



# Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et dualité du marché du travail

4eme réunion du GT sur les formes particulières d'emploi, Paris  
4 Mai 2015



# Contexte et Motivation

---

- Expansion de nouvelles formes flexibles d'emploi dans plusieurs pays de l'OCDE au cours des dernières décennies
- Besoin d'introduire un concept plus large: celui de l'emploi non régulier (pour capter la multiplicité de tous ces nouveaux contrats)
- Objectif: Mieux définir et caractériser le dualisme du marché du travail/évaluer dans quelles mesures les nouvelles formes d'emploi produisent des inégalités en terme de sécurité



# Définitions

---

Emploi non régulier englobe tous les types de contrats ne bénéficiant pas de la protection “standard” de PE (notamment lors de la cessation de contrat) que les emplois permanents (CDI)

- Emploi temporaire (CDDs + intérim)
- “Casual” work (Australie, NZ et RU)
- Travailleurs non salariés dépendants (TNSD)



# Travailleurs non salariés dépendants

---

- Difficile d'établir l'existence d'une subordination en l'absence d'un contrat de travail
- Estimations basées sur des critères juridiques utilisés pour identifier indépendants, et autres statuts hybrides.
- Méthodologie (Oostven et al. 2013), travailleurs indépendants remplissant au moins 2 des conditions suivantes:
  - (i) n'ont qu'un employeur /client
  - (ii) ne peuvent pas recruter, même si charge de travail est lourde
  - (iii) n'ont pas d'autonomie pour prendre les décisions les plus importantes



# Emploi non régulier: ampleur et caractérisation

---

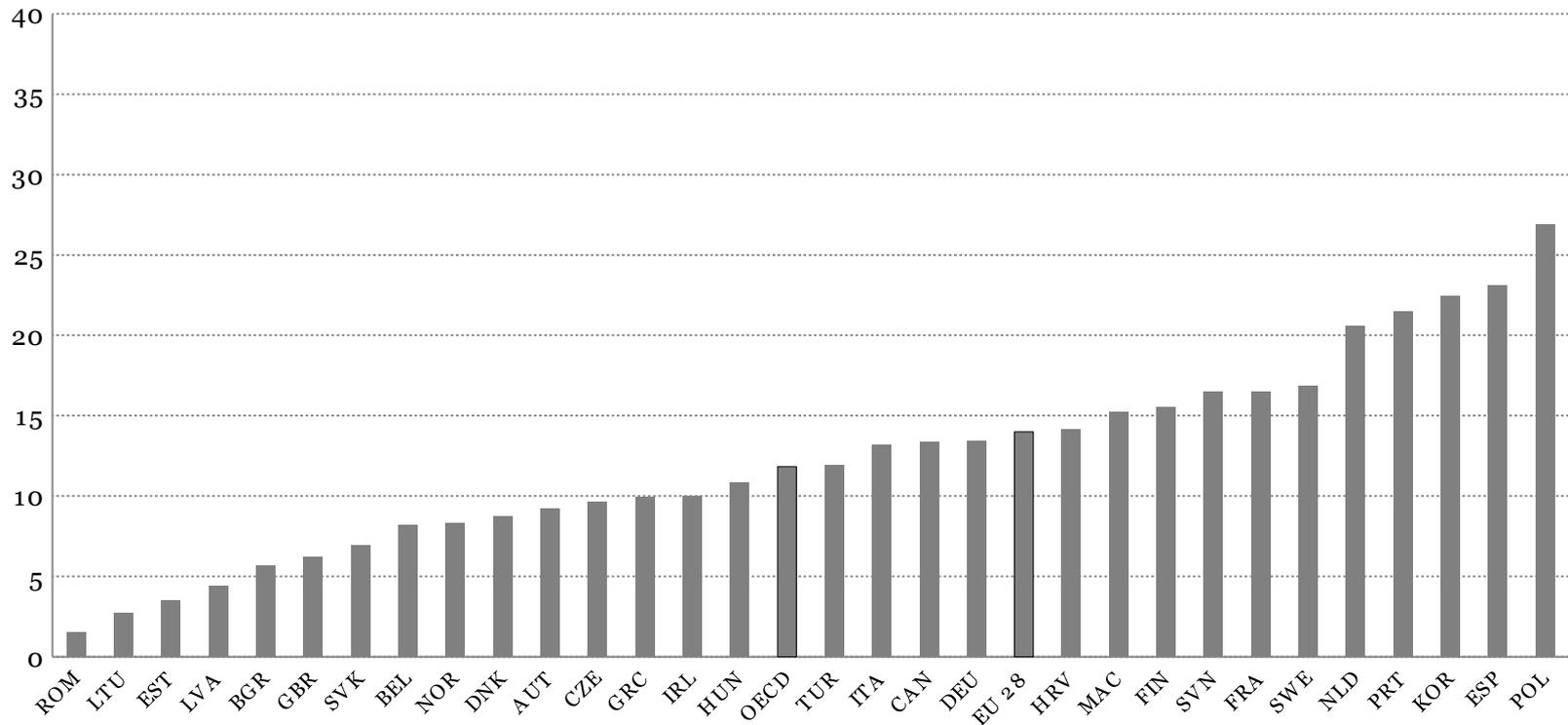
## Taille de l'emploi non régulier

- Emploi temporaire largement utilisé dans un grand nombre de pays de OCDE, même si CDI restent la norme parmi les salariés → Fig 1
- TNSD ~ 1.6 % des travailleurs en situation de subordination dans les pays couverts par l'enquête (estimation basse); ~ 1.3 % si limité au secteur privé non agricole -> de l'ordre des salariés en intérim; 15% des contrats non réguliers → Fig 2
- De plus en plus de nouveaux recrutements en CDD → Fig 3



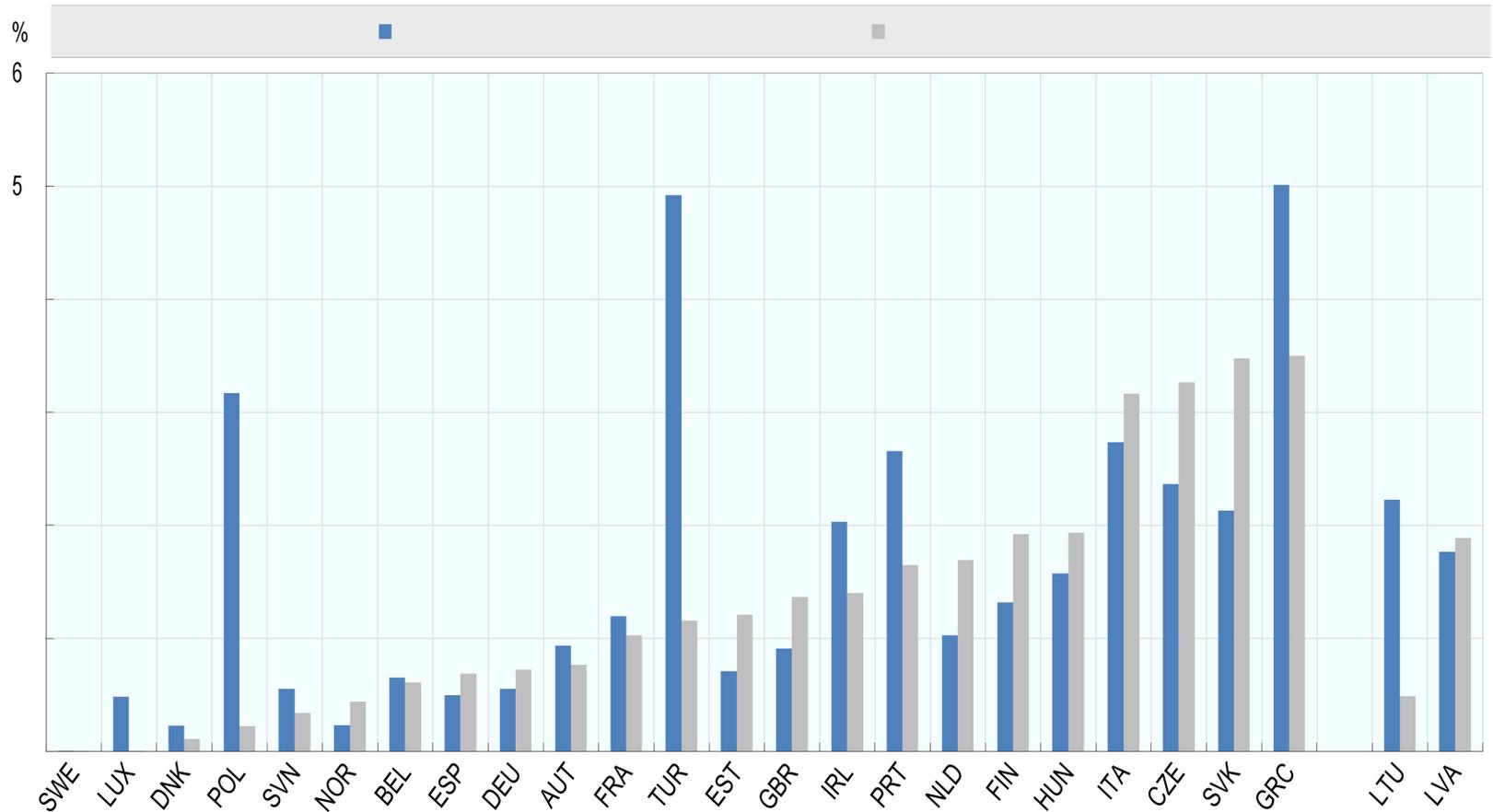
# Emploi temporaire largement utilisé dans les pays de l'OCDE

Temporary Employment (% of dependent employment), 2013





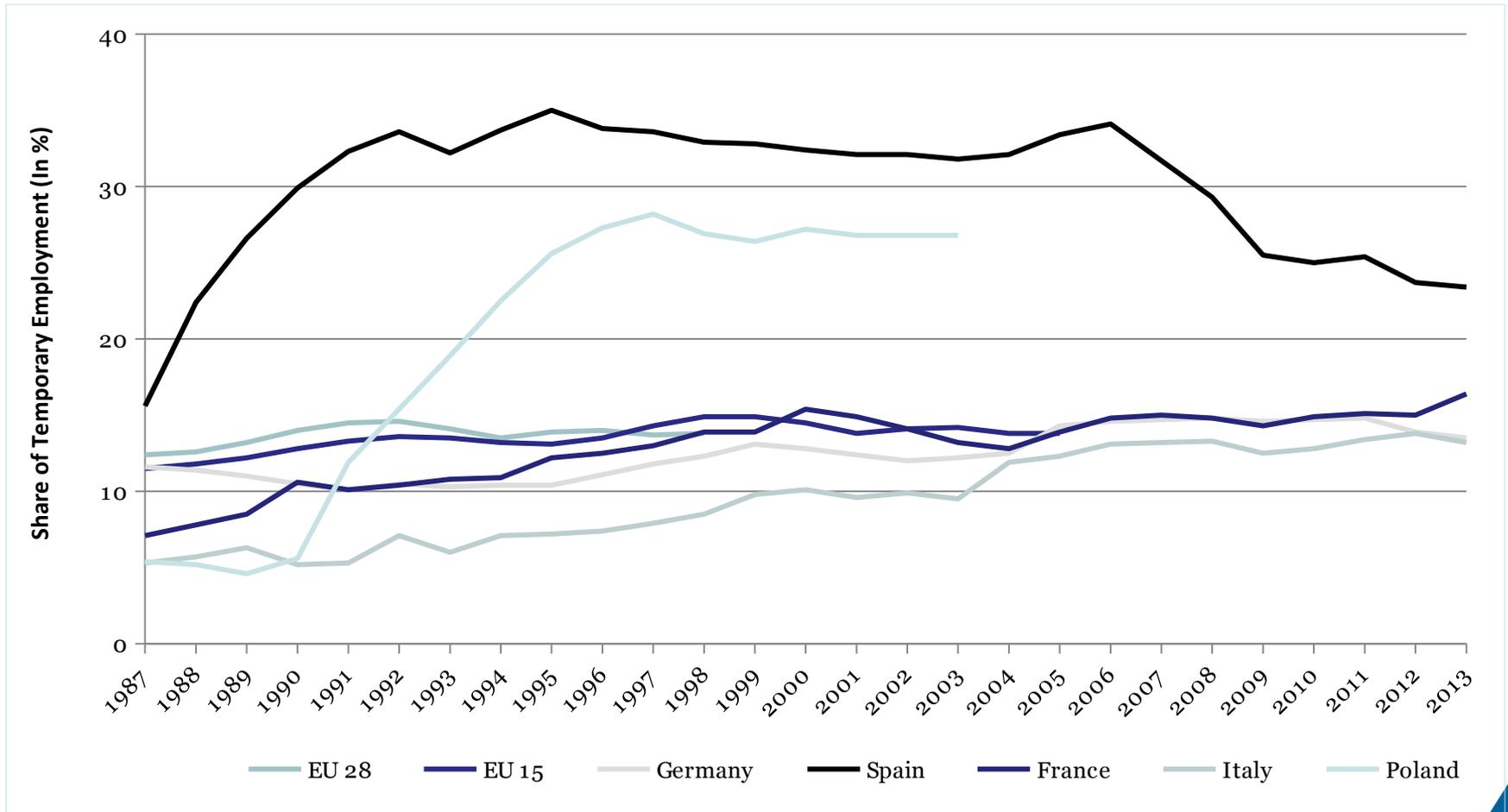
# Part des TNSD en % des travailleurs en situation de subordination, 2010



Source: Eurofound, 2010, 5th EWCS.

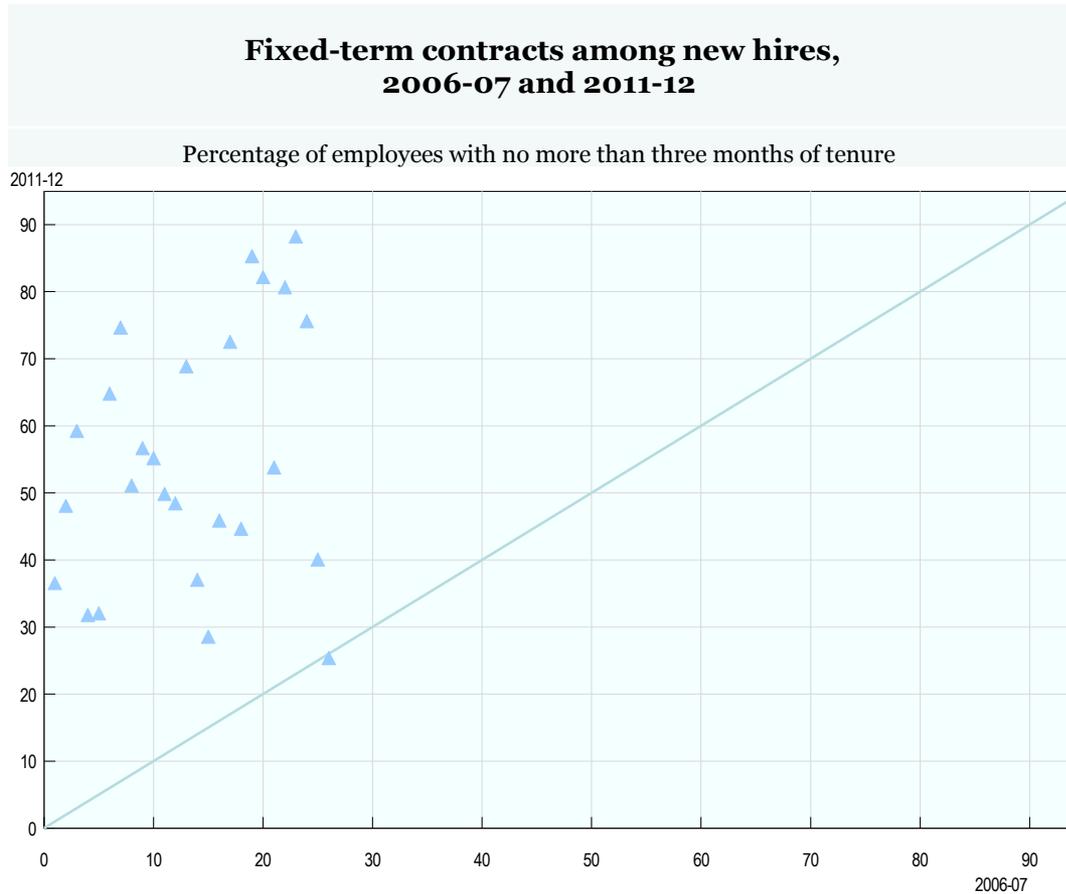


# Emploi temporaire EU countries, 1987-2013





# ... CDD de plus en plus utilisés pour les embauches

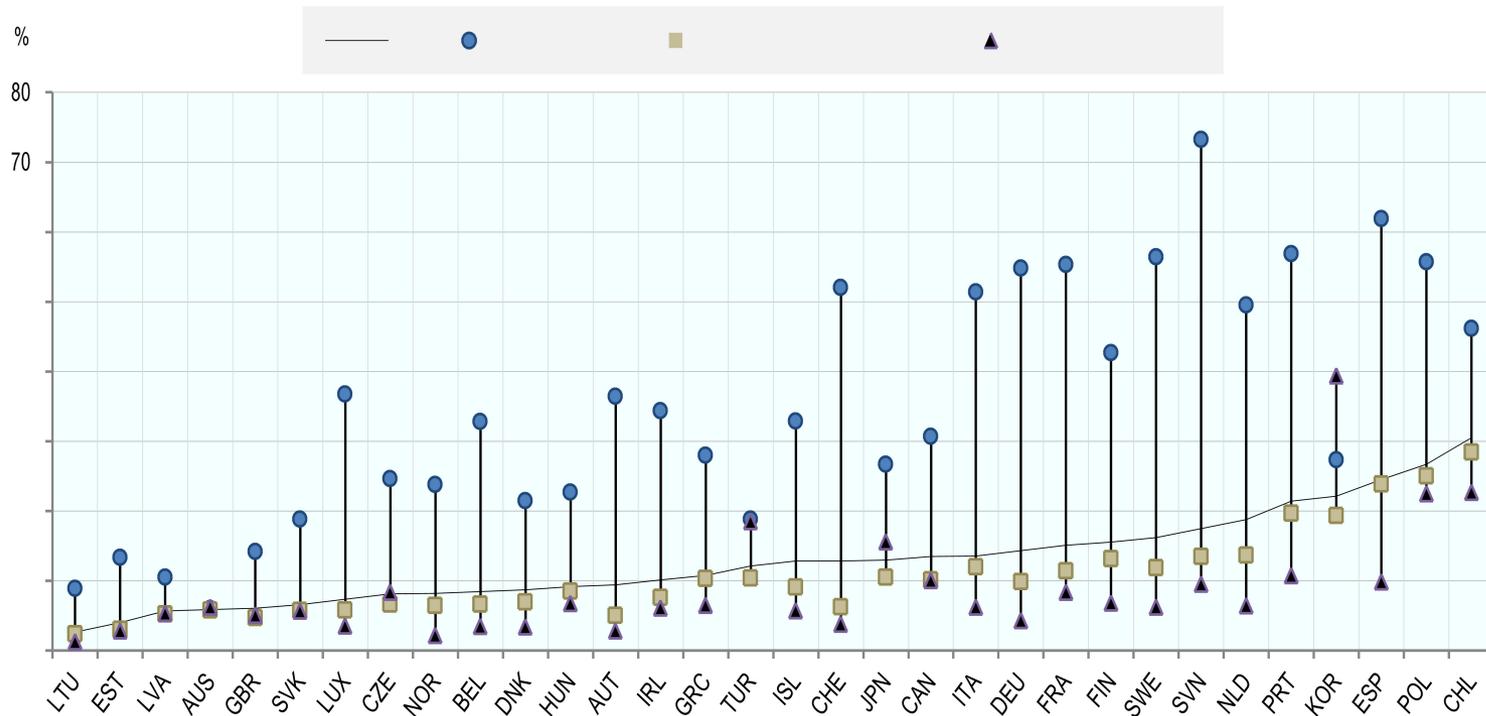


Source: OECD calculations based on microdata from the European Union Labour Force Survey (EU-LFS).



# Emploi non régulier concerne particulièrement les plus jeunes

**Temporary employment by age group , 2011-12**  
**All fixed-term contracts (share of employees with a FT contract)**



Source: OECD calculations based on microdata from the European Union Labour Force Survey (EU-LFS)..



# Travailleurs non réguliers tendent à cumuler des conditions défavorables

---

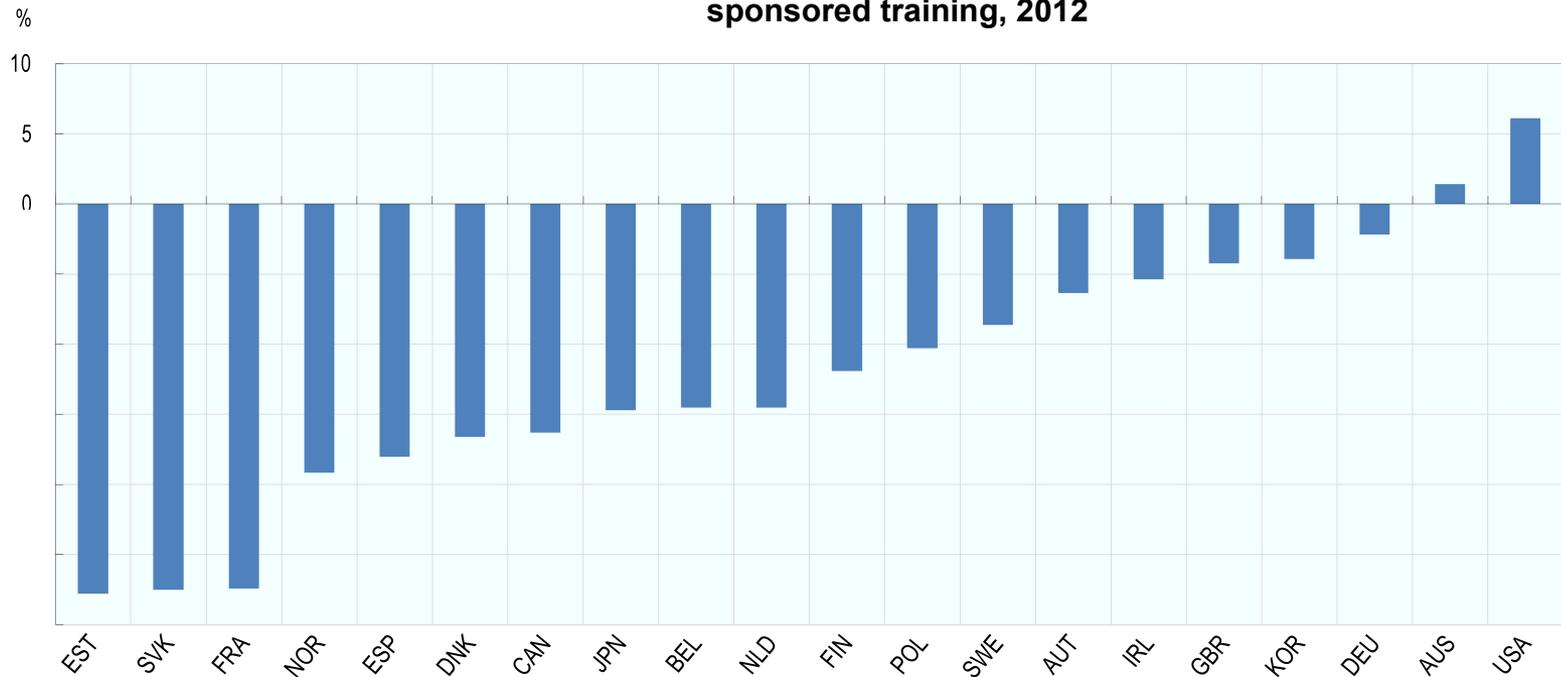
- Généralement moins bien protégés par les règles relatives à la cessation d'emploi que les travailleurs réguliers (*De Jure*)
- Comparaison de différentes mesures de sécurité de l'emploi (selon les contrats) suggère que les travailleurs non réguliers (CCD+interim) ont un sentiment d'insécurité plus fort que les travailleurs réguliers, notamment en ce qui concerne le risque de perte d'emploi et la probabilité de retrouver un emploi après avoir perdu le leur (de facto).



# Travailleurs temporaires tendent à cumuler des conditions défavorables

- Subissent une wage penalty, d'environ 6-10% pour les travailleurs temporaires, une fois contrôlé des non-observables (OECD, 2014a)
- Moins susceptibles de recevoir une formation (en moyenne probabilité de recevoir une formation proposée par l'employeur réduite de 14%)

Estimated percentage effect of temporary contract status on the probability of receiving employer-sponsored training, 2012





# ...emploi temporaire: un tremplin vers l'emploi stable?

**Three-year transition rates from temporary to permanent contracts  
Share of temporary employees in 2008 that were employed as full-time  
permanent employees in 2011**





## Quelques objectifs politiques

---

- Réduire le fossé entre travailleurs permanents et temporaires et atténuer la segmentation (contractuelle) du marché du travail
- Pose un problème d'équité, mais pas seulement
- Résultats sous- optimaux du point de vue de l'efficacité
  - Ralentit le croissance de la productivité (Dolado et al., 2012; Bassanini et al., 2009)
  - Induit des ajustements excessifs à la marge (volatilité) (Espagne)
- Eviter l'utilisation "excessive" de l'emploi non régulier



## Quelques pistes pour le débat politique

---

- Limiter le recours aux CDD en encadrant leur usage et en les rendant plus coûteux
- Assouplir les règles de licenciement pour les CDI
- Faire converger les coûts de cessation d'emploi associés aux différents types de contrats en rendant aussi « homogène » que possible la réglementation des relations contractuelles; « Convergence totale » ? E.g. contrats uniques, unifiés



# Quelques pistes pour le débat politique

---

- Favoriser une certaine convergence, sur les coûts de cessation si possible ( e.g. indemnités de licenciement)
  - Quelques exemples (RU, NZ, IE)
  - Ainsi que dans des pays plus réglementés
- Cependant ... la convergence n'éliminera pas toutes les formes de dualité
- Besoin d'une approche plus globale, basée sur des principes de flexicurité



# Merci

---

**Contact:** [sandrine.cazes@oecd.org](mailto:sandrine.cazes@oecd.org).

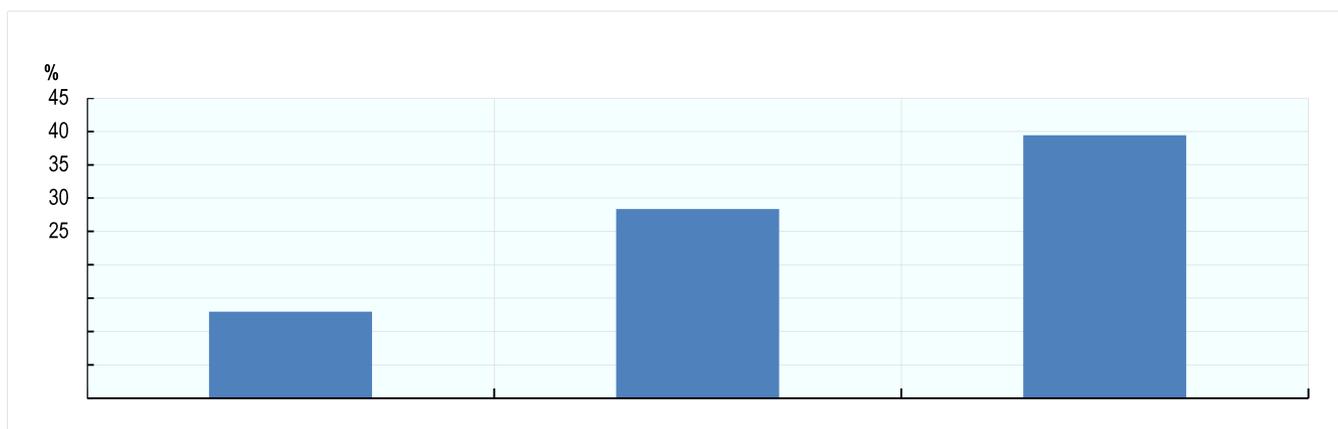
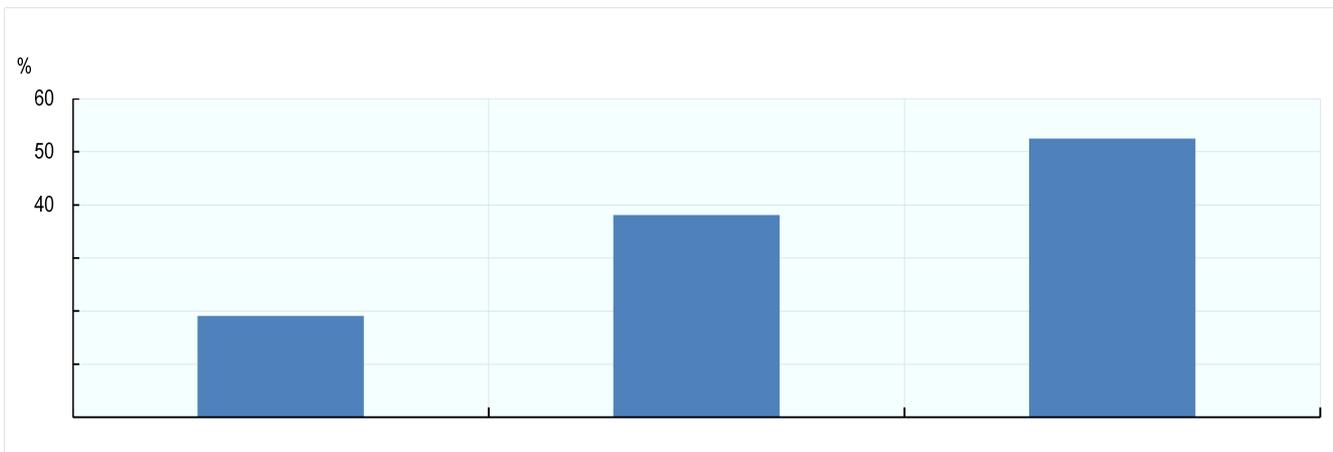
OECD Employment Outlook, via [www.oecd.org/employment/outlook](http://www.oecd.org/employment/outlook)

OECD Employment Database, via [www.oecd.org/employment/database](http://www.oecd.org/employment/database)

OECD EPL Database [www.oecd.org/employment/protection](http://www.oecd.org/employment/protection)



# Part moyenne des travailleurs avec une forte perception d'insécurité de l'emploi, par type de contrats , 2010





## EPL matter...

---

- Non-Regular workers have lower job security than permanent workers (*De jure*)
- Evidence found that this also holds de facto (OECD, 2014)
- Gaps in employment protection should be reduced (in line with theoretical arguments):
  - Asymmetric liberalisation of temporary contracts in Europe lead firms to substitute temporary for permanent workers--increase in the % of workers on fixed-term contracts (Boeri and garibaldi, 2007; Bentolila et al., 2008)
  - Gaps between the EP provisions applying to the two types of contracts reduce the conversion rate of fixed-term contract into permanent ones (Boeri, 2011)