

Groupe de travail du Cnis sur la diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique

Compte rendu de la 4^{ème} réunion du 4 mai 2015

Président : Bernard GAZIER, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Rapporteurs : Claude PICART, Insee
Claude MINNI, Dares

Rappel de l'ordre du jour

- 1) Validation du compte rendu de la précédente réunion
- 2) Les comparaisons internationales des nouvelles formes d'emploi

Monica CASTILLO (International Labor Organisation)

Sandrine CAZES (OCDE)

Loup Wolff (Centre d'étude pour l'emploi)

Liste des participants

Muriel Barlet (Dares)
Anita Bonnet (Pôle emploi)
Jonathan Duval (DGAFP)
Valentine Henrard (Cereq)
Jean-Yves Kerbouch (Université de Nantes)
Jérôme Lé (Insee)
Anne-Juliette Lecourt (CFDT)
Laure Omalek (Insee)
Nicolas Prokovas (CGT)
Claire Pumato (DIRECCTE IdF)
Emmanuelle Walraet (Acos)
Caroline x

1. Introduction

Le compte-rendu de la 2^{ème} réunion est validé.

2. Exposés : comparaisons internationales

Monica Castillo a présenté les travaux du BIT sur la mesure des formes d'emploi

- Une typologie des formes atypiques d'emploi
- Les indicateurs de travail décent (en regard des indicateurs de qualité de l'emploi)
- La nouvelle définition de l'emploi, plus restrictive
- La classification CISP et les réflexions autour de sa refonte

Sandrine Cazes a présenté les travaux de l'OCDE sur les formes particulières d'emploi

- Les comparaisons internationales
- Le travail temporaire, tremplin vers l'emploi stable ?
- Les « faux indépendants » (dependant self-employed workers)

Loup Wolff a présenté un travail, mené en collaboration avec l'institut de la statistique d'Allemagne, montrant sur un exemple précis, la mesure du temps de travail, les pièges des comparaisons internationales, même à partir de sources (LFS) où l'effort d'harmonisation est déjà conséquent.

Les supports des trois présentations sont joints en annexe de ce compte rendu.

3. Discussion

Les points sensibles abordés lors des précédentes réunions, l'importance des contrats très courts, l'interrogation sur l'effritement du CDI comme norme, ne se retrouvent pas dans les préoccupations du BIT ou de l'OCDE. Avec l'élargissement de l'horizon et le souci d'harmonisation, les spécificités nationales sont nécessairement gommées.

Surgissent par contre des interrogations qui ne sont pas (encore ?) posées en France. Par exemple, le zero hour contract ne se laisse pas facilement classer dans les catégories habituelles : parmi le temps partiel (BIT) ou parmi le travail temporaire (OCDE) ? De plus certains sont à durée déterminée, d'autres non, ils sont très encadrés dans certains pays (Pays-bas), peu dans d'autres.

Des formes d'emploi marginales ou peu connues en France jouent un rôle important dans certains pays. Exemple le casual work qui concerne un salarié sur cinq en Australie. Si les Etats-Unis semblent peu intéressés par la question des formes d'emploi (ils le sont beaucoup plus par la discrimination), ils ont une enquête sur les contingent workers (ceux qui ne s'attendent pas à ce que leur emploi dure).

En anticipation de la prochaine réunion, la question des indépendants a été plusieurs fois abordée, que ce soit d'un point de vue conceptuel (dirigeants salariés, faux indépendants) que d'un point de vue statistique. La prise en compte des dirigeants salariés dans l'actuelle nomenclature des statuts (CISP) n'est pas entièrement satisfaisante, problème identifié dès l'émission de la norme actuelle, en 1993. Dans les pays de l'OCDE, les faux indépendants pèsent en moyenne autant que l'intérim (1,3%). Ces chiffres proviennent de l'enquête d'Eurofund (EWCS), qui, malgré ses limites (quinquennale, faible échantillon), est beaucoup mobilisée par l'OCDE ou le BIT alors qu'elle le semble peu par Eurostat (post réunion : le

questionnaire EWCS pose bien les trois questions qui servent à identifier les faux indépendants : client unique, impossibilité d'embaucher en cas de besoin, peu d'autonomie). L'OCDE parle de « non regular » quand il s'agit d'analyser le fonctionnement du marché du travail et de « non standard » quand il s'agit d'analyser les inégalités. Le non regular concerne plutôt la flexibilité externe (terme de l'emploi) alors que le non standard inclut aussi la flexibilité interne (temps partiel).

Sur la question du tremplin, l'exposé de l'OCDE ne distinguait pas l'intérim du CDD. L'étude de l'OCDE entre dans ce détail et montre que, contrairement à certaines attentes, l'intérim n'est pas plus avantageux de ce point de vue pour le salarié que le CDD.