

MARCHÉ DE L'EMPLOI

ANALYSE SEPTEMBRE 2013



Intérim : Du travail vers l'emploi ?

INTRODUCTION

Le travail intérimaire, tremplin pour l'emploi « stable » ?

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| INTRODUCTION..... | 1 |
| 1. Revue de la littérature -Que sait-on au sujet de cette question?..... | 2 |
| 2. Etude longitudinale du suivi des demandeurs d'emploi..... | 5 |
| 2.1. Définition de la cohorte d'analyse..... | 5 |
| 2.2. Caractéristiques sociodémographiques de la cohorte..... | 6 |
| 2.3. Caractéristiques des contrats intérimaires de la cohorte..... | 7 |
| 2.4. Résultats temporaires selon les parcours des demandeurs d'emploi de la cohorte d'analyse..... | 8 |
| BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE..... | 14 |

Savoir si le travail intérimaire peut déboucher sur un emploi « plus stable » prend de plus en plus de sens dans un contexte où les motifs de recours à cette forme particulière de travail se sont élargis. Le recours au travail intérimaire est de plus en plus utilisé par les entreprises. En Wallonie, 50 000 travailleurs sont concernés chaque trimestre par cette forme de travail¹ et selon les rapports annuels de Federigon, en Belgique, un actif occupé sur huit presterait au moins un jour de travail intérimaire par année².

Toujours selon Federigon, au cours des vingt dernières années, le secteur de l'intérim aurait pris une place croissante dans l'économie belge, le volume d'activité aurait plus que doublé entre 1998 et 2010. Compte tenu des évolutions observées sur ce marché, on peut imaginer que cette forme particulière de travail sera plus utilisée encore à l'avenir.

En effet, récemment, les motifs de recours aux travailleurs intérimaires ont été élargis pour mieux correspondre aux attentes des entreprises utilisatrices et des travailleurs. Le motif d'insertion complète ainsi les motifs déjà existants (pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ; répondre à un surcroît temporaire de travail ou assurer l'exécution d'un travail exceptionnel) dans la loi du 24 juillet 1987 sur la réglementation du travail temporaire³. Celui-ci vient donc s'ajouter aux trois motifs⁴.

³ Le règlement a d'ailleurs fait l'objet d'une adaptation le 26 juin 2013 dernier de la réglementation du travail intérimaire ; concrètement, avec le recours au motif d'insertion, une entreprise pourra désormais faire appel à un travailleur intérimaire dans le cadre d'une mise à l'essai et, dans le cas d'une évaluation favorable, procéder à son engagement pour un emploi permanent. (Service Public Fédéral emploi, travail et concertation sociale, La loi du 26 juin 2013 modifiant la loi sur le travail intérimaire, consulté le 23 juillet 2013, URL : <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=39110>).

⁴ Depuis plusieurs décennies, dans le courant des années 90, la réglementation du travail intérimaire a été facilitée dans de nombreux pays européens. En Belgique, la protection des contrats à durée indéterminée a été modifiée en 1997, lorsqu'une nouvelle réglementation a annoncé l'assouplissement des restrictions au travail intérimaire et l'autorisation du renouvellement des contrats de durée déterminée. Ces évolutions législatives sont le résultat d'une évolution du marché du travail qui n'a pas échappé aux experts. Nombreuses sont dès lors les études qui se sont penchées sur l'analyse de l'hypothèse du recours à l'intérim comme tremplin vers l'emploi stable. (OECD, Les perspectives de l'emploi, 2004, p. 131, consulté le 25 juin 2013. URL : <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/34847005.pdf>).

¹ Selon le rapport à paraître Aperçu statistique du travail intérimaire en Wallonie au travers des données recueillies auprès de la BCSS et du Forem (Années 2006 à 2010). Analyse réalisée à l'initiative de la Chambre de concertation de la Commission consultative et de concertation en matière de placement.

² Federigon, *Structurer le marché du travail de demain. Rapport annuel 2011*, 2011, p.29, Consulté le 28 juillet, URL : <http://www.federigon.be/fr/publications/rapports-annuels/>

Cette étude, après un compte-rendu rapide de la littérature récente en la matière, présente l'étude longitudinale sur base des données à disposition du service public de l'emploi.

1. Revue de la littérature - Que sait-on au sujet de cette question ?

Les théories économiques relativement au travail intérimaire restent ambiguës⁵.

D'un côté, accepter un contrat de travail temporaire peut être considéré comme un manque d'ambition ou de compétences qui réduirait les chances d'évolution vers un emploi stable. Le fait de participer à un travail intérimaire, temporaire pourrait, selon Paugam⁶, favoriser des insertions disqualifiantes.

De l'autre, accepter un contrat de travail à court terme peut aussi être le reflet de la motivation de la personne, donner accès à un réseau informel de travail et éviter la détérioration du capital de ressources, ce qui faciliterait la recherche d'un emploi stable. De plus, si la période de travail temporaire est assez longue, le travailleur peut acquérir des compétences qui peuvent par la suite lui être utiles face à un employeur potentiel.

Les résultats d'études empiriques apportent des résultats plus tranchés.

L'expérience des pays voisins montre des avis divergents. L'étude de Hagen (2003), à propos de l'intérim en Allemagne, présentait des éléments de poids pour confirmer que le recours à l'intérim est un tremplin vers l'emploi stable. L'étude de Kvasnicka (2008) sur les effets de l'intérim sur l'emploi stable en Allemagne était plus nuancée, ne pouvant ni confirmer ni infirmer l'hypothèse concernant les contrats de travail intérimaire. En Espagne, plusieurs études ont plutôt montré que les contrats de travail intérimaire réduisaient la probabilité d'être engagé sur une base permanente (cf. : Amuedo-Dorantes, sous la dir. de (2006)). Une analyse des cas italien et espagnol par

5 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, consulté le 8 juillet 2013. URL : <http://sites.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2009004.pdf>

6 Paugam (S.), *La disqualification sociale*, Paris, 4^{ème} édition, 2009

Gagliarducci (2005) et par Garcia Perez et Munoz-Bullon (2007) démontra par ailleurs que le pourcentage de personnes qui passent d'un contrat temporaire à un contrat permanent décroît au fur et à mesure des expériences de travail. Ces études semblent donc indiquer que les contrats de travail intérimaire sont plus enclins à être des tremplins vers l'emploi stable au début d'une carrière que par la suite.

En Belgique, deux études ont attiré l'attention.

L'étude de Cockx et Picchio (2009)⁷ tente de répondre à la question de savoir si le travail temporaire peut mener à l'insertion vers des emplois stables. Par travail temporaire, les auteurs prennent en compte tous les contrats de travail prestés pour une durée de moins de quatre mois. Se basant sur des données administratives, l'étude consiste en un suivi de trajectoires sur le marché du travail des jeunes belges (entre 18 et 25 ans) sortis des études en 1998 et toujours inscrits comme demandeurs d'emploi neuf mois après l'acquisition de leur diplôme (après leur stage d'insertion). L'objectif est de constater les effets de contrats courts sur l'emploi stable. L'étude démontre que si une période de chômage peut entraîner plus facilement d'autres périodes de chômage, le fait d'avoir acquis une expérience professionnelle amplifie le taux d'engagement et réduit les chances d'être licencié. Les auteurs insistent sur le fait que, pour le cas belge, ce n'est pas uniquement l'existence d'une expérience professionnelle qui compte mais aussi la durée de celle-ci.

Ainsi, les résultats de cette étude sont nuancés. D'une part, le fait qu'une expérience professionnelle ait un impact positif plus important sur l'emploi stable qu'une période de chômage (impact négatif moins important), serait un élément en faveur de l'hypothèse de départ, à savoir que l'emploi temporaire est un tremplin vers l'emploi stable. D'autre part, le fait que plus l'expérience professionnelle est longue plus la probabilité de trouver un emploi stable est augmentée laisse penser que le fait d'accepter un emploi temporaire ne mènerait pas forcément à un emploi stable et donc aussi, que retarder sa sortie du chômage pourrait augmenter la stabilité de son emploi futur.

7 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, consulté le 8 juillet 2013. URL : <http://sites.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2009004.pdf>

En définitive, les résultats de la simulation révèlent que les facteurs en faveur de l'effet tremplin dominant. La probabilité d'entrer dans l'emploi stable dans les deux ans serait ainsi stimulée par le travail temporaire pour 9,5 points de pourcentage des hommes et 13,4 points de pourcentage des femmes. Néanmoins, selon l'analyse à posteriori, il est à noter que 40 % de ceux qui ont accepté un travail temporaire auraient rapproché leur intégration sur le marché de l'emploi en rejetant cette expérience.

De plus, l'effet tremplin serait sensiblement moins important pour certaines populations : les jeunes hautement qualifiés et les jeunes qui vivent en Flandre ou dans des endroits où le taux de chômage est bas. Enfin, les auteurs corroborent l'argument développé par Garcia Perez et Munoz-Bullon (2007) constatant qu'une fois la première expérience de travail acquise, l'effet tremplin est moins important ou même disparaît totalement.

D'autres études se sont basées sur des enquêtes et non des données administratives en utilisant des méthodes plus descriptives qu'explicatives. C'est le cas de l'étude annuelle du bureau d'analyse Idea Consult pour le compte de Federgon : « Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires 2012 »⁸. Cette analyse est basée sur une enquête en ligne auprès d'intérimaires ayant travaillé pour le compte de vingt-quatre entreprises de travail intérimaire belges sur la période du 11 septembre 2011 au 11 octobre 2011. Cette enquête annuelle suit l'évolution des caractéristiques du profil et de l'emploi des intérimaires mais aussi observe l'image de l'intérim et la satisfaction des travailleurs intérimaires.

Concernant les différents types de travailleurs intérimaires, l'analyse distingue cinq types d'intérimaires en fonction des motifs qui les incitent à travailler dans l'intérim :

■ Les « young professionals » (15 %) qui font du travail intérimaire pour acquérir une expérience professionnelle utile. Ils sont généralement jeunes, citadins et hautement qualifiés. Ils opèrent le plus souvent dans le secteur des services en tant qu'employé et beaucoup d'entre eux ont travaillé pour la première fois dans l'intérim l'année de référence, ainsi ils sont souvent encore étudiant avant leur

mission d'intérim et reçoivent donc plus de formation que les autres types de travailleurs intérimaires. Ils sont aussi plus satisfaits que les autres groupes.

- Les « extra earners » (20 %) qui font de l'intérim pour arrondir leur fin de mois.
- Les « springboarders » (48 %) qui font de l'intérim dans le but de trouver un emploi fixe. Ce type de travailleurs se situent généralement entre 25 et 45 ans, sont peu qualifiés et travaillent en tant qu'ouvrier dans les secteurs industriels et pendant des périodes plus longues que l'intérimaire moyen. Leur situation précédente est souvent une période de chômage. Ces travailleurs intérimaires trouveraient plus souvent un emploi fixe que les autres (excepté la catégorie suivante).
- Les « career (re)launchers » (10 %) qui font de l'intérim pour relancer leur carrière. Ils ont eu un contrat à durée indéterminée auparavant qui s'est suivi d'une longue période de chômage. Ils considèrent l'intérim comme un moyen de se réinsérer sur le marché du travail. Ils trouvent encore plus souvent un emploi fixe que les springboarders.
- Les « flex professionals » (7 %) qui font de l'intérim par goût du changement.

Par rapport à l'étude de 2009, l'enquête Federgon constate les évolutions suivantes concernant les caractéristiques des intérimaires : une légère diminution de 2 % du pourcentage de personnes peu qualifiées (passe à 25 % en 2011) et une augmentation du pourcentage d'intérimaires qui font du travail intérimaire à titre d'activité complémentaire (plus d'1/5). Vis-à-vis des motivations avancées, la nécessité financière a augmenté en importance depuis 2009 et, à l'inverse, le motif de tremplin vers l'emploi fixe a perdu du terrain. Cependant, 67 % des intérimaires qui avaient trouvé un emploi fixe auraient été engagés dans l'entreprise où ils travaillaient auparavant comme intérimaire. De plus, sur l'ensemble des intérimaires qui étaient au travail dans l'intérim entre le 11/09/2011 et 11/10/2011, un tiers auraient eu un emploi stable avant le 15/11/2011.

⁸ IDEA consult, *Profil de satisfaction des travailleurs intérimaires*, Etude réalisée pour le compte de Federgon, 2012, consulté le 8 juillet 2013. URL : http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/etudes-enquetes/FEDERGON_FR_PROFIEL_INTERIMAIRES_2011.pdf

Le Forem, à la demande de la plateforme de la Chambre de concertation instituée au sein de la Commission consultative et de concertation en matière de placement (décret du 3 avril 2009) du Gouvernement wallon, a été sollicité afin de déterminer dans quelle mesure le travail intérimaire en Wallonie conduit à un emploi « stable » à partir du suivi d'une cohorte de demandeurs d'emploi inoccupés.

2. Etude longitudinale du suivi de demandeurs d'emploi

Lors d'une chambre de concertation de la commission consultative et de concertation en matière de placement, les membres présents ont souhaité une étude visant à percevoir si le travail intérimaire conduit à l'emploi « durable », avec quelle ampleur et dans quels cas particuliers.

Le Forem, via son service d'analyse du marché, a réalisé une étude diachronique sur une période de plusieurs années afin de déterminer l'évolution des parcours des demandeurs d'emploi wallons « ayant connu l'intérim » à un moment avec pour hypothèse que, pour une partie d'entre eux, le travail intérimaire pouvait être un tremplin vers l'emploi. La cohorte sur laquelle le travail d'analyse a été réalisé ne comprend donc pas tous les travailleurs intérimaires. D'emblée, selon la méthode utilisée dans cette étude, il importe d'indiquer qu'aucune conclusion ne pourra être tirée sur des réalités de l'intérim comme les transitions « job to job », l'intérim étudiant ou l'intérim comme emploi complémentaire.

Les données de base à disposition pour cette étude proviennent de la base de données Erasme et des mises à jour des statuts des demandeurs d'emploi reprenant tous les contrats de travail intérimaire prestés en Wallonie par des personnes inscrites au Forem ayant été au moins un jour dans la demande d'emploi entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2011 ; soit plus de 8,5 millions d'enregistrements.

L'analyse suivra, semaine par semaine⁹, une cohorte de demandeurs d'emploi durant 3 ans. Cette période d'analyse n'est pas la plus propice pour rendre compte du travail intérimaire. En effet cette période correspond à une période de crise économique ayant particulièrement influencé le travail intérimaire à partir du premier semestre 2008 jusque la reprise au deuxième semestre 2009.

Pour chaque semaine, au regard du marché de l'emploi, l'« état » dans lequel la personne se trouve est calculé ; en travail intérimaire (repris plus loin sous la formulation « à l'intérim »), à l'emploi, en formation (connue du Forem), dans la demande d'emploi, dans d'autres états (allant de la reprise d'étude, à la maladie en passant par les autres motifs de sortie de la réserve de main-d'œuvre). Une image précise et régulière des types de parcours d'insertion est ainsi construite.

2.1. Définition de la cohorte d'analyse

L'idée est de voir l'impact de contrats de travail intérimaire sur l'évolution vers l'emploi stable de demandeurs d'emploi. D'abord sont extraits tous les demandeurs d'emploi ayant été au moins 3 mois consécutifs dans la demande d'emploi en 2008¹⁰ ; soit 375 000 personnes environ.

En croisant cette base de données avec celle des contrats de travail intérimaire (est considéré comme contrat intérimaire un contrat dans la commission paritaire 322), il ressort de l'analyse 51 000 demandeurs d'emploi ayant eu 3 mois de chômage continu en 2008 et au moins un contrat intérimaire dans la même année. Ensuite l'analyse se focalise, parmi ces 51 000 personnes, sur les demandeurs d'emploi ayant eu un contrat intérimaire après les 3 mois de chômage avant le 31 décembre 2008. L'idée est de voir comment après une période donnée de chômage (ici trois mois), l'intérim modèle

⁹ La semaine représente la 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. Quant au jour, outre le fait que pour des questions de capacité mémoire du matériel à disposition des analystes, il serait impossible de suivre la cohorte durant plus de 1 000 jours. Il est apparu dans une étude exploratoire que les tendances observées jour par jour sont identiques à celles observées semaine par semaine. Les graphiques en « tapis » proposés plus loin contiennent plus de « bruit » et de variance avec notamment une distinction logique marquée entre jours de semaine ouvrables et week-end.

¹⁰ La période de 3 mois consécutif d'inscription comme demandeur d'emploi apparaît présenter un bon compromis entre une année (l'analyse exploratoire des parcours de ce type de DEI propose des résultats très proches de ceux présentés ici) et un mois de chômage (dans ce cas, le passif commun des demandeurs d'emploi est trop sommaire).

ou pas les parcours des demandeurs d'emploi. 26 505 personnes rentrent dans ces conditions et constituent donc la cohorte, le nœud de base de l'étude.

La base de données d'analyse comprend aussi donc actuellement plus de 800 000 contrats concernant ces 26 505 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) ainsi que la description de leur profil sociodémographique.

L'objectif de l'étude étant de voir si les personnes allant à l'intérim s'insèrent durablement par la suite, le parcours de chaque DEI est individualisé, semaine par semaine, pendant une période de 3 ans. Il s'agit, actuellement, du plus long parcours possible à construire au regard des données disponibles.

Chaque demandeur d'emploi sera donc suivi pendant 156 semaines (52 x 3 ans) à partir de la date du premier contrat intérim en 2008 suivant une période de 3 mois de chômage¹¹.

A partir de cette date de début de suivi (DDS), est déterminé, pour chaque semaine civile (semaine de 7 jours) et pendant 3 ans, l'état de la personne au regard du marché de l'emploi. Elle pourra ainsi être enregistrée comme étant à l'intérim, à l'emploi, à la formation, ou comme actif inoccupé (en demande d'emploi ou autres statuts comme maladie de longue durée...). Le demandeur d'emploi sera donc considéré dans un seul et même état chaque semaine même s'il a presté trois jours de travail intérimaire, un de formation et a été inactif le reste du temps.

Le travail requiert donc différentes étapes :

- Tout d'abord, il faut déterminer si dans telle semaine pour telle personne, plus de 3 jours d'intérim ont été prestés. En effet, l'analyse pré-exploratoire montre que 90 % des contrats intérimaires durent moins de 5 jours et concernent, pour nombre d'entre eux, les jours ouvrables de la semaine. Pour utiliser le mode (valeur la plus fréquente sur la semaine) sans pour autant atténuer l'importance du travail intérimaire, le critère du nombre de jours dans une semaine à l'intérim supérieur ou égal à 3 paraît le plus pertinent.

¹¹ Il s'agit donc principalement de demandeurs d'emploi ayant été au chômage le premier semestre 2008 et qui ont par la suite eu au moins une mission de travail intérimaire. (Quelqu'un ayant été demandeur d'emploi par exemple entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre 2008 (donc rentrant dans le premier critère de sélection de la cohorte) a moins de chances d'avoir eu un contrat intérim avant fin décembre 2008 que ceux ayant connu la période de 3 mois minimum au début de l'année.

- Par la suite, cette base de données d'analyse est complétée en incorporant les états « emploi » et « formation » en tenant compte du mode, selon les observations des changements d'état enregistrés dans la banque de données de la demande d'emploi (Erasmus).
- Enfin les semaines sans emploi (à l'intérim ou pas) ou sans formation sont considérées comme des semaines en état « actif inoccupé » (demande d'emploi ou maladie ...).

2.2. Caractéristiques sociodémographiques de la cohorte

Les données descriptives de la cohorte à disposition montrent que plus du tiers de la cohorte a moins de 25 ans et plus de 60 % a moins de 30 ans. Les personnes de plus de 50 ans sont quant à elles en volumes très marginaux. On observe une surreprésentation des travailleurs intérimaires masculins chez les moins de 30 ans et une légère surreprésentation des femmes chez les 41-50 ans.

Tableau 1 : Caractéristiques de la cohorte (âge)

| Classes d'âge | Femme | Homme | Total | % Femme | % Homme | % Total | % Ensemble demande d'emploi |
|------------------|-------|--------|--------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| 18-24 ans | 3 544 | 6 049 | 9 593 | 35,6 | 36,6 | 36,2 | 22,2 |
| 25-30 ans | 2 549 | 4 277 | 6 826 | 25,6 | 25,8 | 25,8 | 14,5 |
| 31-40 ans | 2 249 | 3 836 | 6 085 | 22,6 | 23,2 | 23,0 | 22,5 |
| 41-50 ans | 1 354 | 1 964 | 3 318 | 13,6 | 11,9 | 12,5 | 20,4 |
| 51-65 ans | 263 | 420 | 683 | 2,6 | 2,5 | 2,6 | 20,4 |
| Total | 9 959 | 16 546 | 26 505 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : Le Forem

Si les Directions régionales Emploi du Forem de Liège, Charleroi et Namur sont celles d'où proviennent le plus de demandeurs d'emploi de la cohorte, il est surtout intéressant de noter une sous-représentation de demandeurs d'emploi vivant dans les Directions régionales Emploi de Mons et de La Louvière parmi la cohorte 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 surreprésentation des Directions régionales Emploi de Mouscron, Tournai et Verviers.

Tableau 2 : Caractéristiques de la cohorte là où la localisation en Direction régionale est disponible

| Direction Régionale Emploi | Femme | Homme | Total | % Femme | % Homme | % Total | % ensemble demande d'emploi |
|----------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|
| Mouscron | 284 | 343 | 627 | 2,9 | 2,1 | 2,4 | 2,0 |
| Tournai | 709 | 1.099 | 1.808 | 7,1 | 6,6 | 6,8 | 6,2 |
| Mons | 681 | 1.155 | 1.836 | 6,8 | 7,0 | 6,9 | 9,0 |
| La Louvière | 788 | 1.471 | 2.259 | 7,9 | 8,9 | 8,5 | 9,3 |
| Charleroi | 1.595 | 3.089 | 4.684 | 16,0 | 18,7 | 17,7 | 18,7 |
| Nivelles | 937 | 1.136 | 2.073 | 9,4 | 6,9 | 7,8 | 7,3 |
| Namur | 1.110 | 1.718 | 2.828 | 11,1 | 10,4 | 10,7 | 10,6 |
| Arlon | 549 | 790 | 1.339 | 5,5 | 4,8 | 5,1 | 5,3 |
| Huy | 413 | 732 | 1.145 | 4,1 | 4,4 | 4,3 | 4,0 |
| Liège | 2.112 | 3.882 | 5.994 | 21,2 | 23,5 | 22,6 | 22,0 |
| Verviers | 779 | 1.128 | 1.907 | 7,8 | 6,8 | 7,2 | 5,8 |
| Total général | 9.957 | 16.543 | 26.500 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : Le Forem

Concernant le niveau d'études, plus des trois quarts de la cohorte dispose 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). Enfin, notons que 7 % des demandeurs d'emploi de la cohorte ont un « autre » diplôme (9 % pour les hommes).

Tableau 3 : Caractéristiques de la cohorte là où la donnée de niveau d'études est disponible

| Niveau d'études | Femme | Homme | Total | % Femme | % Homme | % Total | % DEI |
|--|-------|-------|-------|-------------|-------------|------------|-------------|
| 1. Primaire | 1.104 | 3.381 | 4.485 | 11,1 | 20,4 | 16,9 | 26,0 |
| 2. Secondaire 2^{ème} degré | 2.166 | 4.720 | 6.886 | 21,7 | 28,5 | 26,0 | 26,7 |
| 3. Secondaire 3^{ème} degré | 4.092 | 5.124 | 9.216 | 41,1 | 31,0 | 34,8 | 32,2 |
| 4. Apprentissage | 296 | 732 | 1.028 | 3,0 | 4,4 | 3,9 | 3,3 |
| 5. Supérieur | 1.721 | 1.129 | 2.850 | 17,3 | 6,8 | 10,8 | 11,3 |
| 6. Autres | 580 | 1.460 | 2.040 | 5,8 | 8,8 | 7,7 | 0,4 |

Source : Le Forem

2.3. Caractéristiques des contrats intérimaires de la cohorte

Tableau 4 : Caractéristiques des contrats intérimaires - % cumulés

| Jours | Contrats | % Contrats | DEI | % DEI |
|----------------------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| Un jour | 158.930 | 22,2 | 19.839 | 75,0 |
| Moins de 5 jours | 646.970 | 90,2 | 25.953 | 98,2 |
| Moins d'une semaine | 701.019 | 97,8 | 26.177 | 99,0 |
| 8-30 jours | 12.121 | 1,7 | 5.747 | 21,7 |
| Plus d'un mois | 3.934 | 0,5 | 2.670 | 10,1 |
| Total | 717.074 | 100,0 | 26.505 | 100,0 |

Source : Le Forem

22 % des plus de 800 000 contrats de travail intérimaire des membres de la cohorte ne durent qu'une seule journée et près de 98 % durent moins d'une semaine (dont 90 % moins de 5 jours) (voir tableau 4). Les volumes de contrats de plus d'un mois sont faibles et sont, probablement, surtout le fait de personnes en titres-services¹². Trois quarts des DEI de notre cohorte ont connu au moins un contrat intérim d'un jour sur la période étudiée et presque la totalité (99 %) au moins un contrat de moins d'une semaine.

2.4. Résultats temporaires selon les parcours des demandeurs d'emploi de la cohorte d'analyse

Les premiers résultats de l'étude des parcours peuvent être pour le moment résumés par la figure 1 qui reprend à chaque semaine la proportion des demandeurs d'emploi de la cohorte étant travailleurs intérimaires en jaune, à l'emploi en vert, à la formation en bleu et étant « actif inoccupé » en rouge (ces couleurs resteront communes à l'ensemble de l'analyse qui suit).

A gauche, le graphique reprend tous les parcours individuels et propose un « tapis » global de parcours pour illustrer chaque parcours alors qu'à droite, ce sont les effectifs cumulés chaque semaine dans 3 des 4 états qui sont repris.

Le « tapis des parcours individuels » montre le fait que si le travail intérimaire (jaune) est l'état principal à gauche du graphique pendant environ les 6 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. Ainsi lors de la première semaine de l'analyse (Semaine 1), 61 % de la cohorte est à l'intérim contre moins de 7 % lors de la semaine « 156 » alors que les personnes à l'emploi représentent moins de 5 % de la cohorte au départ de la période de suivi contre plus de 38 % à la fin. Ceux à la formation avoisinent entre 7 et 8 % tout au long de la période d'étude.

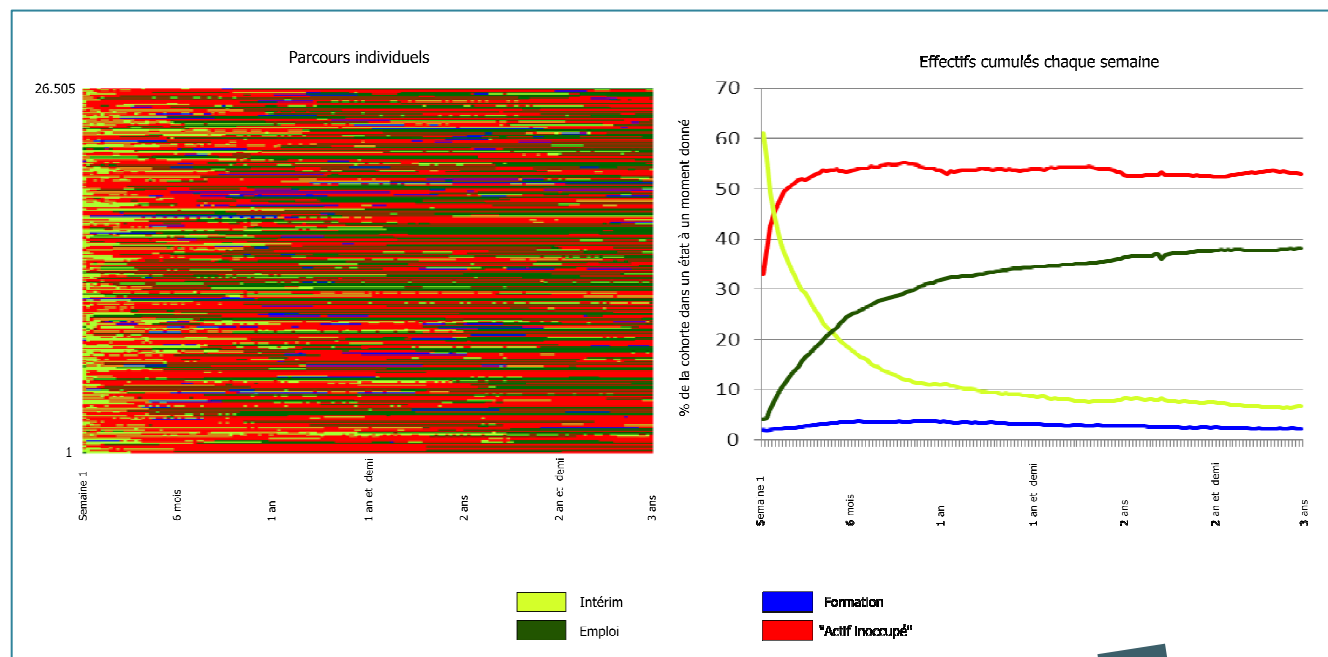
¹² Titres-services et travail d'étudiant ne sont pas repris dans cette étude, mais vu la qualité de l'encodage Dimona à disposition, certains contrats peuvent relever de ce type de travail

Le reste de la cohorte qui n'est pas dans un de ces trois états est donc considéré comme en statut d'actif inoccupé.

Les deux tendances sont donc opposées. Cela semble cohérent partant de l'hypothèse de départ selon laquelle le travail intérimaire amène à l'emploi durable. Cependant, ce qui est moins évident c'est de ne pas observer une chute de 30 % des contrats intérimaires en 2009 suite à la crise économique.

Pour comprendre ceci, il faut rappeler que chaque individu, à une période de suivi potentiellement différente. Si elle dure toujours 156 semaines, elle peut débuter à tout moment de l'année 2008 pour se finir exactement trois ans plus tard. De ce fait, les effets saisonniers et les conséquences de la crise sont « lissés » et peu perceptibles. On notera tout de même une légère hausse de la proportion de personnes à l'intérim autour de la 52^{ème} semaine soit, approximativement, un an après le début de l'analyse correspondant pour une partie de la cohorte à la fin du second semestre 2009-début du premier semestre 2010, date du début de la reprise économique. On observe cette même et très légère hausse autour de la centième semaine.

Figure 1 : Description des parcours de la cohorte semaine par semaine



Après avoir décrit brièvement la cohorte en termes de parcours, 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 a été lancée sur un échantillon de la cohorte tiré aléatoirement.¹³

La figure 2 reprend le dendrogramme ayant permis de bâtir la typologie proposée.

Globalement, le graphe fait ressortir un contraste entre deux types de parcours.

Propositions de typologie de parcours :

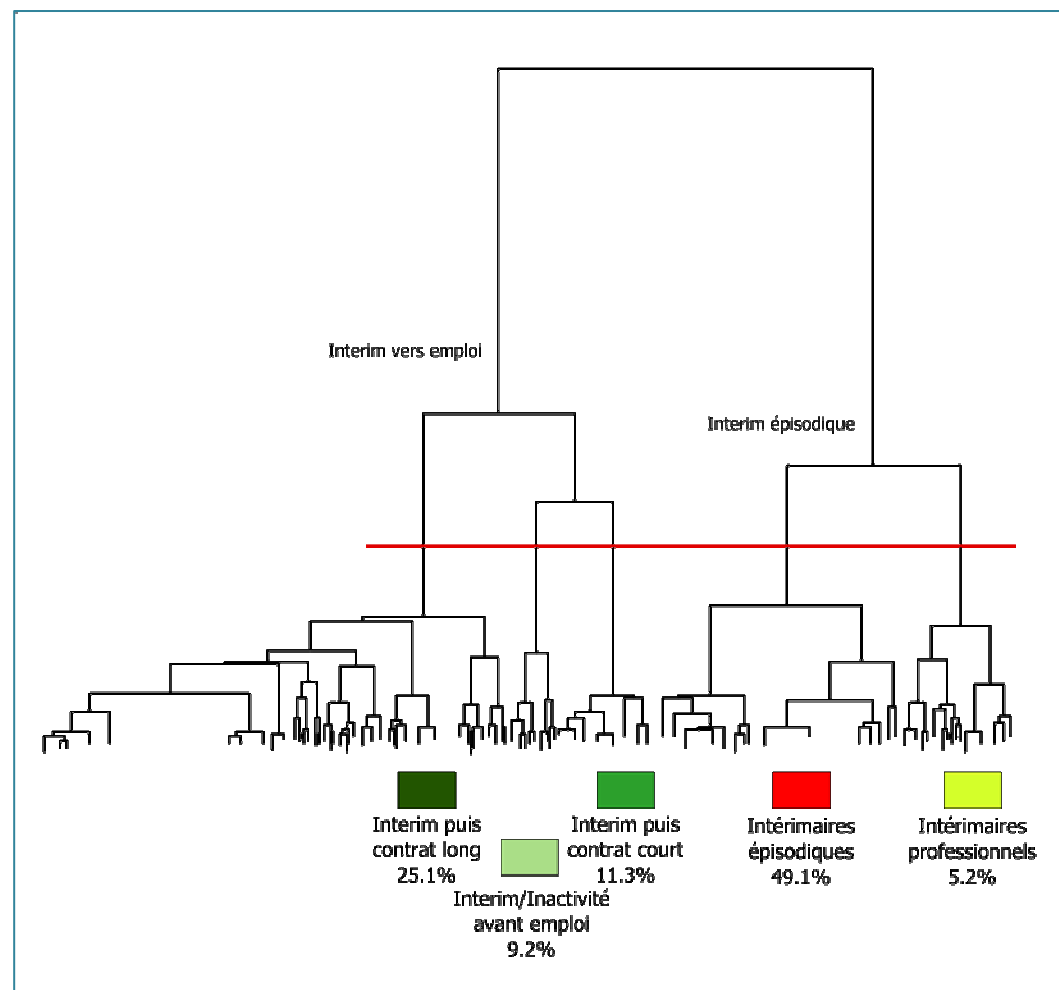
- ceux marquant une évolution de l'intérim vers l'emploi (environ 45 % des parcours environ)
- et ceux de type « travail intérimaire épisodique » (environ 55 % de la cohorte)

L'arbre produit par la classification hiérarchique est « coupé » ici au niveau de la ligne rouge tracée dans la figure 2 afin de retenir une typologie en 5 classes dénommées comme suit :

- « Intérim puis contrat long » (25.1 % de la cohorte) en vert foncé
- « Intérim/Inactivité avant emploi » (9.2 %) en vert clair
- « Intérim puis contrat court » (11.3 %) en vert moyen
- « Intérim épisodique » (49.1 %) en rouge
- « Intérim régulier » (5.2 %) en jaune

Les caractéristiques des parcours des demandeurs d'emploi appartenant à ces classes, aussi bien en termes individuels que collectifs, sont décrites dans la figure 3. Pour chaque type défini ci-dessus, à gauche un « tapis » est dessiné. Il reprend l'ensemble des parcours individuels des membres de la classe à gauche et les effectifs cumulés à chaque semaine de la période d'étude à droite.

Figure 2 : Dendrogramme des parcours possibles et proposition de typologie des parcours retenus des « demandeurs d'emploi travailleurs intérimaires »



¹³ L'analyse utilise le package « TraMineR » développé par l'Université de Genève pour R.

La classe des parcours « intérimaires épisodiques » (49 %) regroupe des demandeurs d'emploi ayant quelques périodes d'intérim, souvent durant les six premiers mois de la période d'étude, parmi de longues périodes d'inoccupation. En atteste les tâches jaunes affichées au sein d'un ensemble de rouge. La moitié de la cohorte étudiée se retrouve dans cette configuration. Jusqu'à six mois, un quart des membres de cette classe est soit à l'intérim soit à l'emploi puis ce chiffre baisse pour atteindre moins de 15 % un an et demi après le début de l'analyse pour remonter à 20 % environ à la fin de la période d'analyse (8 % intérim et 12 % emploi). 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.

La classe des parcours « intérimaires réguliers » (5,2 % des cas) regroupe des personnes très fréquemment à l'intérim, et ce sur une période de 3 ans. Jusqu'au début de la troisième année d'analyse, entre 70 et 75 % de la catégorie est à l'intérim, le reste étant quasi exclusivement inactifs. La dernière année par contre, voit la part de personnes à l'emploi grandir graduellement, passant de presque rien à 35 % à la fin de l'analyse. Il s'agit donc ici de personnes intérimaires « régulières » qui pour une partie non négligeable d'entre elles (un tiers environ) finissent par trouver un emploi plus « stable » au bout de deux ans.

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

Le troisième type de parcours est celui menant de l'intérim au contrat long (hors CP322). Il concerne un quart des profils étudiés. Si la moitié des membres de cette catégorie sont à l'intérim en début de période, ils ne sont plus que 15 % dans le cas 6 mois après. Par contre, dès le départ, la part de personnes à l'emploi augmente graduellement pour atteindre 50 % de la catégorie « 6 mois après le début de l'analyse » et plus de 90 % 2 ans après. Le parcours de ces demandeurs d'emploi, pour beaucoup des jeunes et diplômés, commence par quelques missions d'intérim puis par une

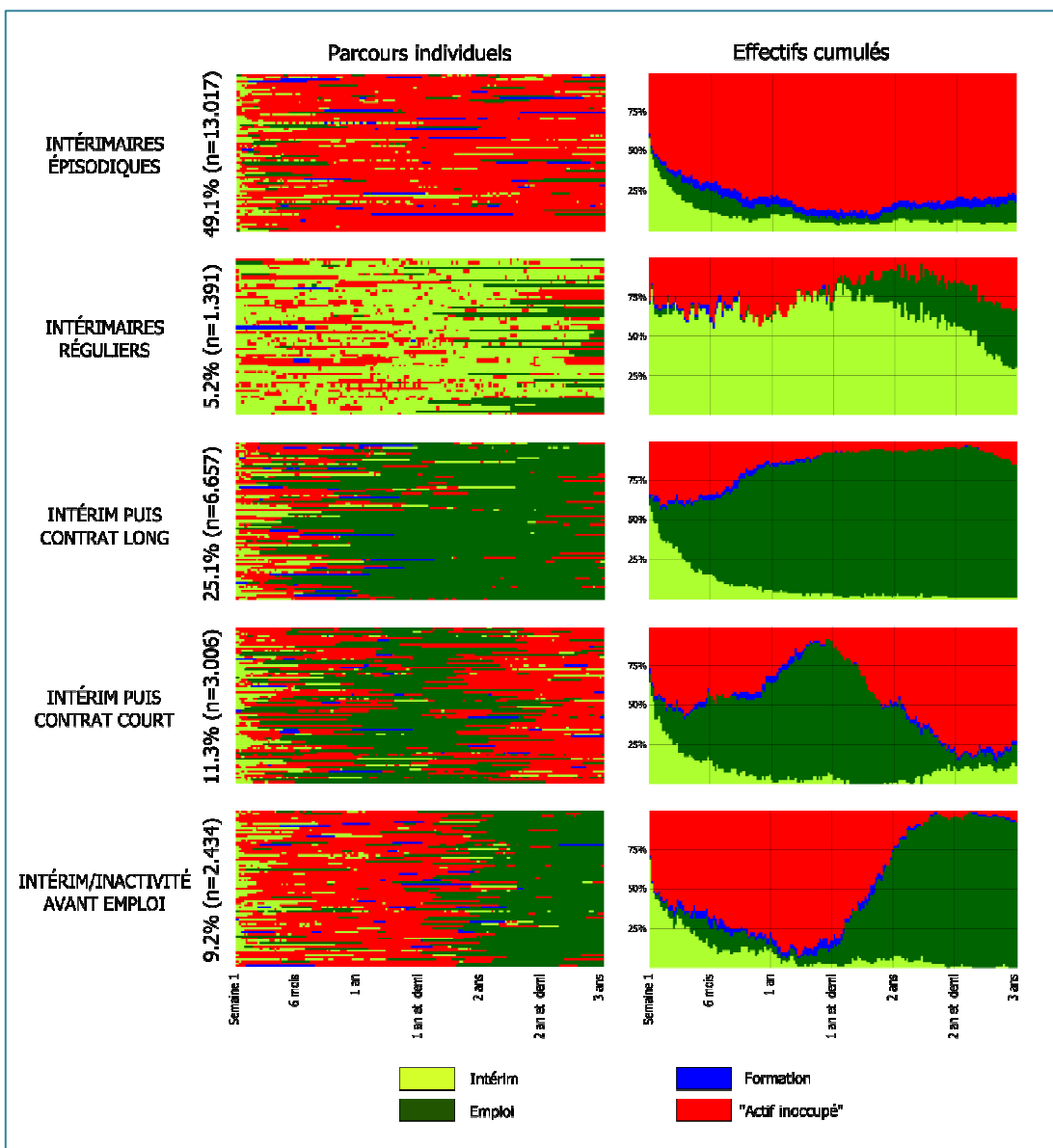
insertion durable sur le marché de l'emploi, sans qu'ici on puisse toutefois y montrer un lien direct de « cause à effet ».

Laëtitia a obtenu un graduat d'assistante sociale en septembre 2008. Après s'être inscrite au Forem, elle a réalisée quelques inventaires dans les hypermarchés de sa région avant d'obtenir un contrat à durée indéterminé au CPAS de sa commune.

Le parcours des demandeurs d'emploi du type « intérim puis contrat court (hors CP322) » démarre comme le précédent mais change radicalement après 1 an et demi d'étude. Après une période de 6 mois, donc, où la part de l'intérim baisse et celle de l'emploi augmente dans les mêmes proportions que la classe 3, la proportion de personnes à l'emploi stagne ici entre 6 mois et 1 an avant de fortement augmenter entre 1 an et 1 an et demi de suivi pour atteindre presque le même niveau que la classe 3 (85-90 % de personnes à l'emploi). Cependant, ce pic de personnes à l'emploi décroît aussi rapidement et 2 ans après le début de la période de suivi, seuls 50 % de la catégorie est encore à l'emploi et moins de 5 % après 2 an et demi. A partir de ce moment, la part de l'intérim qui était nulle entre 1 an et 2 ans augmente pour atteindre 15-20 % des personnes étudiées à la fin de la période. En termes concrets, 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 retourner dans l'inactivité ou l'intérim pour une partie d'entre elles.

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 sa période d'essai.

Figure 3 : Caractéristiques des classes de la typologie en termes de parcours



Enfin la dernière catégorie présente aussi un profil de trajectoires vers l'emploi mais dont la temporalité est fort différente des deux précédentes que l'on a nommé « Intérim/Inactivité avant emploi ». Ici, 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 de 1 an et demi d'étude, on assiste à une augmentation très rapide de la part d'emploi dans la catégorie qui atteint 75 % après 2 ans et presque 100 % après 2 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 teneur (court ou long) n'est pas décelable en raison de l'arrêt de l'analyse au bout de 3 ans.

Manon, 28 ans, a bien travaillé quelques jours depuis l'obtention de son CESS, comme serveuse dans un café lors de la fête de son quartier, comme cueilleuse lors de la saison des fraises ainsi que dans une usine de biscuits mais elle ne trouve plus rien depuis 1 an. Un jour, sa conseillère lui propose un poste de steward urbain qu'elle accepte.

Tableau 5 : Caractéristiques sociodémographiques des membres des différentes classes de parcours

| Variables | Classes | Intérimaires épisodiques | Intérimaires réguliers | Intérim puis contrat long | Intérim puis contrat court | Intérim/Inactivité avant emploi | Moyenne |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------------|---------|
| | % de la cohorte | 49,1 | 5,2 | 25,1 | 11,3 | 9,2 | |
| Genre | Hommes | 67,9 | 66,1 | 53,0 | 57,0 | 56,1 | 61,8 |
| Âge | Moins de 25 ans | 31,9 | 30,4 | 37,7 | 37,2 | 35,7 | 34,2 |
| | 25-30 ans | 25,2 | 37,5 | 30,2 | 26,4 | 23,5 | 27,1 |
| | Plus de 50 ans | 3,1 | 1,8 | 1,5 | 1,7 | 4,1 | 2,5 |
| Études | Primaire | 22,5 | 8,9 | 16,5 | 10,0 | 21,4 | 18,7 |
| | Secondaire général | 7,9 | 8,9 | 8,6 | 3,3 | 4,1 | 7,3 |
| | Secondaire professionnel | 31,3 | 35,7 | 24,0 | 36,7 | 39,8 | 31,1 |
| | Secondaire technique | 18,2 | 21,4 | 22,5 | 25,0 | 18,4 | 20,2 |
| | Supérieur de type court | 6,5 | 7,1 | 13,9 | 7,5 | 4,1 | 8,3 |
| | Supérieur de type long | 2,1 | 0,0 | 4,1 | 3,3 | 4,1 | 2,8 |
| | Études à l'étranger | 8,3 | 10,7 | 6,7 | 7,5 | 3,1 | 7,4 |
| | Apprentissage | 3,3 | 7,1 | 3,7 | 6,7 | 5,1 | 4,1 |
| Expérience professionnelle | Services | 17,4 | 16 | 13,2 | 10,7 | 12,2 | 15,7 |
| | Transport/Logistique | 9,2 | 7,8 | 9,1 | 12,5 | 8,2 | 8,9 |
| | Horeca | 5 | 7,5 | 4,1 | 8,9 | 7,1 | 5,9 |
| | Construction | 5,7 | 3 | 1,7 | 7,1 | 6,1 | 4,7 |
| | Pas d'expérience | 39,9 | 40,3 | 43 | 32,1 | 39,8 | 39,9 |
| Permis | Permis B | 68,1 | 78,6 | 72,7 | 72,5 | 72,4 | 70,7 |
| Nationalité | Belge | 86,8 | 83,9 | 91,8 | 86,7 | 88,8 | 88 |
| | UE | 7,3 | 3,6 | 3,7 | 6,7 | 8,2 | 6,2 |
| | Non UE | 6 | 12,5 | 4,5 | 6,7 | 3,1 | 5,7 |
| Durée d'inoccupation | Moins d'1 an | 49,9 | 51,8 | 62,9 | 64,2 | 55,1 | 55,4 |
| | 1-2 ans | 20,5 | 23,2 | 18,0 | 15,0 | 19,4 | 19,3 |
| | 2-5 ans | 21,9 | 21,4 | 14,2 | 13,3 | 17,3 | 18,5 |
| | Plus de 5 ans | 7,7 | 3,6 | 4,9 | 7,5 | 8,2 | 6,8 |

Qui connaît tel type de parcours plutôt que tel autre ?

On constate, avec le tableau 5, que les caractéristiques sociales et professionnelles des membres de chacune des classes varient parfois assez nettement. Ainsi les personnes en travail « intérimaire épisodique » voient parmi elles plus d'hommes, de diplômés du primaire, d'une durée d'inoccupation de plus de deux années et de personnes disposant d'une expérience dans le secteur des services¹⁴. Les personnes avec un parcours « intérimaire régulier » connaissent quant à elles une surreprésentation d'hommes, de 25-30 ans, de diplômés du secondaire général, d'apprentis et de personnes ayant d'autres diplômes (des diplômés étrangers non reconnus par la Fédération Wallonie Bruxelles en général). Par ailleurs, presque 80 % des membres de ce groupe disposent d'un permis B et on notera que les étrangers hors UE et les DEL inoccupés depuis 2 à 5 ans sont surreprésentés parmi cette classe.

Parmi les trois classes de parcours « transition de l'intérim vers l'emploi », on trouve une large surreprésentation de femmes particulièrement dans les parcours « intérim puis contrat long ». Ce dernier type de parcours indique plus de personne de moins de 25 ans, de Belges, de diplômés du supérieur et de demandeurs d'emploi n'ayant pas d'expérience professionnelle et étant inoccupés depuis moins d'un an.

¹⁴ On tient compte pour analyser l'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi de la cohorte de la dernière expérience professionnelle avant la période analysée soit avant 2008. L'utilisation du ROME 2 qui correspond au domaine professionnel de l'expérience du demandeur d'emploi n'est repris que si ce dernier a connu une expérience d'au moins un mois. Près des 60% de la cohorte a ainsi connu une expérience professionnelle selon ces conditions.

Les parcours « intérim puis contrat court » présentent, en plus de ce qui a précédemment été dit, plus d'apprentis et de personnes ayant une expérience dans les domaines du transport/logistique, de la construction et de la vente/Horeca (ce ne sont pas nécessairement les métiers où ils travaillent comme intérimaires).

Ces domaines professionnels, comprenant plus d'hommes pour les deux premiers, sont ceux ayant été les plus impactés par la crise de 2009 et il n'est donc pas étonnant que l'on y retrouve plus de contrats intérimaires suivis de contrats courts puis de chômage. 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 Master.

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

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

Asbl Fondation Travail-Université (FTU), *L'emploi intérimaire, entre risque de précarité et opportunité d'insertion, une analyse des données récentes sur la place de l'intérim dans le marché du travail*, dans Note d'éducation permanente, n°11, novembre 2012 ; consulté le 08 juillet 2013. URL :

http://www.ftu.be/documents/ep/2012_11_Emploi%20interim.pdf

Asbl Fondation Travail-Université (FTU), *Qu'est-ce qu'un travail précaire ? Une comparaison entre la Belgique et les pays voisins*, dans Note d'éducation permanente, n°4, avril 2013, consulté le 08 juillet 2013. URL :

http://www.ftu.be/documents/ep/2013_04_Travail_precaire.pdf

BELKACEM (R.), KORNIG (C.) et MICHON (F.), *Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe*, Paris, mars 2008.

CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies), *The agency work industry around the world, economic report*, Bruxelles, édition 2013, consulté le 22 juillet 2013. URL :

http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_EC_Report_2013_Final_web.pdf

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, consulté le 08 juillet 2013. URL : <http://sites.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2009004.pdf>

Dynam Belgium, *La dynamique des travailleurs sur le marché de l'emploi*, mai 2013, consulté le 22 juillet 2013, URL :

<http://www.dynam-belgium.org/jupgrade/fr/releases-fr.html>

ERHEL (C.), LEFEVRE (G.), MICHON (F.), *L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité*, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, n°14, Paris, 2009, consulté le 08 juillet 2013. URL :

<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/36/79/19/PDF/09014.pdf>

EUROPEAN CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES (EUROCIETT) et UNI EUROPA, *Le rôle du travail intérimaire et les transitions du marché du travail en Europe*, 2012, consulté le 08 juillet 2013. URL :

http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/translations_executive_summary/2012.12.18_-_Executive_Summary_-_FR.pdf

FEDERGON, *Structurer le marché du travail de demain. Rapport annuel 2011*, 2011, Consulté le 28 juillet, URL : <http://www.federigon.be/fr/publications/rapports-annuels/>

GLAYMANN (D.), *Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ?*, Dans *Travail et Emploi*, n°114, avril-juin 2008, mis en ligne le 05 novembre 2010, consulté le 08 juillet 2013. URL : <http://travailemploi.revues.org/1982>

HAGEN (T.), *Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed?*, ZEW discussion paper n°03-49, Mannheim, 2003.

MUÑOZ-BULLÓN (F.) et GARCÍA-PÉREZ (J. I.), *Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers*, Working Papers FEDEA 2007-2009, 2007, consulté le 27 juillet 2013, URL :

<http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/721/1/wb073808.pdf>

IDEA consult, *Les Travailleurs intérimaires en 2009. Etude de profil et de satisfaction*, Etude réalisée pour le compte de Federigon, 2010, consulté le 08 juillet 2013. URL :

http://www.federigon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/etudes-enquetes/archives/33_Idea_Profil_interimaires_2009_rapport_complet.pdf

IDEA consult, *Profil et de satisfaction des travailleurs intérimaires*, Etude réalisée pour le compte de Federigon, 2012, consulté le 08 juillet 2013. URL :

http://www.federigon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/etudes-enquetes/FEDERIGON_FR_PROFIEL_INTERIMAIRES_2011.pdf

INSEE BRETAGNE, *Intérim et CDD : tremplin vers un emploi stable ou forme de précarité ?*, dans le Flash d'octant, n°154, octobre 2009, consulté le 08 juillet 2013. URL :

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/flash/flash154/flash154.pdf

LE FOREM, *L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons, que sont devenus les inscrits de 2008 ?*, Charleroi, Avril 2013, consulté le 08 juillet 2013. URL : http://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/20130223+Jeunes++analyse+cohorte+2008+2011+vfinale_blobcol=urlvalue&blobtable=DocPar_Mungo&blobkey=id&blobheaderna me1=Content-Type&blobwhere=1364992067059&blobheadervalue1=application-pdf.pdf

PAUGAM (S.), *La disqualification sociale*, Paris, 4eme édition, 2009

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *La loi du 26 juin 2013 modifiant la loi sur le travail intérimaire*, consulté le 23 juillet 2013, URL : <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=39110>

STEFANON (P.), *Précarité de l'emploi et précarité du travail : le cas des intérimaires*, Communication au 11emes Journées Internationales de Sociologie du Travail « intitulées Restructurations productives, précarisation, valeurs », Londres, 20-22 juin 2007.

KVASNICKA (M.), *Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?*, NBER (National Bureau of Economic Research) Working Paper n°13843, Cambridge, 2008, consulté le 24 juillet 2013, URL : http://www.nber.org/papers/w13843.pdf?new_window=1