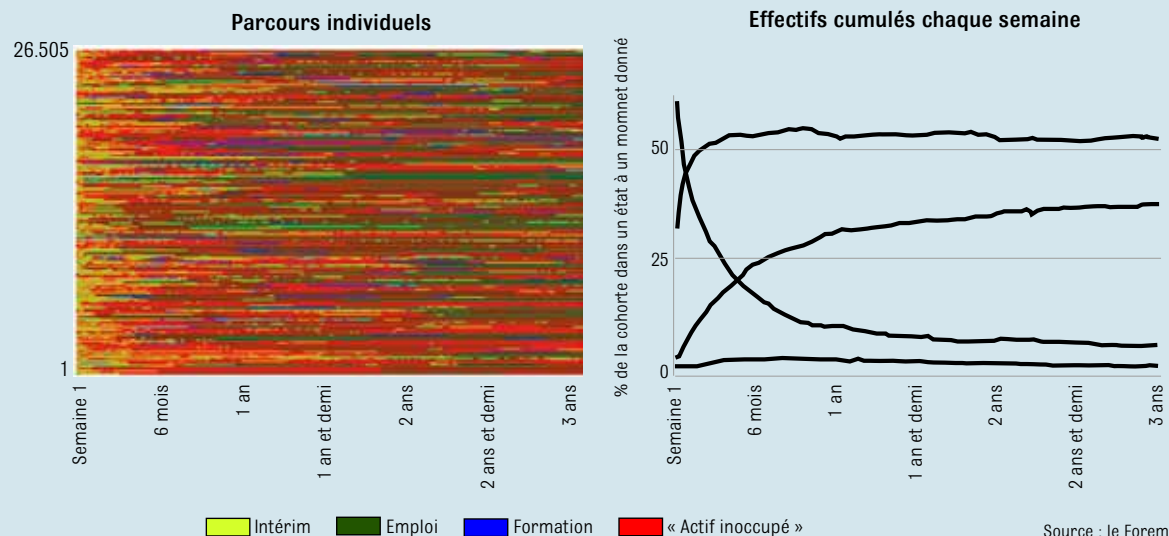
## Typologie des parcours

Un traitement statistique de ces données a permis de mettre en avant cinq grands types de parcours<sup>5</sup> :

- « **Intérim épisodique** » (49,1 % des parcours de la cohorte) ;
- « **Intérim puis contrat long** » (25,1 %) ;
- « **Intérim puis contrat court** » (11,3 %) ;
- « **Intérim/Inactivité avant emploi** » (9,2 %) ;
- « **Intérim régulier** » (5,2 %).

Les caractéristiques des parcours des demandeurs d'emploi appartenant à ces classes, aussi bien en termes individuels que collectifs, sont décrites dans les figures qui suivent. Pour chaque type défini ci-dessus, se trouve à gauche le « tapis » reprenant l'ensemble des parcours individuels des membres de la classe et, à droite, les effectifs cumulés à chaque semaine de la période d'étude.

### Description des parcours de la cohorte semaine par semaine



<sup>5</sup> Sur base d'une classification ascendante hiérarchique avec la méthode de Ward lancée sur l'analyse des dissimilarités entre parcours, obtenues par le biais d'une méthode d'appariement optimal. L'arbre produit par la classification hiérarchique permet de proposer une typologie en 5 classes.

## 1. « INTÉRIM ÉPISODIQUE »

Ce type de parcours regroupe des demandeurs d'emploi qui ont connu quelques périodes d'intérim, souvent durant les six premiers mois de la période d'étude, parmi de longues périodes d'inoccupation, comme en attestent les tâches jaunes au sein d'un ensemble de séquences rouges.

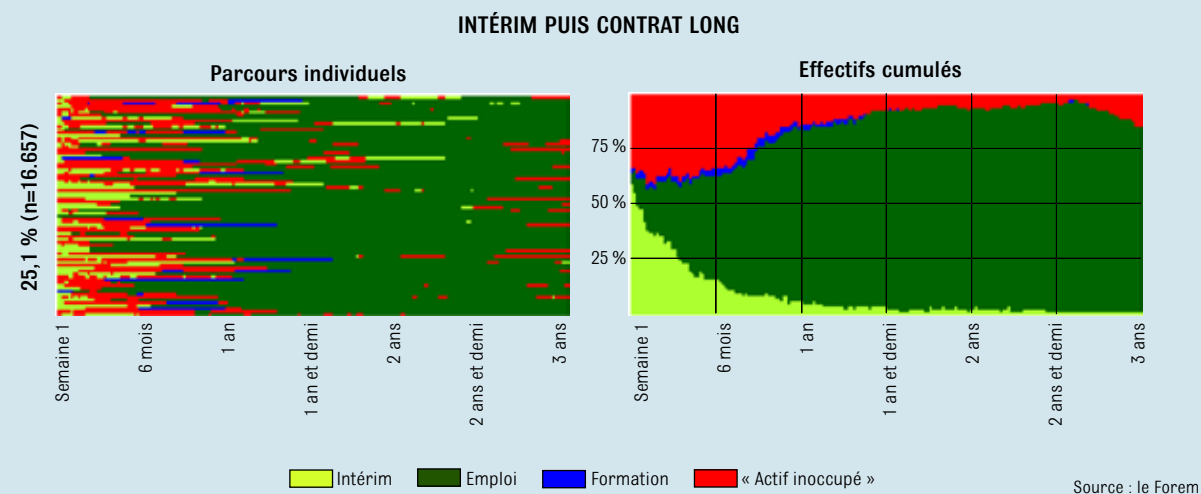
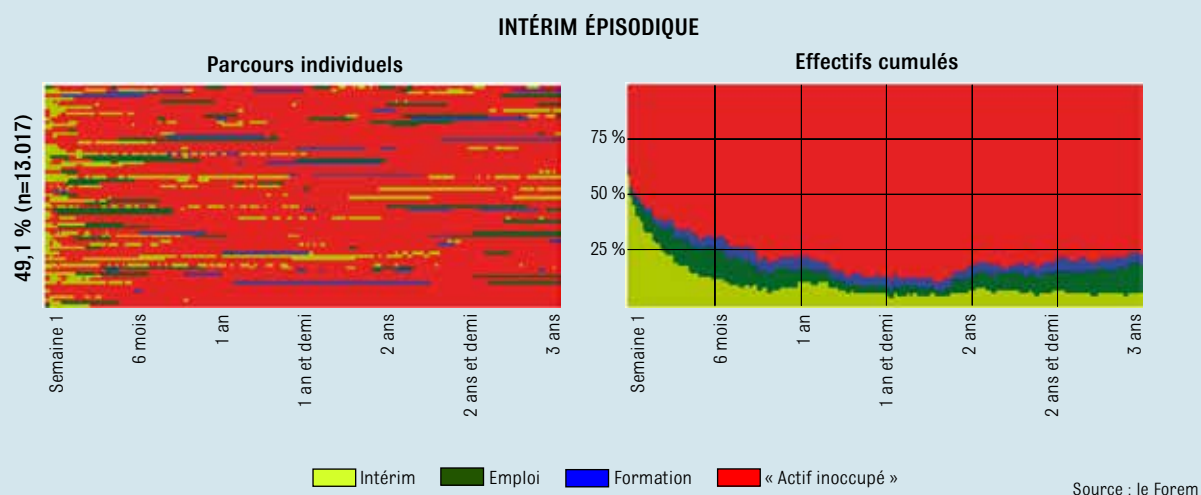
La moitié de la cohorte étudiée se retrouve dans ce cas de figure. Ce type de parcours correspond à celui de personnes allant de temps à autre à l'intérim mais restant globalement et sur le long terme dans l'inactivité.

« Exemple type » : Jean-Luc a 41 ans et n'a pas dépassé les humanités inférieures. Il a, dans sa carrière, travaillé dans plusieurs restaurants comme cuisinier. Depuis 2008, il réalise quelques contrats d'intérim de remplacement chez le restaurateur de son village. Mais cela ne débouche pas sur un contrat de travail fixe.

## 2. « INTÉRIM ET PUIS CONTRAT LONG »

Ce parcours mène de l'intérim à un contrat long (hors Commission paritaire 322). Il concerne un quart des profils étudiés. Si la part des personnes à l'intérim baisse rapidement, le ratio de celles à l'emploi augmente graduellement pour atteindre 50 % de la catégorie six mois après le début de l'analyse. Deux ans plus tard, ce ratio atteint 90 %.

« Exemple type » : Laëtitia a obtenu un graduat d'assistante sociale en septembre 2008. Après s'être inscrite au Forem, elle a réalisé quelques inventaires dans les hypermarchés de sa région avant d'obtenir un contrat à durée indéterminée dans le CPAS de sa commune.



### 3. « INTÉRIM PUIS CONTRAT COURT »

Ce parcours démarre comme le précédent mais, après un an et demi, la part des personnes à l'emploi décroît aussi rapidement qu'elle a augmenté. Deux ans après le début de la période de suivi, seuls 50 % de la catégorie sont encore à l'emploi et moins de 5 % après deux ans et demi.

Autrement dit, il s'agit ici de personnes qui, après une courte période d'intérim, trouvent un emploi mais en contrat à durée déterminée, d'un an maximum pour la plupart, avant de retomber dans l'inactivité ou l'intérim pour une partie d'entre eux. Un peu plus de 10 % des personnes suivies sont concernées par ce type de parcours.

« Exemple type » : Jérôme sort d'un contrat d'apprentissage en menuiserie. Son patron lui propose de travailler sur un chantier pour poser des châssis de fenêtre en contrat intérimaire. Satisfait, il lui propose ensuite un contrat à durée déterminée mais suite à la crise et la réduction des commandes, il ne peut garder Jérôme au terme de la période d'essai.

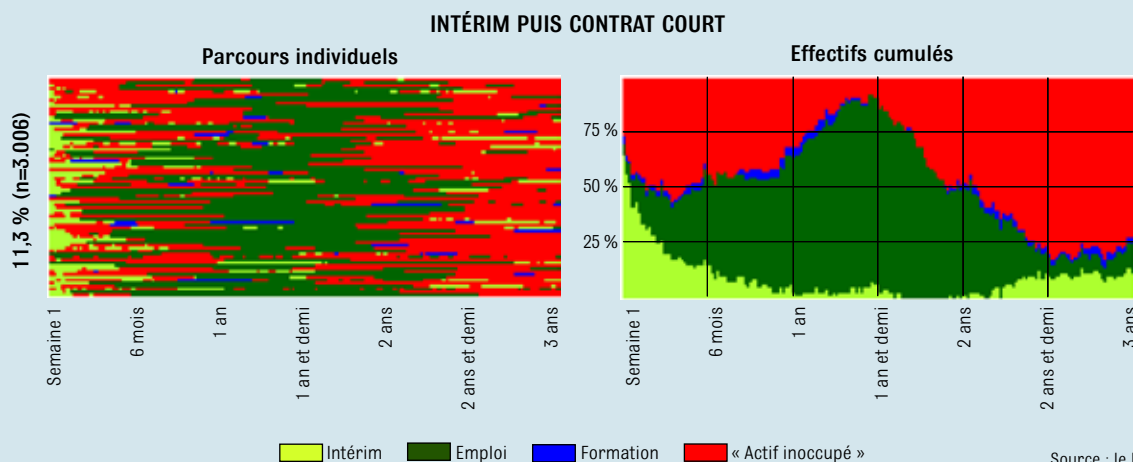
### 4. « INTÉRIM/INACTIVITÉ AVANT EMPLOI »

Cette trajectoire conduit aussi vers l'emploi, mais la temporalité est différente des deux précédentes.

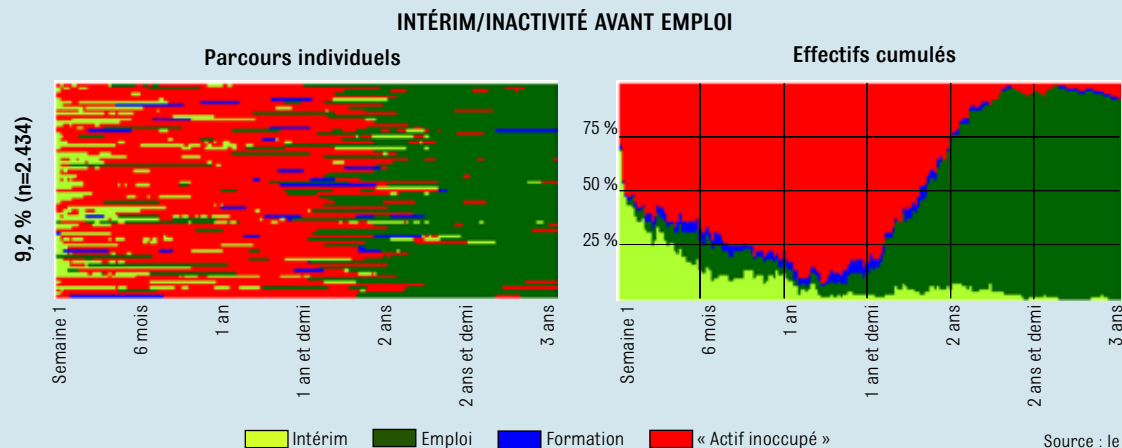
Si, durant la première année, la part de personnes intérimaires ne cesse de baisser pour atteindre un niveau quasi-nul au « profit » de l'inactivité, à partir d'un an et demi de suivi, on assiste à une augmentation très rapide de la part d'emploi. Celle-ci atteint 75 % après deux ans et presque 100 % après deux ans et demi.

On se trouve ici en présence de personnes qui, après une période de travail intérimaire relativement courte, connaissent l'inactivité pendant au moins un an avant de trouver un emploi dont la durée (courte ou longue) n'est pas décelable en raison de l'arrêt de l'analyse au bout de trois ans. Moins de 10 % des personnes suivies présentent ce type de parcours.

« Exemple type » : Manon, 28 ans, a bien travaillé quelques jours depuis l'obtention de son CESS, comme serveuse dans un café, comme cueilleuse lors de la saison des fraises ainsi



que dans une usine de biscuits mais elle ne trouve plus rien depuis un an. Un jour, sa conseillère au Forem lui propose un poste de steward urbain qu'elle accepte.



## 5. « INTÉRIM RÉGULIER »

Cette classe qui regroupe 5,2% des cas est composée de parcours où des personnes connaissent très fréquemment l'intérim et ce, sur une période de trois ans.

Il s'agit donc ici de parcours de travail intérimaire « régulier » qui, pour une partie non négligeable (1/3 environ), se terminent par un emploi plus « stable » au bout de deux ans.

« Exemple type » : Alexandre, 32 ans, travaille dans l'industrie automobile depuis quelques mois. Il enchaîne les contrats intérimaires avec une semaine ou deux d'interruption de temps à autre. Après deux ans, il se voit offrir par l'employeur, un contrat à durée indéterminée.

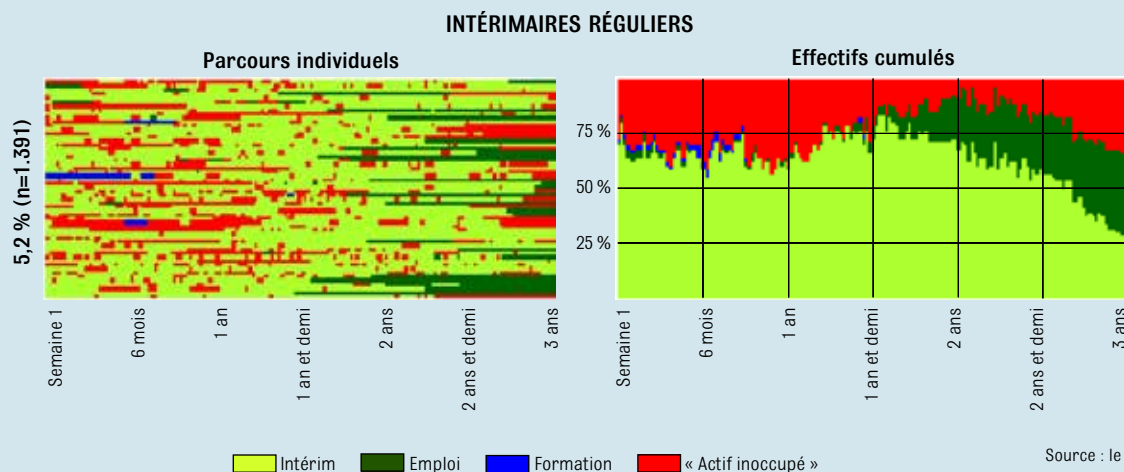
Cette typologie de parcours fait donc ressortir que, parmi la cohorte de demandeurs d'emploi de 2008, environ **45 % présentent une trajectoire de type intérim vers emploi alors que le reste est de type plus épisodique.**

Les parcours de travail « **intérimaire épisodique** » comportent plus d'hommes, de diplômés du primaire, de durée d'occupation de plus de deux années et de personnes disposant d'une expérience dans le secteur des services.

Les parcours « **intérimaire régulier** » présentent une surreprésentation d'hommes, âgés de 25 à 30 ans, de diplômés du secondaire général, d'apprentis et de personnes ayant d'autres diplômes (des diplômés étrangers non reconnus par la Communauté française en général).

## Bibliographie

Cockx B. & Picchio M., *Are Short-Lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs*, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Louvain-la-Neuve, 2009 ;  
 IDEA consult, *Profil et de satisfaction des travailleurs intérimaires*, Étude réalisée pour le compte de Federgon, 2012 ;  
 Kvasnika M., *Does temporary work provide a stepping stone to regular employment ?*, National Bureau of Economics Research, Working Paper n°13843, Cambridge, 2008 ;  
 Muñoz-Bullón F. & García-Pérez J.I., *Transitions into permanent employment in Spain : An empirical analysis for young workers*, Working Papers FEDEA, 2009 ;  
 Paugam (S.), *La disqualification sociale*, 4<sup>ème</sup> éd., 2009.



Parmi les classes de parcours « **transition de l'intérim vers l'emploi** », une large surreprésentation de femmes apparaît, particulièrement dans les parcours « intérim puis contrat long ». Ce dernier type de parcours est marqué par une représentation de plus de personnes de moins de 25 ans, de diplômés du supérieur et de demandeurs d'emploi n'ayant pas d'expérience professionnelle et étant inoccupés depuis moins d'un an. Les parcours « intérim puis contrat court » présentent, en plus, plus d'apprentis et de personnes ayant une expérience dans les domaines du transport/logistique, de la construction, de la vente et de l'Horeca. Enfin, la classe de parcours « Intérim/Inactivité avant emploi » comprend plus de personnes de plus de 50 ans, de diplômés du secondaire professionnel et de titulaires d'un Master.

Les profils moyens de chacune des classes font donc ressortir une différence entre, d'une part, **des trajectoires vers l'emploi plutôt pour des publics féminins, diplômés et jeunes** et, d'autre part, **vers le travail intérimaire épisodique tendanciellement plus pour des publics masculins, peu diplômés et inoccupés depuis plus de deux ans**. Notons que les personnes ayant une expérience des secteurs les plus touchés par la crise de 2009 (transport, construction, vente, Horeca) connaissent moins facilement une trajectoire vers un contrat long que vers un contrat court.