

# **La diversité des formes d'emploi**

**Bernard Gazier**

**Claude Picart**

**Claude Minni**

**Conseil national de l'information statistique  
(Cnis)**

**Commission « Emploi, qualification et revenus du travail »**

**23 mars 2016**

# Mesurer la diversité des formes d'emploi : quatre enjeux principaux

- Montée de la précarité : quelle ampleur, quelles modalités, quelles difficultés économiques et sociales ?
- Situations de multi-activité et multi-employeur : diversification des appuis ou approfondissement des inégalités ? Cf. les services à la personne
- Adaptation des politiques publiques : que tolérer et que promouvoir ? Cf. Uber et les plate-formes
- Financement de la protection sociale : comment asseoir et contrôler les prélèvements et l'acquisition de droits ?

# Quelques contributions antérieures

- **Rapport « Niveaux de vie et inégalités sociales » (J. Freyssinet) 2007** : différencier les CDD, mesurer l'instabilité de l'emploi, indicateurs d'insécurité et de récurrence
- **Rapport « Emploi, chômage, précarité » (J.B. de Foucauld) 2008** : approfondir les concepts et indicateurs, notamment « emploi insatisfaisant », précarité (insécurité et instabilité), et ouverture sur transitions – parcours professionnels
- **Rapport « Les emplois dans les services à la personne » (Cnis–Dares) 2012** : améliorer la mesure d'emplois fractionnés, intermittents, aux statuts divers
- **Rapport « L'évolution des formes d'emploi » (COE) 2014** : panorama diachronique et synchronique des évolutions en cours, facteurs sous-jacents et conséquences de politique économique

# Le mandat du groupe de travail

- « Diversité des formes d'emploi » : prendre en compte non seulement les pratiques émergentes mais aussi les transformations de l'ensemble du champ du travail rémunéré
- Clarifier la définition d'une forme d'emploi
- Examiner le dispositif français sous deux angles : les sources, leur pertinence, leur articulation, leur compatibilité, la cohérence d'ensemble du découpage explicite ou implicite de l'emploi en formes différentes
- Prendre en compte les évolutions et les travaux internationaux et étrangers

*Un champ énorme !*

*Certains points ont été plus approfondis que d'autres.*

# Composition et activité du groupe de travail

- Statisticiens en provenance des diverses administrations gérant et traitant les sources
- Experts en provenance des administrations dans le champ du travail et du social
- Chercheurs dans le champ de l'emploi : juristes, sociologues, économistes, gestionnaires
- Représentants des partenaires sociaux et de la société civile
- 12 réunions de février 2015 à janvier 2016
- Audition d'experts français, y compris sur des travaux et évolutions en cours, et aussi d'experts issus d'organisations internationales : BIT, OCDE
- Pragmatisme : examiner d'abord l'ensemble des sources existantes
- Mais ensuite, recherche d'une vision mieux articulée des diverses formes d'emploi

# Méthode (1)

- **Prendre du recul sur les catégorisations statistiques de l'emploi et leur usage** : elles sont évolutives et datées, exemple du CDI lui-même
- **Revisiter la relation de travail** : nouvelles formes de subordination et multiplication des tiers
- **S'intéresser aux trajectoires et à la l'autonomie** : succession possible de divers statuts ; situations de multi-activité ; quels choix, quels droits et quels revenus ?

## Méthode (2)

- Repérer les **émergences** en tentant d'en identifier la (les) logique(s) de déploiement
- **Dépasser le constat d'un contrat ou d'un statut** pour enrichir le débat avec des mesures permettant d'apprécier ce qui est souhaitable/inacceptable
- Distinguer **formes** et **modalités** d'emploi

# Formes et modalités d'emploi

- **Forme d'emploi** : ensemble des caractéristiques permettant de définir, repérer, normer et éventuellement interrompre une relation de travail rémunérée ; contrat, statut, obligations fiscales et sociales... cf. les « indépendants économiquement dépendants »
- **Modalités d'emploi** : qualifient l'exercice de l'emploi, cf. horaires et temps partiel, lieu de travail



## Méthode (3)

- Distinguer **quatre dimensions**, allant de l'emploi à la personne, des formes aux modalités ; importance des **tiers** venant s'interposer entre les travailleurs et l'utilisateur du travail
- Rechercher une vision d'ensemble cohérente et consolidée
- Prendre en compte une réforme en cours : la Déclaration Sociale Nominative (DSN)
- Présenter des préconisations à différents horizons temporels

# Plan du rapport

- **Partie II** : Examen par sources
  - **Parties III à V** : Les apports d'une cartographie des formes d'emploi en 4 dimensions
  - **Partie VI** : renouveler la batterie d'indicateurs
- Récapitulatif des propositions

## Annexes

- Mandat du groupe de travail
- Fiches descriptives des sources statistiques existantes
- *Une analyse juridique : contribution de J.Y. Kerbourc'h*

# **Les principales sources statistiques actuelles sur les formes d'emploi**

# Sources généralistes

- **DADS « grand format »** (Insee) : périodes d'emploi, couvrant l'ensemble des salariés (DADS du secteur privé, Siasp sur le public, particuliers employeurs)
- **Base « Non salariés »** (Insee) : déclarations de revenus des non-salariés
- **Enquête Emploi** (Insee) : enquête auprès des ménages « ordinaires » concernant principalement l'emploi principal appréhendé au sens du BIT
- **Déclaration préalable à l'embauche** (Acoss-Msa) : intentions d'embauches hors contrats de droit public
- **Dispositif sur les mouvements de main-d'oeuvre** (Dares) : flux d'entrée et de sortie des établissements du secteur concurrentiel non agricole hors intérim

# Sources spécifiques

- **Intérim** : relevés mensuels de missions adressés à Pôle emploi
- **Formation en alternance et contrats aidés** : remontée exhaustive des contrats (Dares) et pour les apprentis des effectifs en fin d'année (Depp)
- **Détachement de travailleurs** : déclaration préalable au détachement auprès des Direccte puis enquête de la DGT
- **Stagiaires** : enquête du ministère de l'Éducation nationale sur le champ des étudiants inscrits dans certains établissements d'enseignement supérieur
- **Conditions de travail** : enquêtes Conditions de travail, Sumer, COI.

# Sources pour l'étude des trajectoires

- **Panel DADS** (Insee) : rassemble les informations issues des DADS sur un échantillon d'1/12 depuis 2001.
- **Échantillon démographique permanent** (Insee) : agrège différentes sources à un échantillon de personnes suivies dans les recensements. Le panel DADS y est intégré et le panel non salariés pourrait l'être à terme.
- **FH – DADS** (Dares, Insee, Pôle emploi) : appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi (FH) et du panel DADS. Un appariement est en cours sur la période 2003-2012 (précédent 1999-2004).
- **Enquêtes Génération** (Cereq) : suivi de l'insertion professionnelle de cohortes de sortants du système éducatif.

# **Une réforme majeure en cours : la déclaration sociale nominative (DSN)**

# DSN : présentation

- Déclaration des employeurs dématérialisée mise en œuvre progressivement sur la période 2013-2017 : objectif de simplification des démarches administratives ; remplace plus de 30 déclarations, dont DADS, BRC, EMMO-DMMO et RMM ; couvre l'ensemble du champ salarié à l'exception des entreprises de moins de 20 salariés utilisant le TESE (formulaire simplifié) ; une déclaration mensuelle et des déclarations événementielles (arrêt de travail par exemple) ; intégration des 3 fonctions publiques prévue à l'horizon 2020.
- La déclaration mensuelle constitue la dernière opération de la paie et contient une partie agrégée (informations relatives au recouvrement des cotisations sociales) et une partie individuelle (informations sur chaque salarié sous contrat).
- Caractéristiques individuelles : sexe, âge, date et lieu de naissance, NIR, PCS, facteurs d'exposition à la pénibilité



# Formes d'emploi dans la DSN

- Nature du contrat de travail très détaillée distinguant notamment CDI intérimaire, CDI intermittent, convention de stage, volontariat de service civique
- Dispositif de politique de l'emploi distinguant notamment contrats d'apprentissage du secteur public, CDD seniors, CDD d'insertion, contrat de génération
- Unité de mesure de la quotité de travail comprenant les modalités forfait jour, forfait heure, à la pige (pour les journalistes), à la vacation, à la tâche
- Motif de recours pour les CDD et missions d'intérim très détaillé avec notamment : CDDU, CDD à objet défini
- Durée prévisionnelle des CDD
- Code emplois multiples (plusieurs emplois chez un même employeur au cours de la même période de paie) et code employeurs multiples (plusieurs employeurs au cours de la même période paie)
- Motif de fin de contrat et motif de suspension de contrat très détaillé
- Connaissance du lieu de travail
- Conditions d'emploi : travail à temps plein ou temps partiel
- Convention collective

# DSN : points de vigilance, propositions

- **Points de vigilance** :

- Comparabilité des variables du Tese avec celles de la DSN ;
- Exhaustivité des contrats courts et notamment pas de regroupement de tous les contrats effectués par un même salarié au cours du mois ;
- Déclaration de l'établissement utilisateur et de l'APE pour les missions d'intérim ;
- Stabilité des identifiants du contrat de travail d'un mois sur l'autre ;
- Qualité du référentiel des établissements.

- **Propositions** :

Ventiler les effectifs annuels et les flux de main d'œuvre par nature de contrat de travail détaillé ;

Ventiler les flux de main d'œuvre sur les CDD par durée de contrat et motif de recours ;

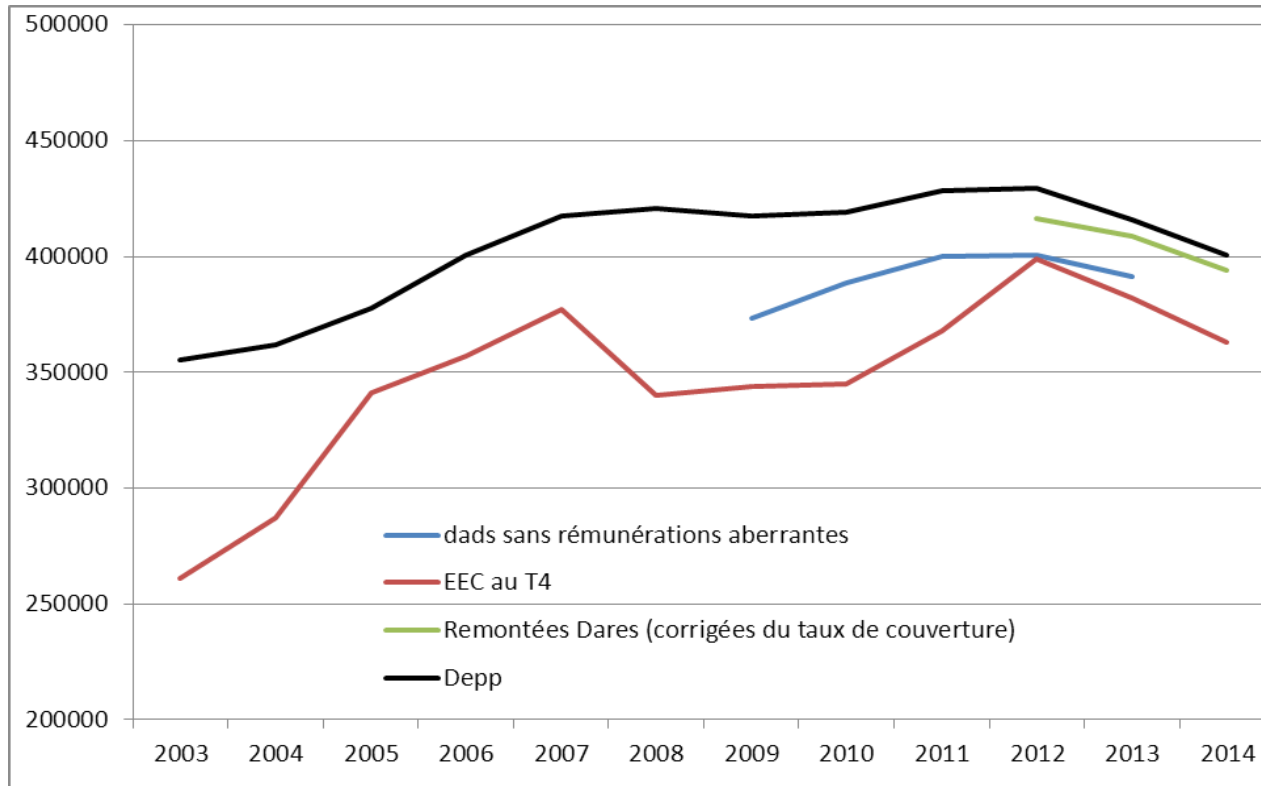
Quantifier le nombre de salariés dont le lieu de travail diffère de celui de l'employeur ;

Expertiser la possibilité de repérer les missions d'intérim de moins d'un jour.

# **Un exemple de comparaison de sources : le stock d'apprentis**

# Stock d'apprentis : enquête Emploi, DADS Chiffres de la Depp et remontées Dares

- Niveau sensiblement différent entre les sources, mais de moindre divergence ces dernières années (maximum de 10 % de 2012 à 2014)
- Évolutions assez parallèle depuis 2003, sauf pour l'enquête Emploi particulièrement de 2007 à 2008 et de 2010 à 2012 (aléa de sondage ???)



# **Le détachement de travailleurs : une forme d'emploi difficile à mesurer**

- Le repérage statistique ne peut pas se faire par les sources statistiques habituelles.
- En 2016, un système de déclaration dématérialisé sera généralisé.
- Publication annuelle depuis 2005 avec un délai d'environ un an. Le nombre de travailleurs détachés y apparaît en forte croissance (de 25000 à 220000 par an en 2013).
- Cette croissance semble sur estimée :
  - de 2005 à 2011, certains départements ne remontaient pas l'information sans que cela ne soit redressé ;
  - le travail détaché est souvent non déclaré (travail illégal) et la sous déclaration serait en baisse ;
  - les statistiques établies au niveau européen à partir d'une autre source statistique montrent une faible croissance du nombre de travailleurs détachés en France entre 2007 et 2013.

# Propositions

- Conserver l'ancien système de remontée statistique en 2016 à titre de comparaison
- Réduire les délais de diffusion une fois le nouveau système opérationnel
- Examiner la possibilité de faire des statistiques de stocks
- Comparer les résultats issus du nouveau mode de déclaration à ceux de la source européenne
- Réaliser une étude spécifique sur le détachement par le groupe de travail du Cnis sur le travail illégal

**Le CDD d'usage : repérable  
précisément à partir de 2014**



# Le CDD d'usage

- Les activités concernées par le CDDU sont déterminées par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu. Le décret se réfère à une liste de secteurs sans correspondance avec les codes NAF ni métiers associés.
- Jusqu'en 2013, la mesure statistique était approximative : rapprochement avec la nomenclature des secteurs d'activité ou des métiers (estimations Acoss, Dares, Insee).
- Suite à la majoration différenciée pour les CDDU des cotisations patronales d'assurance chômage sur les CDD courts, les CDDU sont repérables dans les DADS 2014 (3 motifs de recours : accroissement temporaire d'activité, CDDU, autres motifs de recours) et ces données ont été exploitées pour une mission Igas chargée d'évaluer le CDDU.

# Le CDD d'usage

- 3,7 millions d'embauche en CDDU en 2014, soit près de 20 % des embauches en CDD ou CDI. De 2003 à 2011, les CDDU contribuent pour plus de 65 % à la hausse des déclarations d'embauches de moins d'un mois.
- La durée des CDDU est très courte : un quart des contrats ne dépasse pas 1 jour, et la moitié 1 semaine pour une durée moyenne de l'ensemble des CDD un peu supérieur à un mois. La durée médiane ne dépasse pas 3 jours dans certaines activités (édition, production cinématographique, spectacle vivant...)
- Propositions :
  - Distinguer systématiquement les CDDU des autres CDD dans les statistiques source DADS à partir de 2014, puis à partir de la DSN dans le futur ;
  - À partir de l'appariement FH-DADS en cours : analyser le lien entre CDDU, chômage et précarité ; mesurer l'impact du CDDU sur l'assurance chômage ;
  - Rétablir dans l'enquête Emploi la durée des CDD en jours.

**Les stages : une connaissance  
lacunaire**

- Enquête Emploi : repérage des stagiaires modifié en 2013
  - De 2003 à 2012, il est demandé aux personnes ayant effectué un travail au cours de la semaine de référence, rémunéré ou non, s'il s'agissait « d'un stage en entreprise ou dans une administration ». Le **stock** de stagiaires progresse de 147 000 en 2003 à 205 000 en 2012, dont 75 000 rémunérés.
  - À partir de 2013, le repérage ne concerne que les stagiaires rémunérés et la question est différente entre la fonction publique (105 000 stagiaires rémunérés en 2014, contre 15 000 en 2012, soit une importante rupture de série) et le privé (68 000 en 2014 contre 60 000 en 2012).
- DADS : repérage par la variable « Type d'emploi »
  - 50 000 postes de stagiaires fin 2013 (58 000 avec les postes annexes), quasi exclusivement dans le privé ;
- Étudiants du supérieur stagiaires au cours de l'année (Depp) : évaluation pour les étudiants des universités publiques (hors formation d'enseignants, IEP, universités technologiques)
  - 330 000 pour année scolaire 2011/2012 (**flux**) dont environ la moitié sont rémunérés.

Proposition : réunir les acteurs concernés pour mettre en place un dispositif fiable permettant de connaître en stock le nombre d'emplois occupés par des stagiaires.

Éléments de cartographie  
des formes d'emploi  
et propositions transversales

## Classement des formes d'emploi : quelques approches « courantes »

	BIT Atypique	OCDE Non régulier	OCDE Non standard
Temporaire (CDD + intérim)	X	X	X
Temps partiel	X		X
Indépendants écon. dépendants	X	X	
Indépendants non employeurs			X

- Extension problématique à l'ensemble du champ d'une polarité CDI – FPE interne au salariat
- Ne constitue pas une partition : CDD à temps partiel, quid de l'intérimaire (ou de l'apprenti) en CDI ?

# La CISP (ou ISCE)

- Classification Internationale selon la « Situation dans la Profession » (Status in Employment)
  - Norme du BIT, suivie par Eurostat
- Version actuelle : CISP\_93
  - Salariés
  - Employeurs
  - Personnes travaillant pour leur propre compte
  - Membres des coopératives de producteurs
  - Travailleurs familiaux
- Une refonte en cours : deux axes majeurs
  - Assouplir la dichotomie indépendants/salariés
  - Salariés : créer une catégorie spécifique pour les emplois les plus précaires

# « Casual work » : quelques exemples

- **Australie : « casual work » : un emploi sur cinq**
  - Engagement sur base horaire ou journalière
  - Ni indemnité pour congés maladie, ni congés payés
  - Peut être limogé sans préavis ni indemnité
  - Prime de 25 % en compensation
- **Royaume-Uni : « zero hour contract » : 1 M ?**
  - Aucun engagement de l'employeur
  - Employees (salariés) ou seulement workers ?
- **Pays-Bas : on-call, zero hour, min-max**
  - Même dans la forme la plus flexible (ZH) , des droits sont acquis (au bout de 6 mois) : la relation reste salariale



# Casual work : une catégorie statistique ?

- Critère quantitatif (durée) ou juridique ?
  - Hésitation dans les discussions en cours au BIT ?
    - Symptomatique : traduction par « travail occasionnel »
  - Eurofound distingue 2 types de CW
    - Travail intermittent : en France, le CDD d'usage
    - Travail à la demande : ambigu, relève plus des modalités d'organisation du temps de travail (cf. contribution de J-Y Kerbouc'h)
- Équivalent français : CDD d'usage ?
  - Expertiser récurrence en CDD, y.c. hors CDDU

# Proposition d'une cartographie (1)

- Point de départ : matrice de Capelli et Keller
  - Croisement de deux variables binaires -> 4 cases
  - Lien de subordination : salarié vs indépendant
  - Relation directe vs relation avec tierce-partie
  - Rompt avec les approches polaires et introduit une dimension absente des travaux du BIT
- Limites
  - Rigidité de l'approche dichotomique : cf. discussions au BIT sur les indépendants
  - Une case regroupe 80 % des emplois (CDI, CDD)
  - Dans chaque case, une typologie adhérente au cas US

## Proposition d'une cartographie (2)

- 3 dimensions caractérisent la forme d'emploi (principal)
  1. Autonomie
  2. Tierce partie
  3. Engagement de l'employeur (contrat)
- La 4e dimension caractérise la situation de la personne en emploi (tous les emplois)

# Indépendants : la double approche du BIT

	Self-employed	In-paid employment
risque		
Autorité		
Indépendant	Entrepreneurs individuels (EI)	Dirigeants propriétaires de société
Dépendant	Dépendant contractors <i>Homeworkers, franchisees, taxi drivers...</i>	Salariés (employees)

CJ ↑

# Indépendants : en France

## Les sources

- Administratives : logique risque (droit social)
  - Bases « Non-salariés » (Insee, alimenté par l'Acoss et la MSA)
  - Dads (pour la détermination du statut principal)
- Enquêtes
  - Enquête emploi : logique autonomie, au sens de la PCS
  - Sine

	<b>Insee Référence Emploi et Salaires (sources administratives, au 31/12)</b>	<b>Photographie du marché du travail (enquête emploi, moyenne annuelle)</b>
Non-salariés	2 572	2 894
Salariés	23 841	22 869
Total	26 413	25 764

*France métropole, 2013 (chiffres provisoires dans l'IR)*

# Indépendants : enjeux

- Le contour

Indépendants selon l'approche

	BIT - risque	BIT - autonomie	Insee - Estel	Insee - Eec
<b>EI non IED</b>	X	X	X	X
<b>EI IED</b>	X		X	X
<b>OMIEs non IED</b>		X	X*	X
<b>OMIEs IED</b>			X*	X
<b>Autres dirigeants de sociétés</b>				X

*\*A l'exception, numériquement marginale, des propriétaires-dirigeants de SA qui sont affiliés au régime général*

- Quel proxy pour « précaire » parmi les indépendants ?
  - OCDE : les non-employeurs
  - BIT : les « dependant contractors » (DC)
  - Eurostat : les indépendants économ. dépendants (IED)
    - Restrictif par rapport aux DC. Cf module ad hoc eec 2017
  - France : les auto-entrepreneurs ?

# Indépendants :

## propositions sur ces enjeux de cartographie

D2	2	Clarifier les usages des termes « indépendant » et « non-salarié »	CT
D3	2	Se conformer aux normes internationales en séparant salariés et indépendants sur la base de la catégorie juridique de l'entreprise	CT
G2	2	Faire des auto-entrepreneurs une sous-catégorie des entrepreneurs individuels	CT
H3	2	Refondre le questionnement sur les indépendants dans l'enquête emploi en continu (EEC)	MT
H4	2	Introduire, après expertise des résultats, des questions du module ad hoc 2017 dans l'EEC	MT

# Indépendants :

## propositions sur la connaissance des revenus et trajectoires

J1	1	Améliorer la connaissance du revenu et de la trajectoire des indépendants	MT
C4	1	Établir un calendrier pour la mise en œuvre du panel non-salarié	CT
I8	2	Confronter les sources fiscales et sociales pour améliorer la connaissance du revenu des indépendants	MT
F6	2	Mieux articuler, pour les indépendants, situation économique, revenu d'activité, démographie d'entreprise et trajectoires	MT



# Un domaine méconnu :

## les formes d'emploi avec tiers

	Bilatéral pur	Bilatéral Tiers non payeur	Relation ambiguë	Trilatéral avec tiers en service	Trilatéral pur
Salarié	X	Stage rémunéré. PE mandataire, apprentis 400	S/T régie 500 ?	GE, associations intermédiaires 30	Intérim OSP 500 400
Sal non dép.	Dirigeant salarié ?			Portage salarial CAE 30	
Indép dépend.		Franchisé, mandataire, coworking gérant 150 ?		Plate-forme < 50 ?	
Indépendant	X			Plate-forme	

# Tierce partie : propositions

- |   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Développer un questionnement plus complet sur les relations de tiers   | LT |
| 2 | Introduire dans l'eec une question sur le lieu de travail pour repérer les relations de tiers (après expertise des écarts entre sources actuelles) | MT |
| 2 | Disposer de données sur « être mis à disposition d'une autre entreprise »  | MT |
| 2 | Séparer la question sur le contrat de la question sur le tiers pour identifier les nouvelles formes : apprentissage en CDI, intérim en CDI         | MT |
| 2 | Comptabiliser, en plus de l'intérim, les salariés des organismes de services à la personne comme forme de relation trilatérale pure                | CT |

# Prendre en compte l'ensemble des revenus de la personne en emploi

- Une dimension capitale
- Mais une situation pas encore mûre

*Exemple : comment articuler mesure en stock des formes d'emploi et statistiques sur l'activité réduite ?*

1	Développer l'analyse du lien entre formes d'emploi et système de protection sociale	LT
2	Diffuser la part des différentes formes d'emploi dans les quintiles de revenu	MT
2	<i>Revoir la cohérence entre les différentes mesures de la multi-activité</i>	MT
2	Pour mieux appréhender les deux concepts de multi-activité, multi-employeur, supprimer le filtre de la question sur le nombre d'employeurs dans l'eec	TCT

# Améliorer la connaissance des transitions et des trajectoires

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 2 | Diffuser un taux de maintien en emploi par forme d'emploi   | CT |
| 1 | Expertiser les transitions entre formes d'emploi et en déduire des indicateurs  | MT |
| 2 | Diffuser des taux de transition à un an à partir de l'eec, à trois ans à partir de l'enquête conditions de vie (SRCV)                   | MT |
| 2 | Réaliser des études sur les trajectoires à partir de l'échantillon démographique permanent, complété par le panel non-salarié           | MT |
| 1 | <i>Établir un calendrier pour la mise en œuvre du panel non-salarié</i>   | CT |
| 2 | Profiter de l'amélioration attendue de la DSN sur la connaissance du contrat pour réaliser des études de trajectoire du revenu salarial | MT |

# Autres propositions en « dynamique »

Taux de rotation hors intérim.

Hausse sur 2008 – 2014 de 25 % selon l'Acoss, 50 % selon la Dares

- |   |  |    |
|---|--|----|
| 2 | Expertiser les écarts entre les différentes sources sur la rotation de la main d'œuvre   | CT |
| 2 | <i>Mieux articuler, pour les indépendants, situation économique, revenu d'activité, démographie d'entreprise et trajectoires</i>   | MT |
| 2 | Mesurer la part des réembauches dans les embauches, y compris pour l'intérim   | MT |
| 2 | Enrichir la diffusion sur les mouvements de main d'œuvre par plus de détail sur les contrats, y compris l'intérim, leur durée (en isolant les < 1 mois) et les motifs de recours | MT |
| 2 | Diffuser une série de référence sur l'ancienneté < 1 an, + une série complémentaire incluant la récurrence en CDD  | CT |
| 2 | Ventiler par forme d'emploi les personnes de moins de trois mois d'ancienneté  | CT |

# Assurer une meilleure cohérence de la diffusion sur les formes d'emploi

- Diffusion actuelle : la variable STATUT

## STATUT

Statut détaillé mis en cohérence avec la profession

Vide	Sans objet (personnes non actives occupées)
11	Indépendants
12	Employeurs
13	Aides familiaux
21	Intérimaires
22	Apprentis
33	CDD (hors Etat, coll.loc.), hors contrats aides
34	Stagiaires et contrats aides (hors Etat, coll.loc.)
35	Autres contrats (hors Etat, coll.loc.)
43	CDD (Etat, coll.loc.), hors contrats aides
44	Stagiaires et contrats aides (Etat, coll.loc.)
45	Autres contrats (Etat, coll.loc.)
99	Non renseigné

Profession -> éloignement CISP

Indépendants = non-employeurs

CDI : par défaut

# Proposition : typologie de diffusion

	Formes d'emploi		Modalités d'exercice		Sans double compte	
CDD	2 357	8,9			2 357	8,9
Intérim	581	2,2			581	2,2
Apprentissage	349	1,3			349	1,3
Autres sans CDI	345	1,3			345	1,3
Aides familiaux	101	0,4			101	0,4
Auto entrepreneurs	543	2,1			543	2,1
<i>Sous-total : FPE</i>	4 276	16,2			4 276	16,2
Sous emploi			1 973	7,5	1 145	4,3
Temps partiel Subi			2 047	7,8	389	1,5
Multiactivité			1 473	5,6	828	3,1
Activité occasionnelle				Nr*	79	0,3
Contrats aidés			345	1,3	39	0,1
<i>Sous-total ; non FPE à modalités d'exercice particulières</i>					2 480	9,4
Non-salariés en société	1 197	4,5			1 099	4,2
Autres non-salariés à leur compte	1 245	4,7			1 040	3,9
Titulaires FP (y.c élèves)	4 131	15,7			3 849	14,6
CDI (y.c. contractuels FP)	15 519	58,9			13 626	51,7
Total	26 369	100			26 369	100

*Champ : France Entière, emploi moyen en 2014*

# Diffusion : propositions

- |     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Revoir la typologie de diffusion des formes d'emploi   | CT |
| 2   | <i>Clarifier les usages des termes « indépendant » et « non-salarié »</i>  | CT |
| 2   | <i>Se conformer aux normes internationales en séparant salariés et indépendants sur la base de la catégorie juridique</i>  | CT |
| 2   | Ne plus faire du CDI une catégorie par défaut  | CT |
| 1   | Assurer une meilleure articulation entre sources administratives et enquêtes   | MT |
| 1/2 | Éviter la perte définitive de l'information de détail sur les modalités d'activité et les motifs de recours au CDD dans les dads, pour assurer la continuité avec la DSN | CT |
| 2   | Accentuer la vigilance lors de l'évolution des questionnaires pour éviter les ruptures de séries sur les variables permettant de connaître les formes d'emploi           |    |



# Prendre en compte le caractère contraint ou choisi de la situation d'emploi

- |   |  |    |
|---|--|----|
| 2 | Diffuser davantage les raisons du temps partiel, le caractère choisi d'un contrat temporaire           | CT |
| 2 | Disposer de données sur le caractère choisi des statuts d'indépendant et de salarié                    | MT |
| 2 | Isoler les étudiants et les retraités dans la diffusion sur les formes d'emploi                        | CT |
| 2 | Développer des indicateurs complémentaires au sous-emploi  | CT |
| 2 | Produire des indicateurs portant sur l'ensemble de ceux au moins une fois en emploi dans l'année (PEA) | CT |

Taux de sous-emploi BIT : 7 %

Taux de « sous-emploi élargi » rapporté aux PEA : 23 %

# Rappel des propositions prioritaires

Durée des CDD en jours dans l'enquête emploi

**CT**

CDD d'usage : une catégorie distinguée des autres CDD

Typologie de diffusion des formes d'emploi

Calendrier pour la mise en œuvre du panel non-salarié

**MT**

Indicateurs sur les transitions entre formes d'emploi

Revenu et trajectoire des indépendants

Articulation entre sources administratives et enquêtes

Nombre de stagiaires

**LT**

Lien entre formes d'emploi et système de protection sociale

Questionnement plus complet sur les relations de tiers