



Conseil national
de l'information statistique

Rapport **« La diversité des formes d'emploi »**

Cnis 2015 - 2016

Président : Bernard Gazier

Rapporteurs : Claude Picart – Claude Minni

Mars 2016

Sommaire

AVANT-PROPOS	4
INTRODUCTION	5
1. DIVERSITÉ DES FORMES D'EMPLOI : LES ENJEUX.....	5
2. UN DÉFI POSÉ À L'APPAREIL STATISTIQUE PUBLIC.....	6
3. QUELQUES CONTRIBUTIONS ANTÉRIEURES ET LEURS APPORTS.....	7
4. DES RÉFLEXIONS INTERNATIONALES EN MOUVEMENT.....	7
5. LE MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL « DIVERSITÉ DES FORMES D'EMPLOI ».....	8
PARTIE I. MÉTHODE DE TRAVAIL DU GROUPE	9
1. LES CATÉGORISATIONS STATISTIQUES DE L'EMPLOI ET LEUR USAGE.....	10
2. REVISITER LA RELATION DE TRAVAIL.....	12
3. TRAJECTOIRES ET AUTONOMIE.....	15
4. CHOIX MÉTHODOLOGIQUES.....	16
PARTIE II. LE SYSTÈME STATISTIQUE ACTUEL, SES LIMITES ET LES ÉVOLUTIONS DÉJÀ ENGAGÉES	18
1. LES SOURCES STATISTIQUES GÉNÉRALISTES SUR LES FORMES D'EMPLOI.....	19
<i>A. Les sources administratives : DADS, base « non-salariés » et dispositif Estel</i>	19
<i>B. L'enquête Emploi, source ménage de référence</i>	20
<i>C. L'échantillon démographique permanent (EDP), agrégation de sources</i>	20
<i>D. Les sources statistiques sur les flux de main d'œuvre : la déclaration préalable à l'embauche et les déclarations et enquêtes sur les mouvements de main d'œuvre</i>	20
<i>E. Les enquêtes sur l'organisation et les conditions de travail</i>	21
<i>F. À l'horizon 2018, la DSN va permettre une harmonisation de la connaissance sur des formes d'emploi</i>	22
2. LE SUIVI DE DIVERSES FORMES D'EMPLOI.....	26
<i>A. Les salariés</i>	26
L'intérim.....	26
Le contrat à durée déterminée.....	29
Les contrats de formation en alternance : contrats d'apprentissage et de professionnalisation.....	33
Les contrats aidés : Contrat unique d'insertion et Emplois d'avenir.....	36
Les stages.....	37
<i>B. Les indépendants</i>	41
PARTIE III. CLASSER LES FORMES ET MODALITÉS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI POUR POUVOIR LES MESURER : VERS UNE CLARIFICATION LOGIQUE	44
1. PRÉSENTATION DE QUELQUES APPROCHES EXISTANTES.....	44
<i>A. Approches des organismes internationaux</i>	44
<i>B. Deux approches non polaires, en forme de matrice</i>	45
2. UNE CLASSIFICATION INTERNATIONALE ACTUELLEMENT EN RÉVISION ; PRATIQUES ÉTRANGÈRES.....	46
<i>A. Les indépendants : une double approche</i>	47
<i>B. L'emploi salarié : vers une catégorie spécifique pour les emplois les plus précaires</i>	48
<i>C. Les pratiques de diffusion</i>	50
3. PROPOSITION D'UNE CARTOGRAPHIE.....	53
<i>A. Démarche</i>	53
<i>B. Présentation succincte des 4 dimensions retenues</i>	53
PARTIE IV. CARTOGRAPHIE : LES APPORTS D'UNE ARCHITECTURE PLUS COHÉRENTE	55
1. DIMENSION 1 : AUTONOMIE.....	55
<i>A. Salarié ou indépendant ? Une multiplicité de critères</i>	55
<i>B. La notion de dépendance économique : une mise en œuvre délicate</i>	56
<i>C. Que faire à court terme à partir des sources existantes ?</i>	58
2. DIMENSION 2 : RELATIONS TRILATÉRALES.....	60
<i>A. Tentative de cartographie : dépasser les listes à la Prévert</i>	61
<i>B. La relation trilatérale pure ne se réduit pas à l'intérim</i>	63
<i>C. La sous-traitance en régie : un groupe important méconnu</i>	65
<i>D. Les entreprises dépendantes de réseaux (et leurs salariés ?)</i>	67
<i>E. Des formes d'emploi émergentes ... et qui le resteront ?</i>	69
<i>F. Des formes d'emploi potentiellement d'avenir ?</i>	69
<i>G. Proposition d'un questionnement adapté</i>	71

3. DIMENSION 3 : ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR.....	71
<i>A. Une dimension mal couverte par la distinction actuelle entre CDI et FPE.....</i>	71
<i>B. Le CDI n'est pas forcément conforme à la notion spontanée d'emploi standard.....</i>	72
<i>C. Adapter la catégorie du casual work au cas français.....</i>	77
PARTIE V : PRENDRE EN COMPTE LA SITUATION DE LA PERSONNE.....	77
1. CARACTÉRISER DE MANIÈRE PLUS COMPLÈTE L'EMPLOI.....	77
<i>A. Temps partiel et temps partiel subi.....</i>	77
<i>B. La multi activité.....</i>	81
<i>C. Activités non standard : améliorer la distinction subi - choisi.....</i>	83
2. S'ATTACHER AUX REVENUS ET DROITS ASSOCIÉS.....	85
<i>A. Revenu.....</i>	85
<i>B. Les activités réduites des chômeurs et le cumul allocation chômage-emploi.....</i>	88
<i>C. Acquisition de droits à la retraite.....</i>	90
3. ÉLARGISSEMENT DE L'HORIZON TEMPOREL : ANNÉE, TRANSITIONS ET TRAJECTOIRES.....	93
PARTIE VI : CONSTRUIRE UNE BATTERIE RENOUELÉE D'INDICATEURS.....	95
1. INDICATEURS DE STOCK.....	95
<i>A. Typologie de diffusion.....</i>	95
<i>B. Les personnes concernées ne se limitent pas aux personnes en emploi à un instant t.....</i>	100
<i>C. Application au sous-emploi.....</i>	101
2. INDICATEURS DE MOBILITÉ ET DE FLUX.....	103
<i>A. Indicateurs de mobilité.....</i>	103
<i>B. Taux d'embauche, rotations.....</i>	105
3. CONDITIONS DE TRAVAIL.....	107
4. CONSTRUIRE UN SYSTÈME D'INFORMATION INTÉGRANT MIEUX LES SOURCES ADMINISTRATIVES.....	109
CONCLUSION - RÉCAPITULATIF DES PROPOSITIONS.....	110
I - PROPOSITIONS TRANSVERSALES.....	111
<i>A. Donner toute sa place à un domaine méconnu : les formes d'emploi avec tiers.....</i>	111
<i>B. Prendre en compte le caractère contraint ou choisi de la situation d'emploi.....</i>	111
<i>C. Améliorer la connaissance des transitions et des trajectoires.....</i>	111
<i>D. Assurer une meilleure cohérence de la diffusion sur les formes d'emploi.....</i>	111
<i>E. Prendre en compte l'ensemble des revenus de la personne en emploi.....</i>	112
<i>F. Autres propositions transversales.....</i>	112
II - PROPOSITIONS CONCERNANT DES FORMES D'EMPLOI SPÉCIFIQUES.....	113
<i>G. Revoir différentes typologies dans les produits de diffusion.....</i>	113
<i>H - Modifications d'enquêtes et de sources.....</i>	113
<i>I - Propositions après expertise complémentaire ou point de vigilance.....</i>	113
<i>J - Lacunes de la statistique publique à combler.....</i>	113
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	114
ANNEXES.....	116
ANNEXE 1 - MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL.....	117
ANNEXE 2 : FICHES DESCRIPTIVES DES SOURCES STATISTIQUES.....	119
ANNEXE 3 : DIVERSITÉ DES FORMES D'EMPLOI : LES ENJEUX DE LA QUALIFICATION ET DE LA QUANTIFICATION....	150

Avant-propos

1. Le système français de mesure de l'emploi est très développé et diversifié. Il repose sur une série de dispositifs d'observation établis au cours du temps, répondant à une variété de besoins. Les transformations de l'emploi au cours des quarante dernières années et notamment le brouillage entre formes d'emploi traditionnellement distinguées en montrent les limites : sa couverture est inégale et sa cohérence doit être renforcée.
2. Ce dispositif statistique est engagé dans des débats et des évolutions majeures qu'il s'agit d'accompagner. En France la réforme DSN est en cours et doit unifier et simplifier le recueil de nombreuses données statistiques sur l'emploi. A l'international les réflexions et les initiatives se multiplient, tant à l'étranger qu'au sein des grands organismes internationaux (OCDE, BIT).
3. En comparaison avec les pratiques de mesure et de diffusion de statistiques sur les formes d'emploi effectuées par les pays voisins de la France, la situation dans notre pays se caractérise par un déficit relatif en ce qui concerne la diffusion et la mise à la disposition de chiffres et d'analyses éclairant le débat public.
4. Les points d'amélioration directe de mesure suggérés par le rapport portent notamment sur certaines catégories d'emplois indépendants et d'emplois médiatisés par des tiers (régie, stages rémunérés, services à la personne...), ainsi que sur les emplois de courte et très courte durée, catégories dont les effectifs sont nombreux d'ores et déjà.
5. Les formes émergentes d'emploi (notamment les plateformes) font l'objet de préconisations pragmatiques : mobilisation et croisement de sources existantes, veille sur l'apparition de nouveaux circuits d'observation.
6. L'emploi en CDI (contrat à durée indéterminée) demeure central dans notre pays, mais il doit être soumis à l'observation systématique de ses différenciations internes. La présentation d'ensemble des formes d'emploi sous forme de partition doit être enrichie et leurs frontières doivent être redéfinies, afin de produire des catégories significatives pour le débat social. Il convient notamment lorsqu'il y a doute ou un déficit d'information sur la nature réelle d'un contrat de travail, de ne plus l'assimiler statistiquement et par défaut à un CDI.
7. La distinction entre forme d'emploi (définie par le croisement d'une modalité de contrôle du travail et d'une modalité bilatérale ou trilatérale des relations entre parties) et modalité d'exercice de l'emploi (caractérisée notamment par la durabilité et l'intensité de l'engagement des parties) permet de souligner l'importance de la mesure systématique des différentes dimensions de cette dernière, notamment dans les situations de temps partiel et de multi-employeurs ou multi-activité.
8. L'appréciation en dynamique des successions d'emploi et de chômage, et de situations intermédiaires telles que l'activité partielle et les activités intermittentes, doit être améliorée.
9. Le lien entre formes et modalités d'emploi et flux de gains issus du travail doit être précisé et mieux observé, de manière à mieux outiller le débat public sur les risques et les conditions d'acceptabilité des évolutions actuelles.

Bernard Gazier
Le Président du groupe de travail

Introduction

1. Diversité des formes d'emploi : les enjeux

L'émergence de nouveaux contrats de travail et de nouvelles formes d'emploi, tels que le « contrat zéro heures » ou encore le portage salarial, se déploie dans nos sociétés entre promesse d'autonomie et précarité subie. Elle motive de nombreuses interrogations tant pour les personnes que pour les décideurs politiques, économiques et sociaux. S'agit-il d'un phénomène superficiel ou profond ? S'il s'agit d'une transformation durable, notre société et notre appareil de protection sociale pourront-ils s'en accommoder ?

Certains acteurs et observateurs influents affirment qu'une révolution est en marche dans le domaine des relations de travail. Co-fondatrice en 2000 de Zipcar, une entreprise de très grande taille mettant des voitures à la disposition de particuliers *via* une plateforme d'échanges, Robin Chase est une entrepreneure américaine reconnue. Elle a publié en 2015 un livre vantant les apports de l'« économie collaborative » (Chase 2015) et reprend souvent sur les sites sociaux et dans ses conférences l'annonce suivante : « Mon père a eu un emploi tout au long de sa vie, j'aurai six emplois dans ma vie, et mes enfants auront six emplois en même temps. »¹. Une telle formule, au-delà de ce qu'elle a de simpliste voire d'outrancier, a l'intérêt de rendre concrète, voire palpable une des virtualités principales de la mutation progressive en cours sur laquelle s'interrogent les pays développés : celle de l'accroissement de la diversité des formes d'emploi et de l'arrivée au premier plan des situations de multi – activité.

Les enjeux d'une telle transformation sont nombreux. Quatre d'entre eux se détachent.

Il y a tout d'abord l'acceptabilité sociale des situations, des trajectoires et même des modes de vie qui pourraient en découler. Nos sociétés sont confrontées à une montée de la précarité et de nombreux pays, dont la France, conjuguent les difficultés qui naissent du chômage persistant avec celles des « miettes d'emplois ». Les constats d'une montée des inégalités se multiplient, comme en témoigne la synthèse publiée par A. Atkinson (Atkinson 2016). L'expression « diversité des formes d'emploi » n'est-elle que l'euphémisation d'une atomisation progressive de relations de travail nouées à un horizon de plus en plus court ? Chacun sera-t-il tenu de devenir l'entrepreneur de soi-même, gérant une carrière faite d'un portefeuille de contacts et de collaborations plus ou moins éphémères ? D'autres en revanche soulignent la part importante des relations non marchandes de voisinage et l'échange « local » de services de proximité, et voient dans le recul de l'importance du contrat traditionnel de travail en CDI l'affirmation d'une émancipation à l'égard du « patron ».

Il en découle un second enjeu, intimement lié au premier, qui porte sur les inégalités entre femmes et hommes. En effet depuis longtemps, et sans attendre le développement visible des « formes émergentes d'emploi » auquel nous sommes confrontés aujourd'hui, des domaines comme les services à la personne, qui correspondent le plus souvent à une seule activité mais exercée *viade* nombreuses relations de travail nouées avec de nombreux employeurs – clients - usagers, sont l'apanage presque exclusif des femmes. Celles-ci cumulent souvent horaires discontinus, faibles rémunérations, faibles droits sociaux. Plus généralement, l'atomisation du travail et la souplesse voire l'incertitude des horaires, rendues possibles par certaines formes d'emploi, pourraient renforcer les inégalités entre femmes et hommes dans la mesure où elles affecteraient des métiers davantage exercés par les femmes. Un processus de modernisation des stéréotypes de genre pourrait ainsi s'enclencher, les femmes affrontant la tâche de concilier le soin des enfants et le travail domestique avec un travail en réseau, à distance et en portefeuille d'activités.

Au-delà de ces interrogations de cohésion sociale et de justice, un troisième enjeu de première importance est celui de l'adaptation des politiques publiques : d'abord celles qui ont trait à l'emploi et consistent par exemple à encourager, décourager voire interdire telle ou telle forme d'emploi – on peut penser ici aux controverses et aux décisions qui, en France comme à l'étranger, accompagnent ou contrent le développement, venant concurrencer les taxis, de plateformes de service de transport de type Uber². Quelles

¹ « My father had one job in his lifetime, I will have six jobs in my lifetime, and my children will have six jobs at the same time. »

²Le 1^{er} septembre 2015, le juge fédéral du district nord de Californie, Edward Chen, a validé l'initiative d'une action judiciaire en nom collectif (« class-action ») engagée par un groupe de chauffeurs de la société américaine de transport urbain Uber contre celle-ci. Les chauffeurs de Uber sont considérés comme des « travailleurs 109 », en référence au numéro du formulaire fiscal qu'ils doivent remplir, et relèvent d'un statut de travailleur indépendant et d'un contrat extrêmement flexible dispensant Uber de leur fournir les

formes émergentes faut-il réprimer, ou tolérer voire promouvoir ? Mais sont concernées aussi des politiques sectorielles économiques et sociales : comment organiser au mieux par exemple les services aux personnes évoqués ci-dessus, quels tiers instaurer lorsque les « clients » des prestations de travail sont nombreux et pas toujours en position d'agir comme des employeurs responsables ?

Le quatrième enjeu majeur est celui du financement de la protection sociale. Les formes émergentes d'emploi posent une série de défis aux règles et aux dispositifs de collecte des prélèvements sociaux et fiscaux, car elles leur échappent le plus souvent lors de leur création. D'une part il est possible que certains de leurs promoteurs et de leurs utilisateurs soient au moins partiellement motivés par une recherche d'évitement fiscal ou social, ce qui soulève un problème de contrôle et d'égalité de tous devant l'impôt. D'autre part, et plus fréquemment, l'apparition de chacune des nouvelles formes appelle le repérage des activités ainsi développées et des gains qu'elles permettent, la définition d'un mécanisme de taxation, le choix d'une assiette et la recherche d'un niveau souhaitable de contribution. C'est ainsi que le statut des auto-entrepreneurs a fait l'objet dans notre pays d'une définition et d'une stabilisation des prélèvements sociaux auxquels il donne lieu.

2. Un défi posé à l'appareil statistique public

La réflexion qui a donné lieu au présent rapport a été motivée par ces enjeux. Elle n'a toutefois pas pour objet de répondre à ces interrogations, pas plus qu'elle n'a vocation à prendre part aux débats sur les causes possibles de ces transformations du travail et de l'emploi.

L'objet de ce rapport est circonscrit à la question de la définition et de la mesure statistique de la diversité des formes d'emploi.

Ici encore les défis sont nombreux. En effet, les évolutions actuelles sont marquées par le brouillage des frontières entre des formes d'emploi antérieurement clairement distinguées. Par exemple, la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant, qui semble tomber sous le sens, perd de son évidence lorsque l'on considère les cas, de plus en plus fréquents, où des travailleurs indépendants dépendent d'un seul donneur d'ordre qui spécifie de manière de plus en plus détaillée et vient contrôler les modalités mêmes de leur travail. La multiplication de contrats de travail courts voire très courts, mais reconduits, pose un problème d'identification et de mesure particulièrement ardu. Plus généralement, les situations de multi-activité : une même personne exerçant en même temps plusieurs activités professionnelles à temps partiel, et qui peuvent correspondre les unes à un statut de salarié et les autres à divers statuts d'indépendant, sont difficiles à mesurer, tout comme les gains et les droits auxquels elles donnent naissance. Comme l'a remarqué la juriste Sophie Robin – Olivier (Robin – Olivier 2015), cette diversité conduit le plus généralement la personne concernée à disposer de moins de droits qu'une personne bénéficiant d'un emploi salarié classique. La question de la mesure du cumul et de l'instabilité est ici cruciale, et elle suppose un regroupement d'informations souvent hétérogènes et provenant souvent de sources différentes.

Accompagnant et débordant la multiplication des contrats de travail, le déploiement de situations complexes caractérisées par le brouillage entre formes usuellement distinctes, la rotation, la multi-activité, l'instabilité, la récurrence : autant de processus qui viennent bouleverser les repères auxquels les analystes et les statisticiens étaient accoutumés et ont motivé une réflexion d'ensemble sur le dispositif d'observation existant en France, celle qui a guidé les travaux du présent rapport.

avantages qu'offre un statut classique de salarié. En France, bien avant ces controverses, l'arrêt Labanne rendu par la Cour de cassation le 19 décembre 2000 a requalifié en salariés les chauffeurs d'une compagnie de taxis qui leur louait leur véhicule et les faisait travailler avec un statut d'indépendant, au motif que la relation de travail qui en découlait était caractérisée de facto par un lien de subordination.

3. Quelques contributions antérieures et leurs apports

Les statistiques du travail et de l'emploi résultent dans notre pays d'un dispositif d'identification et d'observation ancien, diversifié et très développé, qui a connu au fil du temps de fréquentes évolutions et actualisations. Les débats publics et les efforts d'amélioration voire de réforme ont été jalonnés par divers rapports qui, chacun avec un angle d'attaque différent, formulent un diagnostic et avancent des propositions. Pour nous en tenir aux principaux, quatre rapports importants depuis 2007 ont contribué à la réflexion sur notre système d'observation et à son adaptation (Picart 2015).

En 2007, le rapport rédigé sous la présidence de Jacques Freyssinet « Niveau de vie et inégalités sociales » s'intéresse surtout aux inégalités de revenu et de patrimoine, et aux inégalités de conditions de vie. Mais il consacre quelques développements aux inégalités face au travail et à l'emploi, ce qui l'amène à proposer de mieux distinguer certaines formes d'emploi au sein des catégories principales, par exemple au sein des CDD, isoler les contrats saisonniers et les CDD d'usage. Il propose aussi quelques mesures de l'instabilité de l'emploi, et des indicateurs d'insécurité et de récurrence.

En 2008, le rapport rédigé sous la présidence de Jean-Baptiste de Foucauld « Emploi, chômage, précarité », né dans un contexte marqué en 2007 par une polémique sur les chiffres du chômage, développe une réflexion sur les concepts et les indicateurs, tant leur définition que les conditions de leur usage. Il approfondit notamment la question de l'emploi insatisfaisant (associé au repérage d'un souhait de changement) et celle de la précarité, celle-ci devant être repérée, au-delà des approches juridiques, en mobilisant des critères tels que l'insécurité et l'instabilité. Il s'intéresse aussi à la question des transitions entre différents emplois et entre chômage et emploi, et recommande de mieux étudier les parcours professionnels et personnels.

En 2012, le rapport du CNIS sur « les emplois dans les services à la personne » se centre sur les difficultés de mesure de l'emploi lorsqu'il s'agit de services réalisés au domicile de la personne. En effet on peut observer des relations d'emploi directes, c'est l'emploi fourni par des « particuliers employeurs » (PE), et aussi des relations d'emploi indirectes, c'est l'emploi fourni par des Organismes Agréés Prestataires (OASP). Les salariés des PE sont un exemple de CDI atypiques. Le rapport montre que ces formes d'emploi posent de redoutables défis statistiques, la mesure des effectifs pouvant varier fortement selon la fenêtre retenue (de une semaine pour l'emploi au sens du BIT à un trimestre, voire une année), en raison de la présence intermittente en (ou dans cette forme d') emploi des personnes concernées. Il propose de multiples pistes et recommandations pour améliorer la mesure de ces conditions d'emploi.

Enfin, en 2014, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) aborde directement « L'évolution des formes d'emploi ». Son examen s'organise en trois temps. Tout d'abord, il dresse un panorama diachronique et synchronique des transformations actuellement en cours clarifiant plusieurs distinctions et regroupements, avant de chiffrer les grandes composantes et d'estimer les ordres de grandeur caractérisant les formes émergentes. Ensuite, il en propose et en discute une série d'explications causales, articulant les tendances et les choix des entreprises avec les aspirations et les contraintes des travailleurs. Enfin il détaille diverses conséquences et défis qui en découlent, qu'il s'agisse de l'emploi lui-même, des trajectoires ou de la protection des personnes, rendue plus difficile par la fragmentation des statuts et des situations.

4. Des réflexions internationales en mouvement

Ces apports dans notre pays ne sont pas isolés. Des réflexions du même type sont engagées chez nos voisins européens, et plus encore au niveau international. Trois contributions internationales récentes, très différentes mais complémentaires, marquent les préoccupations dominantes.

Il y a tout d'abord une mise au point comparative effectuée par l'OCDE et publiée dans le chapitre 4 du rapport « Perspectives de l'emploi 2014 » (OCDE 2014). Dans ce travail centré sur les risques de déchirure et de cloisonnement des marchés du travail qui pourraient résulter des évolutions récentes, l'OCDE dresse un panorama des « formes non-régulières » d'emploi, autrement dit celles qui s'écartent du contrat de travail à durée indéterminée, et compare la manière dont elles sont perçues et mesurées dans un large spectre de pays développés.

Un résultat statistique original et important consiste à définir et mesurer des situations d'emploi des « faux indépendants » ou encore des travailleurs indépendants économiquement dépendants, opérant à leur compte mais en sous-traitance auprès d'un donneur d'ordre principal sinon exclusif, et dépendant des consignes et des contrôles de celui-ci.

Un second type d'apport est représenté par le travail de défrichage et de typologie effectué par une équipe internationale dans le cadre de la Fondation de Dublin (European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2015). Se livrant à un exercice de « cartographie », le rapport distingue 9 formes nouvelles d'emploi, 6 concernant de nouvelles formes de salariat et 3 concernant de nouvelles formes de travail indépendant. Sans entrer ici dans le détail de cette mise à plat, on notera que certaines formes ne sont guère nouvelles, l'une d'entre elles étant l'intérim, tandis que d'autres sont au cœur de ce qui motive les interrogations actuelles, par exemple le travail en plate-forme collaborative ou le travail occasionnel « sur appel » (« on call »). Le rapport prolonge ses repérages par un examen du potentiel stabilisant ou déstabilisant de chaque forme repérée.

Enfin, un dernier type de contribution se rapproche plus directement de notre propos. Il s'agit des travaux menés sous l'égide du BIT par un groupe international de statisticiens cherchant à mieux prendre en compte les formes atypiques d'emploi (voir pour un point d'étape : BIT 2015). Cette démarche de confrontation et d'élaboration internationale, lente car reposant sur la recherche d'un consensus durable, débouche sur un effort plus ambitieux encore : actualiser voire refondre la grille internationale de mesure de l'emploi, celle-ci souffrant de limites que nous retrouverons.

On le voit, c'est à l'échelle mondiale que les interrogations se déploient et que les solutions sont recherchées.

5. Le mandat du groupe de travail « Diversité des formes d'emploi »

Établi au début de 2015, le mandat du groupe « Diversité des formes d'emploi » se caractérise tout d'abord par l'ouverture du champ auquel il procède et par l'appel à une clarification conceptuelle. Compte tenu de ce qui a déjà été dit sur le brouillage des frontières, il est apparu indispensable de prendre en compte non pas un ensemble de pratiques émergentes (ce qui correspondrait à l'idée de « formes particulières d'emploi » considérées dans leurs développements récents) mais bien l'ensemble du champ de l'emploi entendu comme activités de travail socialement identifiées et rémunérées. C'est en effet la seule manière de pouvoir examiner des tendances qui affectent aussi bien le travail indépendant que le travail salarié, ce dernier connaissant en outre, au sein même des formes les plus reconnues et les plus centrales telles que le CDI, des mutations importantes.

Cette extension rend d'autant plus importante la préoccupation, affichée d'emblée, d'une clarification conceptuelle portant sur l'idée même de forme d'emploi. Le terme peut en effet caractériser un ensemble foisonnant et dispersé de situations et de pratiques. Il convient donc de le circonscrire, et d'examiner et mesurer dans un second cercle ce qui ne serait pas directement caractéristique d'une relation de travail rémunéré mais permettrait plutôt d'en qualifier des modalités. Un exemple simple est ici le temps partiel, fréquemment et abusivement considéré comme une « forme particulière d'emploi », alors que cette modalité d'exercice de l'emploi peut s'appliquer à diverses formes d'emploi comme le salariat en CDI ou en CDD.

Le mandat consiste ainsi à examiner la manière dont l'appareil statistique français découpe, structure et observe aujourd'hui la diversité des formes d'emploi, que celle-ci soit émergente ou plus anciennement reconnue. Il s'agit, et nous aurons l'occasion d'y revenir attentivement, d'un dispositif multiple, organisé autour de quelques enquêtes majeures et complété par une variété de sources spécialisées répondant à des besoins eux-mêmes variés. L'examen source par source de la pertinence et de la précision des données, mais aussi celui de la couverture d'ensemble, doit permettre d'identifier les apports mais aussi les lacunes, les manques ou les redondances voire les incohérences, et de formuler des recommandations en vue d'améliorer la situation existante.

Le mandat invite à prendre en compte les apports en provenance de l'étranger, ainsi que des travaux internationaux, dans un triple registre. Il s'agit d'abord de s'interroger sur la variété des expériences nationales dans le champ des formes d'emploi, et sur la diffusion inégale dans le monde des tendances à leur diversification.

Ce premier registre n'est toutefois pas dissociable, dans la perspective qui est ici tracée, de la prise en compte de la variété des perceptions sociales, juridiques, statistiques, et de la variété des pratiques de mesure et de collecte. Ce second registre conduit alors au troisième, celui des confrontations internationales et des efforts comparatifs, dont nous avons évoqué ci-dessus quelques – uns des efforts et des apports récents. Il y aura ainsi lieu de situer les mesures et les catégorisations françaises dans l'éventail des conceptualisations, des découpages et des mesures actuellement pratiqués.

Un tel regard sur notre appareil statistique suppose d'abord la mobilisation attentive d'experts connaissant de l'intérieur la manière dont sont produites et traitées les statistiques de l'emploi. Mais pour être fécond, il doit aussi être multidisciplinaire et directement ouvert sur le débat social. La composition du groupe a été établie en conséquence. Composé principalement de statisticiens travaillant dans diverses administrations, le groupe s'est adjoint la collaboration active de juristes, de sociologues, d'économistes et de gestionnaires, et a intégré dans ses travaux les contributions de représentants des partenaires sociaux et de la société civile.

Partie I. Méthode de travail du groupe

La méthode de travail du groupe a consisté à combiner une réflexion à la fois pragmatique et de fond, et à mener à la fois des évaluations – appréciations opérationnelles, source par source et champ par champ, et un examen de la cohérence d'ensemble du dispositif actuel.

Il est apparu nécessaire d'adopter d'abord et avant tout un point de vue pragmatique. En effet, répondant à des demandes et des objectifs variés et parfois divergents, les diverses sources statistiques et leurs exploitations n'ont pas a priori à construire une vision intégrée de l'ensemble des observations qu'elles produisent et mettent à la disposition des analystes comme du grand public. Il est naturel de poser, en un premier temps, que l'on doit rechercher des réponses ponctuelles, incrémentales, à tel ou tel manque ou telle ou telle incohérence, et c'est dans cet esprit qu'une bonne part du travail du groupe a été mené.

Mais cette recherche doit s'appuyer sur une vision plus générale, faute de laquelle elle risque d'aboutir à un catalogue à la Prévert, risque d'autant plus consistant que l'on assiste de nos jours à un accroissement de la « variété contractuelle » dans le champ du travail et de l'emploi (Pour un panorama juridique qui se limite aux emplois flexibles en Europe et aux E.U., voir Robin – Olivier 2015, op. cit).

Les particularités de la situation actuelle conduisent à engager une démarche plus complexe, qui prend le parti de faire un détour par une réflexion de fond : sur la catégorisation même de l'emploi telle qu'elle s'est construite et évolue sous nos yeux.

D'une part, le débat social que nous avons évoqué en introduction oscille entre la sur-médiatisation, par exemple à propos de l'« ubérisation » de l'emploi, qui verrait les salariés transformés à vaste échelle en travailleurs indépendants payés à la tâche (cf. le dossier d'*Alternatives économiques* de décembre 2015) et la non – visibilité, telle qu'elle a été récemment constatée et combattue à propos du difficile dénombrement des emplois dans les services à la personne, emplois massivement occupés par des femmes et souvent caractérisés par une forte précarité (Cnis 2012 op. cit. ; Jany-Catrice 2012 et 2013). Il est donc important de tenter de mettre à distance les représentations en vogue et des évidences qu'elles véhiculent.

D'autre part, la réflexion sur les statistiques de l'emploi est difficilement dissociable d'un effort de compréhension et d'interprétation des faits que l'on cherche à mieux mesurer, tout comme d'une appréciation sur leur valeur et leur désirabilité sociales. On l'a vu : le mandat du groupe de travail ne consiste ni à tenter d'expliquer, et pas davantage à légitimer telle ou telle évolution de l'emploi. En revanche le groupe a été amené à réfléchir attentivement sur les modalités de développement et les potentialités de diffusion de telle ou telle forme d'emploi, et sur les indicateurs permettant d'éclairer le débat politique et social sur les conséquences et la désirabilité de ces formes d'emploi. Ici encore la mise à distance et en question des catégories d'emploi actuellement pratiquées peut aider à mieux situer les questions et orienter une réflexion à plus long terme.

Largement dominée par la figure intégratrice et stabilisatrice du CDI à temps plein, la catégorisation statistique de l'emploi dans notre pays est confrontée de nos jours à de multiples tensions et remises en cause (1). La réflexion sur cette situation conduit à revisiter brièvement la manière dont est structuré et évolue l'éventail des relations de travail, salarié et indépendant (2), avant de s'intéresser au repérage en dynamique des trajectoires professionnelles, qui peuvent combiner ou alterner divers statuts (3). Il en résulte une série de choix méthodologiques (4) concernant d'abord la maille des observations, puis les différentes dimensions qui permettent de les organiser et de les relier aux sources disponibles, et enfin la variété des outils et des horizons temporels à envisager.

1. Les catégorisations statistiques de l'emploi et leur usage

Distinguer diverses catégories d'emploi, par exemple sur une base juridique apparemment simple telle que l'opposition entre CDI et CDD, c'est répondre d'un même geste à plusieurs séries de préoccupations, dont les principales sont les suivantes. D'une part la distinction structure et spécifie les obligations juridiques qui lient les contractants, et permet en cas de litige l'application de diverses règles de droit. D'autre part, la distinction permet d'asseoir des prélèvements sociaux différents. Enfin, elle fournit une base à partir de laquelle diverses politiques publiques peuvent se construire et s'évaluer (par exemple on apprécie souvent en France le succès de mesures en faveur du retour à l'emploi des chômeurs selon la durabilité présumée de l'emploi retrouvé, en distinguant l'accès à un CDI ou à un CDD). Plus généralement, l'observation et le dénombrement des CDD et des CDI permettent d'éclairer le débat public général et les choix collectifs.

Un bref détour par l'histoire permet de montrer que derrière l'évidence de cette distinction on trouve des processus complexes relevant autant de l'histoire politique, sociale et juridique, que de l'histoire de la statistique, processus qui diffèrent d'un pays à un autre.

Encadré 1/10 - La catégorisation du travail et de l'emploi : un processus complexe et toujours en cours

On sait depuis longtemps que la catégorisation de l'emploi est la résultante d'évolutions historiques complexes et liées les unes aux autres, contemporaines de la montée du salariat industriel. En Angleterre, le processus d'élimination du « travail occasionnel » ou encore de « de-casualization of labour » tel que l'a prôné et largement animé William Beveridge (Beveridge 1909), consiste à organiser simultanément l'emploi à temps plein et le chômage à temps plein en quelque sorte, de manière que la société puisse départager clairement les situations et prendre en charge les chômeurs en tant que personnes se consacrant entièrement à la recherche d'emploi. En France « l'invention du chômage » (Salais, Baverez, Reynaud 1986) a été comprise elle aussi comme une opération à la fois statistique, juridique et politique portant avant tout sur le contrat de travail, normant notamment les horaires, et permettant d'orienter l'action publique, dans le contexte de l'émergence du droit du travail au début du XXe siècle.

L'apparition et le déploiement de ces catégorisations et de ces normes, pour naturelles qu'elles apparaissent aujourd'hui, n'ont toutefois pas été de soi. En témoigne la très forte réticence de très nombreux travailleurs envers le salariat à durée indéterminée à l'aube du XXe siècle, vu comme non pas comme une sécurité mais comme une dépendance à l'égard du patron limitant la capacité du travailleur à conduire sa propre carrière. En témoigne aussi la disparité du traitement des hommes et des femmes, qui a longtemps exclu les femmes des garanties associées au salariat, ce qui a permis à A. Gauvin de titrer son analyse historique, centrée sur le premier tiers du XXe siècle « L'invention de l'emploi... masculin » (Gauvin 1989).

Toutefois la figure de l'emploi salarié « fordiste » s'est imposée au cours du XXe siècle en même temps que se construisaient la Sécurité sociale et l'Etat – providence.

Il serait trompeur de considérer qu'après ces débuts houleux et ce succès historique l'évidence de l'emploi salarié a été stabilisée définitivement. Entre autres processus historiques, la tertiarisation, la montée du travail des femmes et celle des emplois précaires ont été de puissants facteurs d'évolution.

Comme l'a fait remarquer A. Supiot (Supiot 1999 p. 45), « le travail salarié... n'est pas une donnée mais une construction juridique toujours recommencée. »

On peut conclure de cette brève incursion historique que la catégorisation préalable aux classifications et dénombrements statistiques *superpose* et finalement *condense* des enjeux multiples, complexes et évolutifs.

Si la superposition, et la mise en ordre dont elle est porteuse, donne des jalons normatifs utiles à l'action des individus comme des pouvoirs publics, la condensation et l'évidence qu'elle suggère quant à elles peuvent se révéler un obstacle à la compréhension et à l'action lorsque les évolutions de ses diverses composantes tendent à diverger.

C'est ainsi que le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à temps plein apparaît, un peu partout dans le monde et plus particulièrement dans le contexte du chômage de masse persistant dans notre pays, comme un état a priori socialement souhaitable notamment au regard des droits et accès (tels que l'accès au logement) qu'il permet d'ouvrir. Le contrat de travail en CDI à temps plein apparaît ainsi comme un contrat standard, générique, par rapport auquel les autres contrats apparaissent comme des exceptions qu'il faut justifier. Il est devenu un *statut*, position sociale de référence liée à un ensemble de droits et de garanties, et même à un mode de vie (Supiot 1999, op. cit., p. 106). Il a ainsi petit à petit conquis une place particulière dans l'imaginaire social, à telle enseigne que certaines catégories de travailleurs qui n'en bénéficient pas ont pu tenter, et souvent avec succès, de s'en rapprocher. C'est notamment le cas des dirigeants salariés, catégorie hybride permettant de jouir de certaines protections liées au salariat tout en exerçant une activité d'indépendant.

On sait que selon les pays et notamment leurs traditions juridiques et politiques, la conception même du contrat de travail standard diverge, et que les garanties qu'il apporte peuvent grandement différer, tant entre pays qu'entre époques.

Il convient aussi de prendre en compte la diversité des employeurs et de leurs pratiques : selon qu'on est salarié en CDI d'une entreprise de grande ou de petite taille, privée ou publique, donneuse d'ordre ou sous-traitante, ou encore d'une association, d'une coopérative, d'un particulier employeur, ou de l'État ou d'une collectivité locale, etc., les protections, les opportunités, les risques et les contraintes peuvent s'avérer très inégales. Un point particulièrement important dans ce domaine est celui des modalités de rupture du CDI, qui se sont diversifiées et peuvent correspondre à des garanties et des aides au reclassement très différentes selon les cas.

On sait que plus d'un tiers des CDI conclus dans une année sont rompus au cours de cette même année (Dares 2015), incluant de nombreuses ruptures au-delà de celles qui sont imputables à la fin des périodes d'essai. Mieux encore : la durée médiane des CDI échus (les seuls dont on peut observer directement la durée puisque les autres continuent à la date de l'observation) était de 24 mois seulement en 2012 (ibid.). Une très forte diversité sectorielle module ce constat : d'un côté, dans le secteur de la fabrication des matériels de transport la durée médiane de ces CDI échus est de 127 mois, soit plus de 10 ans ; dans le secteur de la cokéfaction et du raffinage, 121 mois, et dans le secteur de l'industrie pharmaceutique 87 mois. De l'autre, cette durée s'établit à 7 mois dans l'hôtellerie – restauration, 12 mois dans le secteur « Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques », 15 mois dans les Activités de services administratifs et de soutien, 22 mois dans les Activités informatiques et services d'information.

En introduisant un point de vue dynamique sur les carrières et les perspectives de carrière, une analyse statistique a montré qu'il existait une proportion significative, de l'ordre de 10% des salariés, de « CDI fragiles » (dont les détenteurs indiquent qu'ils sont inquiets pour le devenir de leur emploi l'année à venir) (Rouxel 2009). D'autres chercheurs ont construit la catégorie de « CDI précaires » (Lizé et Prokovas 2013). Il s'agit de chômeurs ayant retrouvé un CDI, mais dont les conditions de travail et de rémunération les conduisent à rechercher immédiatement un autre emploi. En 2009, ces anciens chômeurs embauchés en CDI étaient 30% à rechercher un autre emploi, pourcentage peu éloigné de celui de l'ensemble des anciens chômeurs ayant retrouvé un emploi : 38%. Enfin, une série de travaux ont montré en quoi les CDI offerts par les sous-traitants souvent très dépendants de leurs donneurs d'ordre étaient susceptibles d'être affectés par la précarité (Petit et al. 2006 ; Perraudin et al. 2013).

Le constat de l'érosion progressive de l'emprise du Contrat à durée indéterminée est désormais largement partagé en Europe, comme en témoigne, entre autres, la synthèse réalisée en 2010 par G. Schmid (Schmid 2010), ou encore le chapitre 4 du rapport « Perspective de l'emploi 2014 » de l'OCDE (OCDE 2014).

On voit donc, en rejoignant ici les très nombreuses analyses de la segmentation et de la flexibilisation du marché du travail, que le CDI en lui-même n'est plus à lui seul l'indicateur d'une situation d'emploi satisfaisante. Ce qui ne lui enlève en rien son rôle central dans le débat social et dans l'orientation des

politiques publiques, mais impose d'en repérer et d'en mesurer les différenciations internes et les connexions externes. La figure de l'emploi stable ne peut pas (ou plus) être confondue a priori avec celle du CDI.

Symétriquement, les « formes particulières d'emploi », qui ont été longtemps comprises comme de simples déviations par rapport au CDI, appellent elles aussi le même effort d'observation de leurs différenciations internes.

Il en va ainsi d'abord en ce qui concerne la diversité contractuelle. La multiplication de « formes émergentes d'emploi » vient prolonger la diversité déjà grande des « contrats aidés », notamment en France, mais aussi en Europe, ce qui invite à en distinguer différentes catégories. Un exemple extrême vaut d'être cité ici : ce ne sont pas moins de 48 contrats possibles qui ont été recensés dans le cas de l'Italie (Robin – Olivier 2015, p. 31).

Le constat vaut aussi pour le CDD, dont diverses modalités existent dans notre pays et dont les durées médianes elles aussi sont très fortement différenciées par secteurs, avec une majorité de contrats longs dans de nombreux secteurs industriels (Dares 2014) et au contraire des contrats très courts dans de nombreux secteurs tertiaires, notamment le secteur Arts, spectacles et activités récréatives ou le secteur Édition, audiovisuel et diffusion.

Les études de l'Union Européenne, du BIT et de l'OCDE ont enfin montré de très substantielles variations concernant la proportion et la durée moyenne des contrats à durée déterminée entre pays (voir par exemple OCDE 2014, op. cit.). Comme y a insisté récemment Philippe Askenazy (Askenazy 2016), on n'observe pas, tant s'en faut, un mouvement généralisé d'expansion du travail indépendant en Europe ou dans le monde développé. L'ensemble de ces constats conduisent à revisiter brièvement la relation de travail, qu'elle soit salariée ou indépendante, et à tenter de clarifier l'espace de ses transformations actuelles.

2. Revisiter la relation de travail

Sans revenir ici sur les multiples évolutions qui affectent l'exercice du travail et la sécurité des travailleurs, il convient de partir d'une série de transformations convergeant vers un accroissement de l'autonomie de ceux-ci. Passage de la « peine » à la « panne », exigence de réactivité, obligation de résultat et non seulement de moyens, mais aussi mutations des entreprises et de leurs modes de coordination et de contrôle, l'organisation du travail en réseaux venant se substituer à l'organisation hiérarchique traditionnelle, montée des compétences et arrivée de tiers venant s'interposer entre le travailleur et l'utilisateur de son travail : ces évolutions sont ambivalentes au sens où elles ouvrent des opportunités de carrière et de reconnaissance pour les plus qualifiés et les plus entrepreneurs des travailleurs, et accroissent les risques de relégation ou de précarisation voire d'exclusion pour les moins formés et les plus vulnérables.

Elles mettent en cause, et c'est le point qui nous intéresse ici, la distinction entre diverses formes et modalités d'emplois et notamment la principale d'entre elles, emploi salarié ou indépendant. On peut travailler pour un client ou pour un employeur. La pierre angulaire de la différenciation entre les situations qui relèvent de l'emploi salarié et celles qui n'en relèvent pas est le concept juridique de subordination. Loin d'être une évidence stabilisée une fois pour toutes, ce concept est complexe et évolutif, comme en témoignent les travaux successifs d'Alain Supiot (Supiot 1999, 2000 et 2015). En simplifiant à outrance, la définition initiale de la subordination est le fait de travailler sous les ordres d'un employeur. C'est partiellement ce qui est remis en cause avec les évolutions que nous venons d'évoquer. Il n'en résulte nullement une disparition ni même un affaiblissement de la subordination, mais plutôt une série de « nouveaux visages » (Supiot 2000, op. cit.). D'une part la subordination, qui laisse une part grandissante d'initiative autonome au travailleur salarié, est intériorisée (faisant appel à l'autodiscipline) et soumise à un réseau de normes procédurales.

D'autre part elle affecte désormais, au-delà des salariés, d'autres travailleurs : ceux qui opèrent en tant qu'indépendants, s'il s'avère qu'ils dépendent, comme c'est souvent le cas dans une relation de sous-traitance, d'un client principal leur imposant dans le détail une façon de travailler, par exemple l'usage de

certain matériaux et de certaines machines, et des normes contraignantes de fabrication. On est donc passé d'un critère de soumission aux ordres à celui de la dépendance économique et technique.

C'est ce changement qui justifie largement les efforts internationaux menés dans le cadre de l'OCDE (OCDE 2014) et du BIT (BIT 2015) pour définir et mesurer le concept statistique de « faux indépendant », entendons par là un travailleur juridiquement indépendant et économiquement dépendant d'un donneur d'ordre. Nous reviendrons plus loin sur le contenu et la justification d'une telle catégorie.

Les transformations du concept de subordination traduisent ainsi les nouvelles contraintes, opportunités et exigences du travail en réseau. Elles débouchent sur une nouvelle exigence : la disponibilité, qui s'applique à des situations de travail de plus en plus nombreuses. S'il s'agissait initialement d'astreintes telles que celles qui découlent d'une activité de surveillance nocturne, cette exigence exprime aujourd'hui une demande de réactivité instantanée à l'évolution des commandes ou de la production. Certains analystes parlent de relations d'allégeance voire de « reféodalisation » des rapports de travail (Supiot 2000 et 2015 op. cit.).

Encadré 2/10 - La montée de l'exigence de disponibilité : Le contrat zéro heure (CZH) au Royaume-Uni *versus* les CDD courts voire ultra-courts en France

Il est possible de mettre en regard deux versions de l'établissement de relations d'emploi à très court terme qui se sont brusquement répandues depuis 2010, à telle enseigne que l'on a pu parler d'explosion les concernant : d'une part la multiplication en France des CDD à très court terme, de l'ordre de moins d'un mois, voire d'une semaine ou même moins (Picart 2014) et d'autre part la très rapide progression du « Contrat Zéro Heures » au Royaume-Uni (Robin – Olivier 2014 et Supiot 2015, op. cit.), situation que l'on retrouve aussi aux Pays-Bas.

La définition du « CZH » est la suivante : un contrat par lequel le travailleur s'engage à attendre que l'employeur le sollicite pour travailler, qui ne prévoit qu'un taux de rémunération (horaire par exemple) et ne précise ni durée du travail ni rémunération minimale. Ce contrat est considéré comme illégal en France dans la mesure où l'une des parties (l'employeur) n'a souscrit aucune obligation, même minimale.

Sans être comparables, les ordres de grandeur sont importants ainsi que leur croissance récente dans les deux pays. Les CZH au Royaume-Uni étaient estimés à 200 000 en 2012, mais à 1,4 millions en 2014, dont 583 000 représentant un emploi à titre principal (Robin-Olivier 2014 et Supiot 2015, op. cit.).

La part des CDD courts voire très courts s'est fortement accrue en France : en 2012, 80 % des embauches en CDD étaient d'une durée inférieure à 1 mois, alors qu'elles n'étaient que 62 % en 2000. Mais il s'agit souvent de contrats donnant lieu à récurrence, et non de relations ponctuelles : en 2011 plus de 70 % des embauches en CDD sont des réembauches chez un ancien employeur (Picart 2014), qu'il s'agisse de CDD d'usage (qui permet une réembauche immédiate en raison de la nature de l'activité) ou du CDD classique (Benghalem 2015 à paraître, citée par Cahuc et Prost 2015).

Les diagnostics avancés pour expliquer ces développements de formes très instables d'emploi font appel à de multiples causes, qu'il s'agisse de stratégies d'entreprises recherchant la flexibilisation maximale des relations de travail, de difficultés d'appariement (ces multiples engagements de très court terme pouvant être vus comme des périodes d'essai) ou de politiques publiques subventionnant des formes fragmentées d'emploi au motif de favoriser l'accès à l'emploi.

Il est possible de rapprocher ces évolutions concernant des contrats de travail salarié, de développements qui affectent l'emploi indépendant en France, et notamment de l'essor du statut d'auto entrepreneur. Créé en 2009, il a connu un rapide succès (plus de 4 000 000 auto entrepreneurs économiquement actifs ont été recensés en 2011, voir infra partie II) et peut être considéré comme un équivalent fonctionnel des formes hyper flexibles du salariat.

Dans les deux cas, britannique et français, on observe en tout état de cause la montée d'une exigence controversée, celle d'être à la disposition de l'employeur à très court terme. Exigence directe et explicite dans le cas du Royaume-Uni, exigence indirecte dans le renouvellement toujours susceptible d'être interrompu de périodes d'engagements très courts dans le cas français.

Ces transformations conduisent à s'intéresser simultanément au déploiement des formes de travail dépendant du droit du travail et d'autres relevant du droit commercial. Dès 1999, M.L. Morin et ses collaborateurs (Morin et al. 1999) avaient présenté une analyse éclairante montrant les gradations par lesquelles les deux statuts polaires de la prestation de travail, indépendant et salarié, pouvaient aboutir à des situations

intermédiaires voire des interpénétrations. Cette analyse avait été conduite du point de vue de la prestation de travail elle-même, d'un double point de vue : celui du risque assumé et celui de son organisation, individuelle ou collective. Elle débouchait sur l'identification de deux processus de diffraction de formes intermédiaires à partir de chaque pôle, plus que de l'émergence d'une catégorie intermédiaire unique.

On peut alors appliquer aux deux formes polaires une distinction supplémentaire : la présence ou non d'un tiers. L'intervention d'un tiers est évidente depuis longtemps dans le cas de l'emploi salarié, et caractéristique d'une forme atypique d'emploi attentivement explorée et suivie : l'emploi intérimaire.

On sait toutefois que ce n'est pas la seule forme possible, tant pour l'emploi salarié que pour le travail indépendant. C'est ainsi que, généralisant à partir de certaines initiatives des politiques publiques de l'emploi et de dispositifs tels que les Groupements d'Employeurs (GE), Laurent Duclos et Jean-Yves Kerbourc'h ont proposé pour l'expérience française de parler d'« employeurs de synthèse » à propos de certaines des « nouvelles formes d'emploi » (Duclos et Kerbourc'h 2015) venant construire de la continuité là où les relations de travail se caractérisent par la discontinuité des tâches et des engagements.

Plus généralement encore, divers travaux en Europe et aux E.U. (Autor 2008, Havard et al. 2009, Pichault et al 2013) se sont intéressés aux multiples manières par lesquelles les « intermédiaires du marché du travail » ont pu médiatiser les relations de travail et d'emploi : au-delà des agences de travail temporaire, les associations professionnelles cherchant à sécuriser les parcours de leurs membres, les institutions de formation détachant des stagiaires, etc., divers intervenants viennent s'interposer entre le travailleur et l'utilisateur de son travail, affectant ses conditions d'emploi et de carrière.

L'action des tiers vient affecter de manière permanente l'éventail des modalités que les entreprises retiennent dans leurs stratégies de mobilisation des travailleurs, et en retour les choix des entreprises suscitent des initiatives de ces tiers. C'est particulièrement le cas de l'État et des politiques publiques de l'emploi, qui peuvent de manière soit directe soit indirecte créer ou contribuer à créer des formes particulières d'emploi - ou des tiers -, par exemple les divers contrats aidés, l'apprentissage, etc. auxquels les firmes ont plus ou moins recours. Celles-ci peuvent arbitrer entre des pratiques d'externalisation, de recours à des contrats flexibles et de recours à des dispositions assurant une flexibilité interne dans le cadre de contrats standard et notamment de CDI, et combiner dans des proportions variables ces trois grandes voies d'ajustement.

Les motivations de ces tiers peuvent être aussi bien d'ordre lucratif que non lucratif : des intermédiaires puissants tels que les agences d'intérim relèvent de la première catégorie, et certaines d'entre elles revendiquent une action de stabilisation dans l'emploi pour certains des travailleurs qu'elles placent et forment ; d'autres tels que les groupements d'employeurs adoptant le statut d'association sans but lucratif pour mettre à la disposition de leurs membres (souvent des entreprises classiques à but lucratif) des salariés dont ils partagent le temps de travail. La distinction entre les dimensions marchande et non marchande de l'activité correspondante doit être introduite ici, en notant qu'elle ne croise qu'en partie la précédente. C'est ainsi que des organismes sans but lucratif peuvent opérer dans un environnement marchand et vendre leur production, couvrant éventuellement en partie leurs coûts par des subventions publiques ou des contributions de donateurs. Plusieurs versions de l'intermédiation peuvent ainsi coexister. Par exemple les organismes de portage salarial, qui apportent un statut de salarié à leurs membres au prorata des activités économiques qu'ils développent et des gains qu'ils obtiennent, coexistent avec une version non lucrative qui reste dans l'univers marchand, celle des coopératives d'emploi et d'activité.

Une double conséquence découle de cette complexification des zones de partage entre différentes formes d'emploi. D'abord on constate le développement d'une « zone grise » (Supiot 2000) entre formes salariées et indépendantes du travail, qui conduit au défi de « penser la porosité des statuts d'emploi » (Bernard et Dressen 2014). Ensuite, on peut concevoir que pour certains travailleurs dont les projets sont à la lisière du travail salarié ou indépendant le choix soit ouvert entre différentes options juridiques et statutaires, en fonction des avantages et inconvénients perçus ou ressentis dans chaque cas. C'est ainsi que certaines catégories d'indépendants peuvent choisir entre le portage salarial ou le statut d'auto-entrepreneur (Everaere 2014), selon l'ampleur ou la régularité du chiffre d'affaires qui est envisagée. Il peut donc exister des « équivalents fonctionnels » plus ou moins favorables, et des relations de substitution entre diverses catégories d'emploi – dans l'exemple qui vient d'être évoqué, il semble que la souplesse du statut d'auto-entrepreneur en France ait été plus appréciée que la protection très supérieure que peut apporter le recours au portage salarial –.

Il résulte de la prise en compte de ces diverses analyses que l'examen de la diversité des formes d'emploi doit partir de l'analyse comparée des divers contrats disponibles dans un pays donné ou dans un ensemble de pays, mais doit aussi tenter d'en saisir le déploiement dans un certain nombre de dimensions jugées pertinentes. De ce point de vue, une contribution américaine, celle de Cappelli et Keller (2013), s'est avérée porteuse d'enseignements généraux qui ont retenu l'attention du groupe de travail. Ces auteurs ont proposé une quadripartition simple reposant sur deux oppositions. D'une part entre l'emploi (salarié) et le « travail contractualisé » (indépendant), et d'autre part entre les situations où un tiers est présent et celles où il n'y a pas de tiers entre le travailleur et l'utilisateur de son travail. Il en résulte quatre possibilités logiques : l'emploi direct, dans lequel le contrôle de direction est directement assuré par l'utilisateur du travail, et d'autre part le « co-emploi » dans lequel le contrôle de direction est partagé. Symétriquement, on peut opposer la contractualisation directe et la sous-traitance. Une série de contrats et de pratiques sont alors classés dans chacune des cases. Il n'y a pas lieu ici de détailler plus avant cette partition, d'autant plus que l'application qui en est faite se limite au cas des E.U.³ Il suffit de remarquer que cette construction caractérisant directement les relations de travail ouvre un espace logique qui peut admettre des gradations et pas seulement des critères dichotomiques, retrouvant par là l'élaboration évoquée plus haut proposée, du point de vue de l'entreprise et de l'organisation, par M.L. Morin et ses collaborateurs (Morin et al., op. cit.).

3. Trajectoires et autonomie

Deux considérations différentes, mais finalement inter-reliées, font passer au premier plan les caractéristiques dynamiques de l'emploi dans les mesures de celui-ci. Elles ont évidemment été présentes et étudiées depuis longtemps, mais sont apparues le plus souvent comme des données supplémentaires que l'on pouvait ajouter après coup, face à une situation d'emploi caractérisée par un contrat et une qualification. On sait tout d'abord que l'entretien et l'accumulation de compétences sont devenus essentiels au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle, à telle enseigne qu'une obligation légale d'entretien des compétences est apparue en 2004 (« maintien de la capacité à occuper un emploi », loi du 4 mai 2004). Ensuite, le repérage et la prise en compte des trajectoires professionnelles d'un emploi à l'autre et d'un statut à l'autre sont apparus comme une nécessité dans un contexte où de nombreux travailleurs peuvent être amenés à mener des « carrières obliques », faisant se suivre et éventuellement alterner des expériences d'emploi indépendant, salarié, bénévole voire de travail domestique. Les deux justifications convergent dans l'examen des reconversions et des itinéraires des travailleurs victimes de restructurations, confrontés à la révélation de leur capacité à mener une transition professionnelle parfois très difficile, et affrontant le risque de déclassement voire de relégation. Le passage d'une forme d'emploi à une autre, par exemple la probabilité, d'une année sur l'autre, de passer d'un CDD à un CDI, est devenu un indicateur important, parmi d'autres, du débat social.

Il en résulte que la mesure de l'emploi doit pouvoir combiner un ensemble de données plus riche qu'auparavant, non pas comme une option supplémentaire, mais pour fournir les données de base aux décideurs et aux citoyens. Une première « base informationnelle » (pour reprendre l'expression d'A. Sen) existe d'ores et déjà, construite tant au niveau national par les instituts statistiques de divers pays de l'OCDE que par des organismes internationaux tels que le BIT, l'OCDE elle-même, et pour l'Europe la Fondation de Dublin et la Commission Européenne, avec les ensembles de statistiques regroupés sous l'intitulé de « qualité du travail et de l'emploi » (parmi les présentations synthétiques voir Davoine et Erhel 2007, Guergoat-Larivière et Marchand 2013, et Gazier et Tuchsirer 2015). En simplifiant à outrance un domaine très actif voire foisonnant, on peut opposer les dispositifs d'observation statistique qui se centrent sur des indicateurs de salaire auxquels on peut adjoindre des indicateurs subjectifs de satisfaction dans l'emploi (approche retenue par la Fondation de Dublin), à des ensembles plus complexes qui combinent souvent quatre catégories d'indicateurs. Il y a d'une part des indicateurs caractérisant l'emploi : salaire, horizon du contrat, temps plein ou temps partiel..., et d'autre part des indicateurs caractérisant le travail : intensité, possibilité de communiquer, d'être représenté... Entre ces deux ensembles, sont intercalés deux groupes d'indicateurs. Les uns repèrent les possibilités d'évoluer professionnellement, et notamment l'accès à la formation continue, et les autres décrivent la manière dont le travail se combine avec les autres activités, notamment domestiques : possibilités de temps partiels, d'horaires aménagés... Notons que la place de la représentation collective dans ces ensembles est jugée trop faible par nombre de représentants des syndicats, ceux-ci formulant le souhait que les conditions de représentation collective fassent l'objet d'une cinquième série d'indicateurs.

³. Elle est discutée dans la partie III de ce rapport.

Sans entrer ici dans le foisonnement des travaux qui ont été et sont actuellement conduits dans le but de mesurer la qualité du travail et de l'emploi, on peut remarquer qu'il s'agit d'un ensemble à la fois consistant, très diffusé, non unifié mais relativement homogène. Il est apparu logique, dans le cadre de ces réflexions méthodologiques, de ne pas chercher à sélectionner tel ou tel groupe d'indicateurs dans ce domaine afin d'en recommander l'usage, mais de prendre appui sur ces développements pour insister sur quelques domaines-clés à prendre en compte.

Trois enjeux particuliers ont retenu l'attention du groupe de travail et ont fait l'objet de discussions. Tout d'abord, l'opposition entre « choisi » et « subi », notamment en matière de temps partiel. La question, difficile à affronter, est elle des « préférences adaptatives », situations dans lesquelles les personnes susceptibles de faire le choix du temps partiel – dans notre pays, en l'état de la division du travail au sein de la famille, il s'agit massivement des femmes – le font apparemment de leur plein gré alors qu'elles ont intériorisé les contraintes et les pressions qui résultent de leur position au sein du couple ou sur le marché du travail. Il est apparu toutefois que des indicateurs permettant d'apprécier la manière dont les personnes présentaient par elles-mêmes leur situation pouvaient avoir leur intérêt, pourvu qu'ils soient enrichis et assortis de commentaires permettant de baliser leur interprétation.

Ensuite, la question de l'éventail des droits auxquels donnent accès telle ou telle situation et telle ou telle trajectoire d'emploi est apparue centrale, ceux-ci devant être appréciés aussi bien du point de vue de leur consistance que de celui de leur accessibilité.

Enfin, revenant sur l'importance primordiale de l'indicateur du salaire ou des gains en matière de querservéabilité de l'emploi, le groupe s'est interrogé sur un critère majeur d'évaluation des politiques publiques, celui de la capacité d'une personne à vivre de son travail. En France, on l'a dit les évaluations usuelles des effets des mesures en faveur du retour à l'emploi de chômeurs se limitent souvent à un taux de reclassement six mois après la fin de la mesure, taux spécifié en quelques catégories d'emplois selon leur durée prévisible. Cette pratique contraste avec les évaluations les plus fréquentes aux E.U., qui observent, sur une période donnée, à la fois la durée passée en emploi et le cumul des gains obtenus. Cet indicateur de la capacité de gains sur une période donnée, qui est une des définitions possibles de l'employabilité parmi beaucoup d'autres (Gazier 1989) a l'intérêt de laisser jouer l'interaction entre la durée passée en emploi, la durée hebdomadaire de ces emplois, et les diverses rémunérations horaires, et débouche ainsi, par delà l'éventuelle discontinuité des positions d'emploi, sur une appréciation, certes réductrice, mais aussi synthétique de l'autonomie relative d'une personne sur le marché du travail.

Cette considération retrouve donc, reformulée, la question de l'autonomie de tout un chacun qui motivait le premier partage entre salarié et indépendant. L'horizon d'évaluation minimale qu'il semble utile de développer désormais devrait ainsi combiner l'appréciation de la capacité autonome de gains avec l'éventail des droits auxquels chacun a accès.

4. Choix méthodologiques

- Repérer les émergences, en tentant d'en identifier la (les) logique(s) de déploiement

La prolifération de nouvelles formes d'emploi ou de travail pose un défi à l'appareil statistique. Le groupe n'a pas considéré qu'il était réaliste ni même utile de rechercher l'inscription la plus rapide possible de chaque nouveau contrat ou de chaque nouvelle pratique dans un dispositif ad hoc d'observation. Il propose de combiner une attitude de veille avec un filtrage quantitatif selon l'importance actuelle ou prévisible à court et moyen terme de chaque forme ou modalité émergente. Il est apparu qu'en deçà d'un certain seuil (à discuter) les émergences actuelles n'avaient pas la même importance pour le débat social et qu'il s'agissait d'observer si elles étaient destinées à végéter ou au contraire s'inscrivaient dans une dynamique de croissance.

- Enrichir la base d'appréciation de ce qui est socialement souhaitable/inacceptable en dépassant le constat d'un contrat ou d'un statut

Le groupe propose de distinguer clairement entre forme et modalité d'exercice de l'emploi. L'emploi salarié privé est une forme d'emploi, tout comme l'intérim ou l'auto-entrepreneuriat. Un « temps partiel » est une

modalité d'exercice de l'emploi (pouvant se rapporter du reste à divers contrats de travail) tout comme le travail à domicile. La distinction revêt ici une grande importance. Elle permet de mieux identifier et mesurer la diversité des situations : d'une part le déploiement des formes contractuelles et d'autre part celui de leurs modalités.

Les situations de travail peuvent de surcroît correspondre à des cumuls, par exemple un(e) salarié(e) à mi-temps complétant son activité et ses revenus par diverses prestations en tant qu'auto-entrepreneur. Il est nécessaire de disposer d'une analyse en dynamique, appréciant le montant et la régularité des gains, et l'ensemble des droits sociaux ainsi obtenus, pour outiller le débat social.

- Distinguer quatre dimensions

Le déploiement des formes d'emploi peut être observé d'abord en croisant deux dimensions. D'une part celle de l'autonomie ou de la subordination dans le travail, et d'autre part celle de l'intervention ou non d'un (ou plusieurs) tiers. Ce qui caractérise la situation actuelle est la multiplication de contrats « mixtes » ou encore « hybrides » caractérisés par un dosage variable d'autonomie et de subordination, et/ou par l'intervention de divers tiers.

La prise en compte des modalités d'emploi, par exemple le temps partiel, conduit à introduire deux autres dimensions. L'une est apparue propre à l'emploi salarié et vient caractériser les combinaisons variables de flexibilité et sécurité qu'il peut offrir. L'autre – la quatrième ici - s'intéresse à la situation de la personne, en considérant notamment les cumuls et la dynamique. Elle introduit le point de vue des trajectoires et des transitions.

- Distinguer et articuler plusieurs registres d'observation et de diffusion

Chaque source répond à une logique propre d'exploitation et fournit des données primaires dont le groupe a cherché à établir la précision et la fiabilité, et à renforcer la pertinence. Un second registre est celui de leur présentation consolidée, qui vise à obtenir une vision d'ensemble. Il s'agit alors de rechercher sinon l'exhaustivité du moins la couverture la plus vaste et cohérente possible, en questionnant les dénombrements discordants pour tenter de les réduire, par exemple en harmonisant les définitions et en éliminant les doubles comptes, dans une perspective de diffusion et d'analyse. On peut alors établir des indicateurs de stock et de flux, avant d'introduire des ventilations par sexe, âge, niveau de qualification... Cet ensemble, à organiser en batterie, correspond à un troisième registre, ouvrant sur des exploitations secondaires.

- Prendre en compte la DSN

Une très importante réforme en cours impactera la statistique publique, qui s'appuie principalement sur les déclarations sociales pour construire ses systèmes d'information sur l'emploi et les salaires. La Déclaration Sociale nominative (DSN) va remplacer au total plus de trente déclarations sociales et quatre sources majeures de statistiques publiques de l'emploi salarié. Le groupe a étudié avec une grande attention les perspectives qu'ouvre la DSN. L'objectif de simplification des déclarations devrait aboutir à renforcer la cohérence du dispositif d'observation de l'emploi et à offrir de nouvelles opportunités de mesures, mais peut conduire à perdre ou rendre moins précises que ce qu'on pourrait attendre certaines informations importantes pour caractériser certaines situations d'emploi. Le groupe a considéré qu'il était de sa mission de relever les « points de vigilance » sur lesquels de tels risques pouvaient apparaître, et de suggérer des améliorations.

- Présenter des préconisations à divers horizons temporels

Certaines préconisations sont réalisables à court voire très court terme. Beaucoup d'entre elles doivent s'articuler avec la réforme introduisant la DSN, c'est alors une perspective de moyen terme qui prévaut puisque cette réforme, compte tenu de sa mise en œuvre progressive, devrait être effective à l'été 2017. Enfin

d'autres réformes à plus long terme portent sur la configuration même de certaines enquêtes, qu'il convient de rendre plus cohérente avec le déploiement actuel de la diversité des formes d'emploi.

En conséquence, ce rapport s'organise comme suit : La partie II dresse un panorama du système statistique permettant de mesurer les diverses formes d'emploi en France, en privilégiant une entrée par les diverses sources actuellement utilisées. Il intègre les perspectives ouvertes par la réforme DSN actuellement en cours, et présente, source par source, une évaluation de leur pertinence et, quand il y a lieu, des suggestions d'amélioration.

La partie III élargit le propos en présentant une réflexion plus générale visant à mieux classer des différentes formes d'emploi dans le contexte actuel d'émergences de nouvelles formes. Elle s'appuie sur une série de travaux internationaux et étrangers actuellement disponibles ou en cours, qu'il s'agisse de travaux conceptuels ou de travaux appliqués. Elle propose une clarification logique et une grille de classement originale distinguant notamment formes et modalités d'emploi.

La partie IV s'intéresse aux formes d'emploi, repérées selon deux dimensions principales, qui sont d'une part le degré d'autonomie et d'autre part la présence ou non d'interventions de tiers, en explicitant leur diversité. Elle approfondit ensuite les modalités d'engagement dans le cas du salariat, notamment les différenciations internes au CDI. Elle débouche sur une série de préconisations visant à renforcer la couverture et la cohérence du dispositif actuel d'observation et de mesure.

La partie V cherche à caractériser de manière plus complète l'emploi, et considère la situation des personnes au regard des formes et modalités des emplois qu'elles peuvent occuper à temps complet ou partiel, exclusivement ou simultanément, cf. notamment les situations de temps partiel et de pluriactivité. Elle débouche sur des préconisations dont beaucoup sont transversales et dont certaines mobilisent des sources complémentaires décrivant les gains issus du travail.

La partie VI enfin s'intéresse aux indicateurs qui peuvent être associés à ces données et viennent nourrir le débat social sur les transformations de l'emploi. Elle distingue classiquement stocks et flux, avant de considérer des dimensions plus qualitatives telles que la qualité de l'emploi et les conditions de travail.

En conclusion, sont rassemblées et regroupées les préconisations faites au fil du rapport, dans une liste qui distingue les propositions concernant des formes d'emploi spécifiques et celles qui revêtent un caractère transversal.

Partie II. Le système statistique actuel, ses limites et les évolutions déjà engagées

Les sources statistiques apportant des informations sur les formes d'emploi sont nombreuses. Certaines sont générales, couvrant toute ou une large partie de l'emploi (enquête Emploi, DADS, Base non-salariés,...), d'autres sont spécifiques à une forme d'emploi particulière (par exemple les relevés mensuels de mission pour l'emploi intérimaire) ou portent sur une thématique particulière (par exemple les conditions de travail). Suivant les cas, ces sources permettent de décrire le stock d'emploi ou (et) les flux de main d'œuvre. A l'horizon 2018, certaines de ces sources seront remplacées par la déclaration sociale nominative (DSN), déclaration unique et dématérialisée des employeurs décidée dans un objectif de simplification des démarches administratives et dont la mise en œuvre a débuté en 2013.

Dans cette partie sont présentées dans un premier temps les sources statistiques généralistes ou thématiques : sources généralistes actuelles entreprises et ménages, sources sur les flux de main d'œuvre et les conditions de travail, DSN.

Dans un deuxième temps, on s'intéresse au suivi statistique de différentes formes d'emploi et à ses limites. Lorsqu'une source statistique est spécifique à la forme d'emploi examinée elle est décrite ici et lorsque plusieurs sources permettent de quantifier une forme d'emploi elles sont confrontées.

1. Les sources statistiques généralistes sur les formes d'emploi

A. Les sources administratives : DADS, base « non-salariés » et dispositif Estel

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés pour les administrations fiscales et sociales. Depuis 2009, les fichiers de diffusion annuels (DADS « grand format », gérés par l'Insee) agrègent aux DADS du secteur privé, les données issues du système d'information des agents des services publics (SIASP) et celles concernant les particuliers employeurs. Les DADS « grand format » couvrent ainsi sur le champ France entière l'ensemble des employeurs à l'exception des activités extra territoriales et des établissements d'entreprises françaises établis à l'étranger. Pour chaque salarié, outre ses caractéristiques individuelles (identifiant salarié, sexe, âge), les informations suivantes sont déclarées pour chaque période d'emploi, sauf en cas de périodes multiples dans un même établissement : type de contrat de travail depuis 2005 (CDI, CDD classiques, intérim, apprentissage, mandat électifs, certain contrats aidés, CDD de mission, CDD seniors, sans contrat), conditions d'emploi (temps complet, temps partiel, faible temps partiel, travail à domicile, conditions mixtes), type d'emploi depuis 2002 (emplois ordinaires, apprentis, stagiaires, emplois aidés), profession, dates de début et de fin de période de paie, nombre d'heures salariées, montant des rémunérations versées, APE, SIRET et catégorie juridique de l'entreprise. Afin d'assurer la robustesse de la mesure du salaire moyen d'une année à la suivante, une variable distingue des postes « annexes » correspondant à de faibles rémunération-durée de paie ; les statistiques sont le plus souvent produites hors postes annexes⁴. Les données détaillées de l'année n sont diffusées au premier semestre n+3.

En cas de périodes multiples au sein d'un même établissement au cours d'une année, on ne dispose que d'une valeur pour le type de contrat, la condition d'emploi et la profession. Le nombre d'heures et le montant des rémunérations agrègent l'ensemble des périodes. Les dates de début et de fin de chacune des périodes de paie sont connues lorsqu'il y en a deux, mais, au-delà, la première période est connue tandis qu'une seconde période agrège les périodes ultérieures⁵.

Le « panel DADS », géré par l'Insee, rassemble sur le champ France entière les informations issues de ces déclarations depuis 1967 pour un échantillon de la population française : 1/25^e jusqu'en 2001, puis 1/12^e à partir de la validité 2002 (individus nés en octobre). Dans le panel, les différents postes occupés par un individu dans une entreprise au cours de l'année sont agrégés. Sont alors conservés la plus petite date de début de rémunération et la plus grande date de fin de rémunération, l'établissement pour lequel la durée de paie est la plus longue et les caractéristiques de l'emploi associé ; les salaires, heures et durée de paie sont additionnés. La présence d'identifiants salariés (NIR) fictifs altère la qualité du panel, mais avec l'amélioration du contrôle de la qualité des NIR, la part de ces NIR fictifs n'excède pas 1 % depuis 2007, contre en moyenne 5 % auparavant. Le panel intégrant l'année n est disponible dans le courant de l'année n+3, peu de temps après les DADS « grand format » de l'année n.

La base « Non-salariés », source administrative gérée par l'Insee, est issue des déclarations de revenus des non-salariés auprès de l'Acoss pour les secteurs non-agricoles et de la MSA pour les non-salariés du secteur agricole. Il s'agit essentiellement des auto-entrepreneurs, des entrepreneurs individuels « classiques » et des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée. Les aides familiaux ne sont pas couverts et les dirigeants salariés sont quant à eux inclus dans les DADS. Tous les pluriactifs, percevant à la fois des revenus d'activité salariaux et non salariaux, sont pris en compte, y compris ceux exerçant à titre principal une activité salariée. Les données sont disponibles par secteur d'activité détaillée. Contrairement aux DADS, toutes les périodes d'emploi sont regroupées. Concernant les flux, on ne peut donc mesurer que le nombre de personnes nouvellement affiliées dans l'année ou ayant cessé leur activité dans l'année. Les données de l'année n sont disponibles à l'automne n+2.

Le dispositif ESTEL (Estimations d'Emploi Localisées) a pour objectif de produire par une synthèse de sources administratives des estimations localisées d'emploi, cohérentes entre les différents échelons géographiques (France entière sauf Mayotte, région, département et zone d'emploi) et les secteurs de la nomenclature d'activités. Estel vise ainsi à couvrir l'emploi total, salarié (au lieu de travail, comme au lieu de résidence) et non salarié (au lieu de travail) et par secteur d'activité. Ce dispositif donne le nombre de

⁴ Fin 2013, 8 % des postes du privé sont annexes et 5 % des salariés présents n'ont pas de postes autres qu'annexes.

⁵ La date de début est la date de début de la 2^e période de paie et la date de fin est la date de fin de la dernière période.

personnes en emploi au 31 décembre selon le concept d'emploi du Bureau international du travail (BIT)⁶. Les Estimations d'emploi localisées (Estel) ont été réalisées pour la première fois sur l'année 2007. En mars de l'année n+3 sont diffusés les résultats des estimations d'emploi au 31 décembre de l'année n. Pour les salariés, Estel utilise les DADS grand format et pour les non-salariés, les sources mobilisées sont les fichiers de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et ceux de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (Acos) pour les non-salariés non agricoles.

L'utilisation de données individuelles permet de traiter directement les situations de multi activité en comptant chaque personne uniquement dans son emploi principal. Les niveaux de diffusion pour les estimations d'emploi salarié sont le niveau A88 de la NAF rév. 2 pour la métropole, le niveau A38 de la NAF rév. 2 pour les échelons les régions et départements (France métropolitaine et DOM) et le niveau A5 de la NAF rév. 2 pour les zones d'emploi. Les estimations d'emploi non salarié sont diffusables sur la France métropolitaine dans un regroupement en 5 secteurs de la nomenclature d'activités pour les échelons géographiques standards (département, région). Pour les DOM les effectifs ne sont pas déclinés par secteur d'activité. Seul l'emploi total non salarié est diffusable par zone d'emploi. Les estimations annuelles d'emploi localisées donnent des niveaux de référence de fin d'année pour les estimations trimestrielles localisées d'emploi.

B. L'enquête Emploi, source ménage de référence

L'enquête Emploi porte sur un échantillon de logements (hors communautés : foyer de travailleurs, résidences universitaires, prisons,...) enquêtés 6 trimestres consécutifs depuis 2003. Près de 110 000 individus de 15 ans ou plus sont interrogés chaque trimestre. Depuis 2014, les DOM (hors Mayotte) sont intégrés aux fichiers de diffusion. Bien que son objectif initial soit la mesure du chômage, l'enquête Emploi est une source très riche et détaillée sur l'emploi principal. Elle permet notamment de connaître le statut d'emploi (salarié du privé et des trois fonctions publiques, auto entrepreneur, autres non-salariés), le type de contrat de travail des salariés, la durée prévue pour les contrats temporaires, le temps de travail, l'ancienneté dans l'entreprise, le salaire, la profession et le secteur d'activité détaillé. Elle comporte aussi des questions sur le souhait de travailler plus ou moins et de changer d'emploi, la pluriactivité, le fait d'être en stage et quelques questions sur les conditions de travail (travail le soir, la nuit, le week-end, à domicile). La refonte du questionnaire en 2013, a cependant entraîné une rupture de série importante pour certaines variables, comme par exemple la pluriactivité. Les résultats d'un trimestre sont connus environ 3 mois après la fin du trimestre.

C. L'échantillon démographique permanent (EDP), agrégation de sources

Les enquêtes de recensement ne constituent pas en tant que tel une référence pour l'analyse des formes d'emploi, en particulier parce que le questionnaire est très court et qu'il est auto administré. Il renseigne cependant sur le statut (salarié / non salarié), le type de contrat et le fait de travailler à temps plein ou partiel. Comprenant les personnes nées les 16 premiers jours de chaque trimestre depuis 2008 (4 premier jours auparavant) repérées dans les recensements depuis 1968 et enrichi chaque année, l'échantillon démographique permanent (EDP) est un panel composé actuellement de 3 millions de personnes comportant des données issues de différentes sources statistiques. Le panel tout salarié issu des DADS y est intégré. A terme, le panel non-salarié, construit à partir de la base « non-salarié », pourrait y être intégré. L'EDP intègre le panel DADS de l'année n à la fin de l'année n+3. Bien qu'il n'y ait pas eu encore d'études sur la dimension emploi, l'EDP constitue une source prometteuse en termes d'analyse des trajectoires.

D. Les sources statistiques sur les flux de main d'œuvre : la déclaration préalable à l'embauche et les déclarations et enquêtes sur les mouvements de main d'œuvre

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) doit être effectuée auprès des Urssaf (la MSA pour le régime agricole) dans les 8 jours précédant la date d'embauche par l'employeur quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail. Elle contient des informations sur l'employeur (SIRET, adresse et APE de l'établissement), sur le salarié (NIR, sexe, date et lieu de naissance) et sur les principales caractéristiques de son contrat de travail (date et heure d'embauche, type de contrat de travail, date de fin de CDD le cas échéant). Le formulaire est simplifié pour les entreprises de travail temporaire : aucune information ne figure sur la date de fin, ni sur l'entreprise utilisatrice. La DPAE ne concerne pas les stagiaires n'ayant pas la

⁶ Une personne en emploi selon les normes du BIT est une personne ayant effectué au moins 1 heure de travail rémunéré au cours d'une semaine de référence.

qualité de salarié. Pour les adhérents au titre emploi service entreprise (TESE), au titre firme étrangère (TFE), au chèque emploi associatif (CEA) et au titre du spectacle occasionnel (GUSO) les déclarations d'embauche se font par l'intermédiaire de leur propre dispositif et sont intégrées aux données statistiques sur la DPAE. Certaines déclarations préalables à l'embauche ne se concrétisent pas en embauches effectives (erreur de déclaration, renoncement de la part de l'employeur ou du salarié) ; environ 10 % des DPAE ne donnait pas lieu à une embauche effective en octobre 2005 dans les entreprises d'au plus 20 salariés.

Le dispositif des mouvements de main d'œuvre, géré par la Dares intègre les déclarations mensuelles des mouvements de main d'œuvre pour les établissements de 50 salariés ou plus (DMMO) et les enquêtes trimestrielles (EMMO), réalisées depuis 2007 auprès des établissements comptant de 1 à 49 salariés. Ce dispositif concerne le secteur concurrentiel non agricole hors intérim et stages. Sont comptabilisés les flux d'entrées et de sorties (sauf suspension du contrat de travail et transformation de contrat au sein de l'établissement, y compris transfert d'établissement au sein d'une même entreprise). Les entrées comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et indéterminée, y compris les contrats aidés. Les sorties comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite et à la préretraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles et d'autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...). Sont connus, le sexe l'âge et la profession du salarié, la taille et le secteur d'activité de l'établissement, la durée des contrats à l'échéance et l'effectif physique en fin de mois.

La déclaration des CDD de moins d'un mois non renouvelables n'est pas obligatoire dans la DMMO et les mouvements des entreprises créées au cours de l'année d'enquête ne sont pas pris en compte.

E. Les enquêtes sur l'organisation et les conditions de travail

L'enquête Conditions de travail

L'enquête sur les conditions de travail est réalisée tous les 7 ans environ depuis 1978. La dernière enquête a été réalisée en 2013 par l'Insee et la Dares auprès d'un échantillon de 34 000 personnes en emploi, salariés du privé et de la fonction publique et non-salariés, avec une sur représentation de la fonction publique, du secteur hospitalier et des DOM. Sont demandés la situation d'activité (avec reprise des questions du module BIT de l'enquête Emploi), le statut d'emploi (privé, Etat,..), le type de contrat de travail des salariés et la durée du contrat pour les contrats temporaires, le revenu mensuel. Cette enquête contient de très nombreuses informations sur les conditions de travail : organisation du temps de travail (durée, temps partiel, calendrier hebdomadaire et mensuel, prévision des horaires, horaires quotidiens, dépassements, astreintes et congés) ; nuisances, contraintes physiques, préventions et accidents ; organisation du travail (rythme de travail, autonomie, marge de manœuvre, ambiance de travail, représentation du personnel, moyens et utilisation de l'informatique, évolutions, changements) ; santé ; relations avec les autres, satisfactions et difficultés au travail. Une question porte sur lieu de travail et, pour les indépendants, une porte sur le poids du 1^{er} client.

La nouvelle enquête Conditions de travail et vécu au travail

Cette nouvelle enquête est réalisée entre octobre 2015 et la mi-2016 avec un questionnaire très proche de l'enquête conditions de travail. L'échantillon comprend aussi des inactifs et des chômeurs pour lesquels des questions sont posées sur les conditions de sortie d'activité ou de départ à la retraite, les questions sur les conditions de travail portant alors sur le dernier emploi occupé.

L'enquête « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels » (SUMER)

L'enquête SUMER est réalisée environ tous les 7 ans depuis 1984. La dernière enquête a été réalisée en 2010 par l'Insee et la DGT auprès de 54 000 salariés et la prochaine aura lieu en 2017. Les données sont recueillies par les médecins du travail lors de l'entretien médico-professionnel, avec en complément un questionnaire auto-administré avant cette visite. Le type de contrat et le temps de travail (temps plein ou partiel et si ce dernier est choisi) sont demandés. Les questions portent sur les contraintes organisationnelles et relationnelles (situation habituelle de travail), sur les contraintes physiques, l'exposition à des agents

chimiques et biologiques (pendant la dernière semaine travaillée). Comme dans l'enquête conditions de travail, une question porte sur le lieu de travail.

L'enquête Changement organisationnel et informatisation(COI)

L'enquête COI est un dispositif d'enquêtes couplées entreprises / salariés sur les changements organisationnels et l'informatisation. Elle a été réalisée en 1997 et 2006, le Centre d'études de l'emploi (CEE) en assurant la conception et la coordination et la réalisation. Cette enquête ne sera pas renouvelée. En 2006, le volet salarié porte sur les salariés des entreprises privées comptant 20 salariés ou plus (23 000 salariés présents dans l'entreprise fin 2005) et un échantillon de 4 000 salariés de la fonction publique. Le type de contrat est demandé. Une question porte sur le fait d'être mis à disposition par l'employeur dans une autre entreprise ou d'être en mission permanente dans différentes entreprises. Par ailleurs, il est demandé si une partie ou la totalité de la rémunération est variable et le montant éventuel de la part variable.

F. À l'horizon 2018, la DSN va permettre une harmonisation de la connaissance sur des formes d'emploi

La Déclaration sociale nominative (DSN) est une déclaration des employeurs, unique et dématérialisée, décidée dans un objectif de simplification des démarches administratives (loi de mars 2012 de simplification du droit et d'allègement des démarches administratives) et une volonté politique forte pour limiter le nombre de données déclarées. La DSN va remplacer au total plus de 30 déclarations sociales et du champ du travail, dont quatre sources administratives utilisées par la statistique publique pour établir les statistiques publiques d'emploi salarié et de flux de main d'œuvre : la DADS, les BRC, les RMM et les EMMO-DMMO.

La DSN comprend 2 types de déclarations : la déclaration mensuelle et des déclarations événementielles (notamment arrêts de travail, fins de contrat de travail). La déclaration mensuelle est afférente à la dernière opération de la paie et exigible dans la première quinzaine du mois suivant. Elle comprend une partie agrégée avec les informations relatives au recouvrement des cotisations sociales et une partie individuelle avec une déclaration pour chaque salarié sous contrat. Outre les caractéristiques individuelles (sexe, adresse, date et lieux de naissance ; l'identifiant individuel (NIR), le nom et le prénom ne sont pas disponibles dans les fichiers diffusés), on disposera notamment de la rémunération (le montant et sa décomposition, durée travaillée), de la nature détaillée du contrat de travail, des dates de début et de fin de contrat, de la durée prévisionnelle des CDD, du dispositif de politique publique éventuel, des motifs de recours détaillés pour les CDD et les missions d'intérim, du travail à temps plein ou partiel, des facteurs d'exposition à la pénibilité, de la convention collective, du lieu de travail, de la PCS du salarié, du motif de la rupture du contrat (voir encadré). Chaque destinataire de la DSN (Insee, Acoiss, Dares, Pôle emploi, ...) ne reçoit que les informations dont il a besoin.

Cependant la DSN ne couvre pas l'ensemble du champ salarié, car les petites entreprises peuvent utiliser le Titre emploi service entreprise (Tese), formulaire simplifié de déclaration sociale. Le Tese qui concernait auparavant les entreprises de moins de 10 salariés a été étendu à l'ensemble des entreprises de moins de 20 salariés. Le Tese sera cependant incorporé à la DSN « ex-post », mais il est moins riche en information sur les formes d'emploi que la DSN. Lorsqu'il est utilisé par une entreprise, le Tese concerne l'ensemble de ses salariés. Outre la fiche déclarative de liaison mensuelle comprenant pour chaque salarié les différents éléments de sa rémunération⁷, la fiche d'identification du salarié⁸ comprend la date d'embauche, des informations sur le salarié (sexe, date de naissance, adresse, nationalité), sur la convention collective applicable, sur la durée du travail (temps plein, temps partiel, durée du travail) et sur le contrat de travail. Trois types de contrat de travail sont distingués (CDI / CDI – contrat de chantier / CDD). Pour les CDD figure la date de fin de contrat, la durée prévue et pour les CDD le motif de recours (surcroît d'activité, emploi saisonnier, usage, remplacement d'une personne, autre motif en clair).

⁷http://www.editions-tissot.fr/resource/actualites/TESE_fiche_declarative_de_liaison.pdf

⁸http://www.editions-tissot.fr/resource/actualites/TESE_identification_du_salarie.pdf

Encadré 3/10 – Appréhension des formes d’emploi dans la DSN : les variables et leurs modalités

Nature du contrat de travail :

- CDI de droit privé
- CDD de droit privé
- Contrat de mission (intérim)
- CDI intermittent
- CDI intérimaire
- CDI de droit public
- Convention de stage (hors formation professionnelle)
- Contrat d’appui au projet d’entreprise
- Nomination dans la fonction publique
- Contrat d’engagement éducatif
- Contrat de soutien et d’aide par le travail
- Mandat social
- Mandat d’élu
- Volontariat de service civique
- Autre nature de contrat, convention, mandat

Dispositif de politique de l’emploi

- CUI-CIE
- CUI-CAE
- CUI-CAE DOM
- Emploi d’avenir secteur marchand
- Emploi d’avenir secteur non marchand
- Contrat de professionnalisation
- Contrat d’apprentissage des entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés
- Contrat d’apprentissage des autres entreprises artisanales
- CDD seniors
- CDD d’insertion
- Contrat de génération
- Contrat d’apprentissage secteur public (loi de 1992)
- Non concerné

Unité de mesure de la quotité de travail

- Journée
- Forfait jour
- Forfait heure
- A la pige (pour les journalistes)
- A la vacation
- A la tâche
- Salarié sans unité de mesure définie au contrat
- Salarié non concerné

Motif de recours pour les CDD et les missions d’intérim

- Remplacement d’un salarié
- Accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise
- Emploi à caractère saisonnier
- Contrat vendanges
- Contrat d’usage
- CDD à objet défini
- Remplacement d’un chef d’entreprise
- Remplacement du chef d’une exploitation agricole
- Recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières
- Complément de formation professionnelle au salarié
- Formation professionnelle au salarié par la voie de l’apprentissage
- Remplacement d’un salarié passé provisoirement à temps partiel
- Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l’entreprise

Code emplois multiples (plusieurs emplois chez un même employeur au cours de la même période de paie)

- Emploi unique
- Emplois multiples
- Situation non connue

Code employeurs multiples (plusieurs employeurs au cours de la même période de paie)

- Employeur unique
- Employeurs multiples
- Situation non connue

Motif de fin de contrat : très détaillé

Motif de suspension du contrat : très détaillé

La mise en œuvre de la DSN engagée à partir de mai 2013, devait initialement s'achever au 1er janvier 2016, mais a été repoussée en juillet 2017, date à laquelle tous les employeurs, à l'exception de ceux qui resteront en TESE, devront avoir substitué la DSN à l'ensemble des déclarations antérieures.

Cette mise en œuvre s'effectue en 3 phases. La phase 1, qui est montée en charge à compter de mai 2015, vise à se substituer à 3 déclarations : 2 déclarations événementielles (l'indemnité journalière pour l'assurance maladie et l'attestation employeur de séparation d'un employé pour Pôle emploi) et la partie mouvement de main d'œuvre de la déclaration mensuelle. Dans la phase 2, qui a débuté en mars 2015, la DSN devient plus large et se substitue à la déclaration unifiée de cotisation sociale (DUCS) et aux relevés de missions d'intérim (RMM). Le début de la phase 3, avec une DSN complète permettant principalement de se substituer aux DADS, initialement prévue début 2016, a été repoussé à fin 2016 et doit s'achever en juillet 2017. Les produits de diffusion concernant la source DADS (concept, contenu, calendrier) resteront inchangés pour 2016, devront prendre en compte la coexistence DADS – DSN en 2017 et commenceront à évoluer au plus tôt en 2018.

En septembre 2015, 58 000 entreprises, employant 9 M de salariés, ont émis une DSN. Par contre, les grandes entreprises sont bien passées massivement à la DSN dans les formats de la phase 1 et 2.

L'intégration des 3 fonctions publiques dans la DSN est prévue à l'horizon 2020.

La DSN est une opportunité pour améliorer la connaissance des formes d'emploi, avec une meilleure connaissance des conditions d'exercice de l'emploi, une meilleure qualité de la datation des périodes d'emploi, le lieu effectif d'exercice de l'emploi.

Pour les statistiques annuelles d'emploi, la DSN remplacera les DADS pour le secteur privé dans un premier temps, alimentant notamment les Estimations localisées d'emploi (Estel). Dans Estel le niveau d'emploi est mesuré à partir du rapprochement de différentes sources issues des déclarations sociales (« DADS grand format », base Non-salariés). Estel mesure le niveau d'emploi dit BIT répertorié, la dernière semaine de l'année, après traitement de la multi activité. Pour les statistiques trimestrielles, les évolutions d'emploi salarié resteront mesurées comme actuellement à partir des évolutions du nombre de postes, appliquées au socle d'emploi corrigé de la multi activité, mais étendues à l'ensemble du champ salarié (collaboration AcoS-Dares-Insee). La DSN ne sera cependant pas utilisée pour fournir des caractéristiques détaillées sur les formes et caractéristiques d'emploi ou de contrats en trimestriel ou en mensuel, à l'exception notable de l'intérim en raison de son importance pour l'analyse conjoncturelle.

S'agissant des statistiques structurelles, celles-ci seront reconstruites en utilisant les opportunités offertes par la DSN, qui donne l'occasion de retravailler les définitions et les modes de calculs concernant à la fois l'emploi et les rémunérations, de façon à assurer une cohérence des concepts sur les différents champs (notamment public / privé). Ce sera aussi l'occasion de tirer profit de l'ensemble des variables caractérisant les formes d'emploi (cf. liste des variables supra) sous réserve de leur expertise.

Pour les statistiques sur les mouvements de main d'œuvre, la DSN devrait permettre, mieux que les EMMO-DMMO, de suivre l'ensemble des CDD non renouvelables de moins d'un mois, de couvrir les établissements nouvellement créés avec une qualification du contrat de travail et du motif de fin de contrat plus précise et d'améliorer la granularité territoriale par une couverture exhaustive des établissements employeurs. En mars 2015, au vu des premiers mois de montée en charge, la Dares avait alerté le groupe de travail sur le risque d'une mauvaise connaissance des contrats courts due à la déclaration de contrats fictifs regroupant tous les contrats effectués dans une même entreprise par un même salarié au cours du mois. Les DSN analysées suggèrent cependant que les déclarations regroupées seraient minoritaires. La vigilance doit cependant être maintenue sur ce sujet car le fait que tous les contrats courts figurent de manière détaillée dans la DSN n'est pas encore complètement assuré même si cela est techniquement possible. Certains éditeurs/employeurs n'adhèrent pas à la solution proposée car ils la trouvent trop complexe à mettre en œuvre. La charte des éditeurs de logiciels de gestion et de paye des salariés pourrait être plus contraignante (labellisation ?) et un cas de test « contrat multiple au cours du mois » y est intégré. La DSN, une fois intégré le Tese, permettra par ailleurs de couvrir toutes les entreprises de moins de 50 salariés alors que cela n'était le cas dans le dispositif sur les mouvements de main d'œuvre : dans ce dispositif, il s'agit d'une enquête pour les

établissements de moins de 50 salariés avec un taux de sondage faible (3 % pour les moins de 10 salariés et 12 % pour les 10-49 salariés), alors que tous les petits établissements des entreprises de plus de 20 salariés seront présents dans la DSN, ainsi qu'en général les petites entreprises ayant recours à un expert-comptable. Il y a cependant un risque de biais pour les indicateurs, en niveau et en évolution pour les entreprises de moins de 20 salariés si le TESE n'est pas réinjecté en DSN.

Concernant les missions d'intérim, la DSN devrait permettre de connaître le motif de recours et d'avoir le Siret utilisateur mieux renseigné. Le non renseignement de l'établissement utilisateur, alors qu'il est obligatoire selon le code du travail, risque de ne plus être bloquant pour le dépôt d'une DSN. Cependant, l'obtention du SIRET utilisateur semble en bonne voie (on est passé de 50 % pour les RMM à 90 % pour les DSN déjà recueillies). Les entreprises de travail temporaire peuvent maintenant déclarer le code APE, mais cette déclaration n'est pas obligatoire pour l'instant. Si l'APE peut être connue par appariement avec le fichier SIRENE lorsque le Siret utilisateur est connu, cela peut toutefois causer une rupture de série en raison notamment de la différence de fraîcheur de l'information. Pour le CDI intérimaire, nouveau contrat introduit en 2014 (voir infra), qui n'est pas pris en compte actuellement par les RMM, il est prévu qu'il soit repéré dans la DSN.

Par ailleurs, la connaissance du lieu de travail devrait permettre de quantifier le nombre de salariés dont le lieu de travail diffère de celui de l'employeur.

« Points de vigilance » sur la DSN

- Assurer la comparabilité des variables du Tese avec celles de la DSN
- Assurer l'exhaustivité des contrats courts dans la DSN et empêcher notamment la déclaration de « contrats fictifs » regroupant tous les contrats effectués par un même salarié au cours du mois
- Assurer la déclaration de l'établissement utilisateur par les entreprises de travail temporaire et rendre la déclaration de l'APE obligatoire à minima lorsque le Siret de l'établissement utilisateur n'est pas connu
- Assurer la stabilité des identifiants du contrat de travail d'un mois sur l'autre (travail en cours)
- Assurer la qualité du référentiel des établissements
- Assurer le maintien des effectifs agrégés utilisés pour les estimations d'emploi jusqu'à l'achèvement de l'entrée en DSN
- Question du repérage des dirigeants salariés qui ne cotisent pas à l'assurance chômage dans la DSN. Ce type d'identification risque cependant de sous-estimer les effectifs de dirigeants salariés.

Propositions

- Veiller autant que possible à la déclaration de chaque période de travail sous un type de contrat dans le même établissement
 - Ventiler les effectifs annuels et les flux de main d'œuvre par type de contrat de travail détaillé (notamment apprentis, contrats aidés en CDD, CDD d'usage, autres CDD)
 - Ventiler les flux de main d'œuvre sur les CDD par durée de contrat et par motif de recours
 - Quantifier le nombre de salariés dont le lieu de travail diffère de celui de l'employeur
- méliorer les délais de publication de ces statistiques
-
-

2. Le suivi de diverses formes d'emploi

A. Les salariés

L'intérim

Un intérimaire est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). L'intérim est apparu dans les années 60 et a été légalisé en 1972. Les cas de recours sont proches de ceux du CDD : remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ; accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; travaux saisonniers ; emplois où il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée (activités définies par l'article D1251-1 du code du travail, proches de celle autorisant le recours au CDD d'usage, voir infra). Le contrat peut être renouvelé 2 fois avec une durée maximum, renouvellement inclus, de 9 à 24 mois selon les cas. Dans la plupart des cas de recours, à l'exception notamment des cas d'usage, un délai de carence s'applique et une indemnité de fin de contrat d'au moins 10 % des salaires brut versés est due.

Depuis mars 2014, il est possible de signer un contrat d'intérim en CDI. La durée de mission peut aller jusqu'à 36 mois sans délai de carence, ni indemnité de fin de contrat. Le contrat d'intérim en CDI prévoit des périodes de mission et d'intermission et le salarié intérimaire en CDI bénéficie d'une garantie minimale mensuelle de rémunération égale au SMIC. Il y aurait eu seulement 3 000 CDI intérimaire de conclus depuis 1 an et demi. Ce contrat ne peut être repéré pour l'instant dans les sources statistiques publiques.

Trois sources statistiques qui donnent lieu à publication coexistent sur l'Intérim: l'enquête Emploi, les déclarations des établissements employeurs aux URSSAF (BRC : bordereaux récapitulatifs de cotisation) exploitées par l'Acoss et une source spécifique, les déclarations mensuelles des entreprises de travail temporaire adressées à Pôle emploi (RMM : relevés mensuels de missions⁹) qui sont exploitées par Pôle emploi et la Dares.

Les RMM doivent être transmis chaque mois depuis décembre 1994 (loi de février 1994) par les établissements de travail temporaire à Pôle emploi. Ce relevé mensuel des missions en cours durant le mois écoulé comprend le sexe, l'âge et la profession de l'intérimaire, la période d'emploi, l'APE. Le SIRET de l'entreprise utilisatrice n'est renseigné que dans la moitié des cas.

L'**Insee** ne publie pas de résultats trimestriels sur l'intérim à partir de l'enquête Emploi ; concernant le contrat de travail, seul un taux d'emploi en contrat temporaire (CDD + intérim) apparaît. Par contre la publication annuelle Insee Première « photographie du marché du travail »¹⁰, ainsi que la fiche « statuts d'emploi » de l'Insee référence « Emploi et salaires » donnent la répartition des actifs occupés au sens du BIT en emploi salarié par statut en distinguant l'intérim. L'Insee résultats annuel fournit aussi des résultats sur l'intérim¹¹ : selon le temps de travail par tranche d'âge et sexe, par CS (niveau intermédiaire), ainsi que par catégorie de commune.

Concernant les estimations d'emploi, elles sont réalisées hors intérim par l'Insee et ce sont les chiffres trimestriels de la Dares qui sont incorporés à ces estimations.

La **Dares** met en ligne¹² des données mensuelles, trimestrielles et annuelles issues des RMM, séries qui commencent en général depuis 2000. Mensuellement sont publiés le nombre d'intérimaires en fin de mois (CVS, France métropolitaine), le volume de travail temporaire réalisé au cours du mois en équivalent temps

⁹ Dans les RMM, le SIRET qui permet de repérer l'établissement utilisateur n'est renseigné que dans 2 cas sur 3.

¹⁰ 2014 : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1569

¹¹ 2014 : http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-irsoceec14&page=irweb/irsoceec14/dd/irsoceec14_nat_paco.htm

¹² <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/emploi-82/l-interim-2285/l-interim-15028.html>

plein (ETP) par secteurs (CVS, France entière), et, par région, le volume de travail en ETP ainsi que le nombre de missions conclues et en cours (données brutes, France entière).

Les données trimestrielles comportent le nombre d'intérimaires en fin de trimestre par secteurs, les ETP par secteurs et par grandes CS croisées par grands secteurs, les contrats conclus au cours du trimestre par secteurs, le taux de recours par secteurs et la durée moyenne des missions achevées au cours du trimestre par grands secteurs. Ces séries trimestrielles sont CVS sur le champ de la France métropolitaine.

Enfin, les données annuelles portent sur les ETP par secteurs, par CS croisé par grands secteurs, par sexe et tranches d'âge, par secteurs et régions ; le taux de recours par secteurs ; la durée moyenne des missions par secteurs et régions. Ces séries annuelles sont France entière, sauf celles sur le taux de recours qui portent sur la France métropolitaine. Par ailleurs, l'intérim fait l'objet d'une publication papier trimestrielle (« Dares-indicateurs ») avec un délai d'environ un trimestre.

Pôle emploi, à partir des RMM, met en ligne une série de nombre d'intérimaires en fin de mois¹³ commençant fin 1994¹⁴ (CVS, France métropolitaine) et réalise une publication mensuelle (« Statistique et indicateurs ») dans un délai d'un peu plus d'un mois, ainsi qu'une publication annuelle (« Eclairages et synthèses ») en septembre de l'année suivante. La publication mensuelle de Pôle emploi est sur le champ de la France métropolitaine et comporte le nombre d'intérimaires en fin de mois et son évolution par secteur et région. Elle donne aussi le taux de recours (brut), ainsi que des évolutions du nombre d'intérimaires en glissement annuel par sexe, tranches d'âge, grands secteurs et CS. La publication annuelle porte principalement sur la durée des missions : répartition par durée et secteur, durée moyenne des missions par secteur, CS, tranche d'âge et régions.

L'**Acoss** met en ligne des séries trimestrielles d'emploi intérimaire bruts et cvs (France entière) commençant en 1997. L'Acoss publie par ailleurs des évolutions trimestrielles de l'emploi intérimaire dans sa publication trimestrielle sur la masse salariale et l'emploi du secteur privé¹⁵ ainsi qu'un graphique des mêmes évolutions dans sa publication annuelle sur l'emploi du secteur privé¹⁶.

Les niveaux d'emploi intérimaire sont différents selon les sources. Pôle emploi, dont la série est proche de celle de l'Acoss depuis début 2009, évalue le nombre d'intérimaires à 609 000 au 2^{ème} trimestre 2015, contre 547 000 pour la Dares et 532 000 pour l'enquête Emploi, ici hors personnes résidant en France mais travaillant à l'étranger¹⁷, mais à la différence des autres chiffres hors intérimaires vivant en collectivité et intérimaires travaillant en France mais résidant à l'étranger (peu nombreux). Les évolutions sont cependant assez parallèles, mais peu significatives pour mesurer les évolutions au trimestre le trimestre à partir de l'enquête Emploi en raison de l'aléa de sondage (graphique).

¹³ <http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/l-emploi-interiminaire-@/545/view-article-122114.html?>

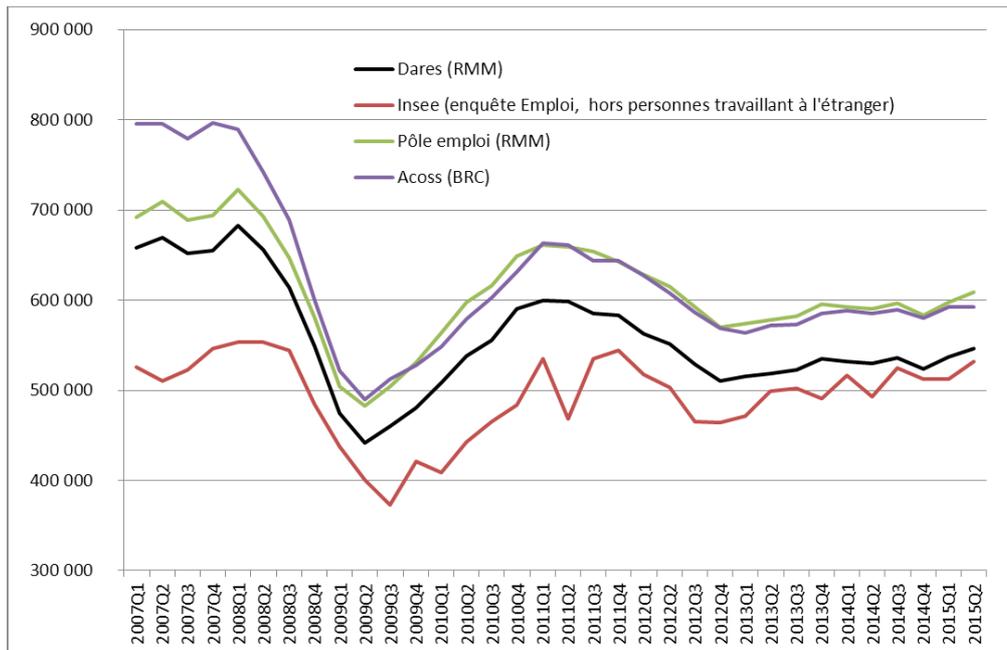
¹⁴ C'est une loi de février 1994 qui a imposé aux établissements de travail temporaire de transmettre chaque mois à Pôle emploi un relevé mensuel des missions en cours durant le mois écoulé.

¹⁵ 2^{ème} trimestre 2015 : http://www.acoss.fr/files/Publications/Acoss_Stat/Acoss_Stat_218.pdf

¹⁶ 2014 : http://www.acoss.fr/files/Publications/Acoss_Stat/Acoss_Stat_215.pdf

¹⁷ L'enquête Emploi est « au lieu de résidence » tandis que les sources administratives sont « au lieu de travail ». Les personnes résidents en France, mais travaillant à l'étranger, été exclues ici (environ 400 000). Les personnes qui à l'inverse résident à l'étranger mais travaillent en France, ne sont pas dans le champ de l'enquête Emploi ; cela ne concerne cependant qu'environ 30 000 personnes.

Les différents niveaux d'emploi intérimaire CVS en moyenne trimestrielle depuis 2007



Sources : RMM et Enquête emploi (CVS), BRC (Brut)

Les concepts utilisés pour mesurer l'emploi intérimaire sont proches entre l'enquête Emploi et l'exploitation des RMM par la Dares, cette dernière étant cohérente avec les statistiques d'emploi salarié de l'Insee. Il s'agit dans les 2 cas d'un nombre d'intérimaires en emploi principal (corrige de la multi activité) mesuré sur des périodes proches : une semaine de référence pour l'enquête Emploi et les 5 derniers jours ouvrés pertinents de fin de mois pour la Dares.

La Dares fait évoluer chaque mois le nombre d'intérimaires selon l'évolution du nombre de missions en cours pendant les 5 derniers jours ouvrés pertinents de fin de mois avec application d'un coefficient de calage réducteur pour passer d'un nombre moyen de missions sur 5 jours à un effectif et d'un effectif à un effectif en emploi principal (correction de la multi activité qu'elle ait lieu en dehors de l'intérim ou à l'intérieur de l'intérim). Ce coefficient est calculé sur la base du rapport entre le nombre de missions en mars 1999 et le nombre d'intérimaires au recensement de 1999, d'où un risque de dérive en cas de développement de la multi activité. La Dares a par ailleurs réalisé un appariement avec les Dads qui est en cours d'exploitation.

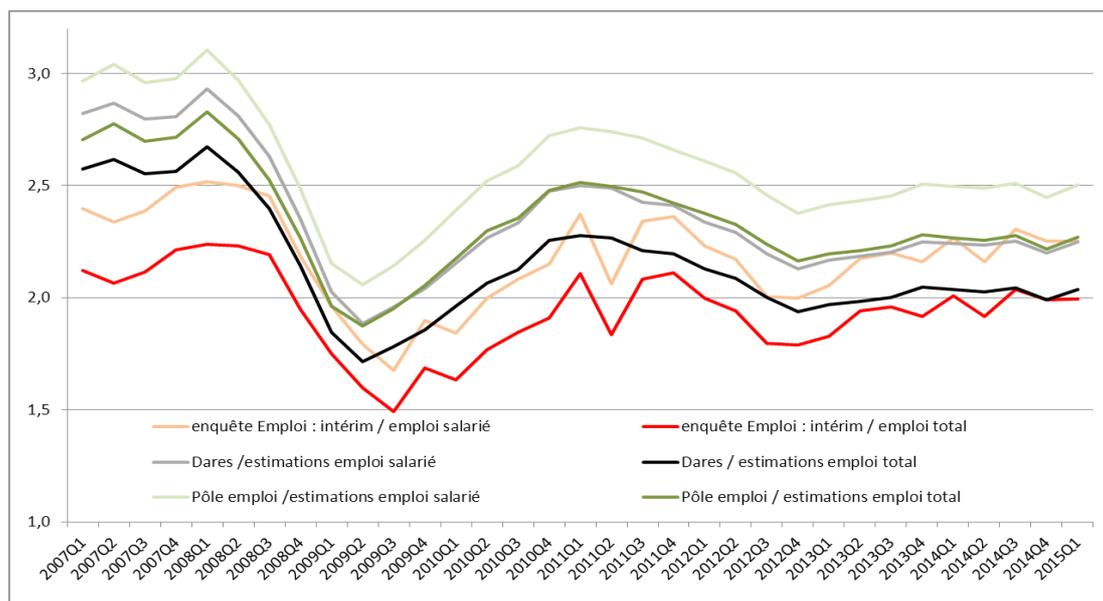
Les données de Pôle emploi, comme celles de l'Acooss portent sur le nombre d'intérimaires en fin de période, qu'il s'agisse de leur emploi principal ou non. Comme la Dares, Pôle emploi fait évoluer le nombre d'intérimaires (issus de la statistique annuelle d'emploi intérimaire de l'Unedic au 31 décembre 1995) selon l'évolution du nombre de missions en cours pendant les 5 derniers jours ouvrés pertinents de fin de mois. Jusqu'aux statistiques relatives au mois de décembre 2014, en raison de traitements statistiques légèrement différents, les évolutions calculées par la Dares et Pôle emploi étaient différentes bien que portant sur le même concept. Pôle emploi et la Dares se sont concertés en vue de faire converger les évolutions : c'est le cas depuis janvier 2015, avec rétropolation depuis début 2009. A partir de janvier 2013 l'écart sur les niveaux est constant : le chiffre de Pôle emploi est de 11,4 % supérieur à celui de la Dares (de début 2009 à fin 2012 l'écart varie un peu en raison d'effet de correction de variation saisonnière).

Avec des chiffres d'emploi salarié et total sensiblement plus élevés dans les estimations d'emploi que dans l'enquête Emploi, les parts de l'intérim dans l'emploi salarié ou total entre la source RMM / estimations d'emploi et enquête emploi sont plus proches que pour le nombre d'intérimaires (graphique). Au 1^{er} trimestre 2015, on compte 2,3 % d'intérimaires dans l'emploi salarié pour les 2 sources (2,0 % dans l'emploi total). De début 2008 à mi 2011, l'écart entre les 2 sources ne dépasse pas en général 0,3 point. Il est moins important depuis, d'un maximum de 0,1 point¹⁸.

¹⁸ Les estimations d'emploi salarié et surtout d'emploi total sont cependant susceptibles d'être révisées sur la période la plus récente.

Part de l'emploi intérimaire dans l'emploi salarié et l'emploi total depuis 2007

En %



Sources : RMM et Enquêtes emploi (CVS)

Au final, les évolutions de l'emploi intérimaire, que ce soit de son niveau ou de sa part dans l'emploi, sont assez proches entre les différentes séries depuis 2007, avec un aléa trimestriel relativement important pour la série issue de l'enquête Emploi. En termes de niveau, la part d'emploi intérimaire mesurée par l'enquête Emploi est très proche depuis 2013 de celle mesurée par les estimations d'emploi, que ce soit par rapport à l'emploi total ou l'emploi salarié. Enfin, le nombre d'intérimaires mesurée par la Dares diffère sensiblement de celui de Pôle emploi mesuré à partir de la même source statistique, différence qui ne s'explique pas entièrement par la différence de concept.

Propositions

- Avoir des chiffres identiques en niveau entre la Dares et Pôle emploi, ou a minima, si les concepts restent différents avoir un écart qu'on peut expliquer par la différence de concept
- Mesurer et prendre en compte l'évolution de la multi-activité pour estimer le coefficient de passage entre effectif et nombre d'emploi principal
- Expertiser la possibilité d'appréhender en heures la durée des missions inférieures à une journée

Le contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée (CDD) a été introduit en 1979 et ne peut être conclu que pour une tâche précise et temporaire dans les cas prévus par le code du travail (article L242-2) :

- Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Emploi à caractère saisonnier ;
- CDD d'usage (voir infra).

Pour les trois premiers cas prévus par la loi, le CDD peut être renouvelé 2 fois (loi d'août 2015) avec une durée maximum de 18 mois renouvellement compris et donne lieu à une indemnité de fin de contrat de 10 % des salaires versés. La loi de 2008 portant sur la modernisation du marché du travail a créé un nouveau type de contrat à durée déterminée, le CDD à objet défini ou CDD de mission, spécifique aux ingénieurs cadres,

au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit. L'accord relatif à l'emploi des seniors signé en mars 2006 a créé un CDD d'une durée maximum de 36 mois renouvellement compris pour les personnes de 57 ans ou plus inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), dit « CDD seniors ». Par ailleurs les contrats aidés (apprentissage, professionnalisation, emplois d'avenir, CUI-CAE, CUI-CIE) sont souvent des CDD, mais peuvent être aussi conclus en CDI (voir infra).

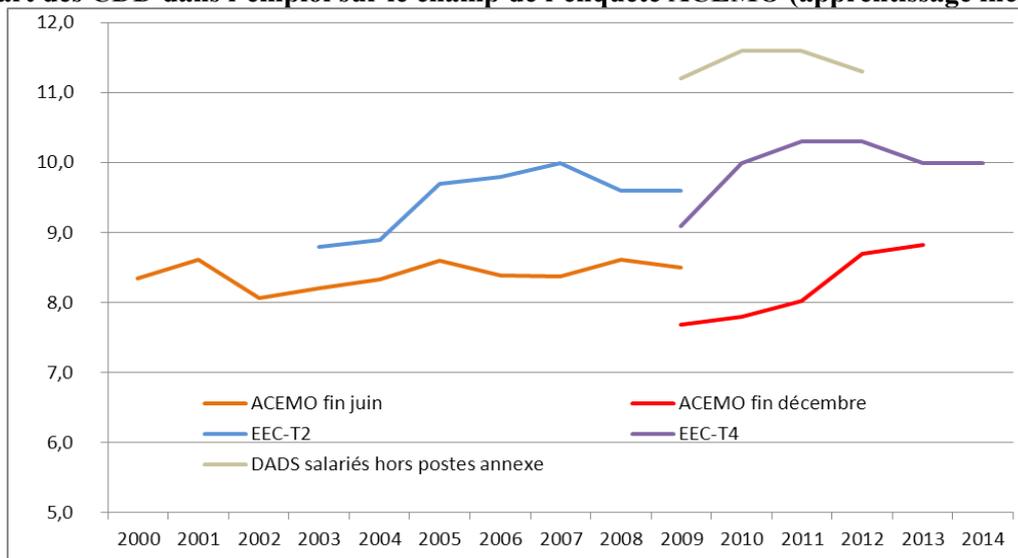
Les publications de la statistique publique sur les CDD s'appuient généralement sur l'enquête Emploi. C'est le cas notamment de la fiche sur le statut d'emploi des salariés de l'Insee référence « Emploi et salaires » et de l'Insee première annuel sur la « photographie du marché du travail » qui répartissent les salariés selon 4 types de contrat : CDI / Intérim / Apprentis / CDD. Les apprentis sont dans de nombreuses publications intégrés avec les CDD, mais les contrats d'apprentissage peuvent être signés en CDI depuis 2014 (voir infra). L'enquête Emploi interroge les salariés du privé (entreprises publiques et privé, salariés travaillant chez des particuliers) sur leur contrat de travail avec la distinction CDD autre que saisonnier / contrat saisonnier / contrat d'apprentissage et la catégorie CDD des publications intègre les contrats saisonniers. L'enquête Emploi ne permet pas de repérer les CDD mission et les CDD seniors. Ils sont cependant très peu nombreux : fin 2013, selon les DADS, on comptait environ 9 000 salariés en CDD de mission et 1 000 CDD seniors.

Comparaison de la part des CDD selon 3 sources statistiques

Selon l'enquête Emploi, la proportion de salariés en CDD, hors apprentissage, n'a pas augmenté entre 1998 et 2014 (9,7 % du stock d'emploi principal salarié en moyenne annuelle) après avoir doublé entre 1982 et 1998. En incluant les apprentis, la proportion de salariés en CDD a légèrement augmenté entre 1998 et 2014, car la proportion d'apprentis s'est accrue de 0,4 point sur la période. Cette stabilité du stock de CDD contraste avec la forte croissance constatée dans les flux. Il est alors intéressant de confirmer ce constat au regard d'autres sources statistiques.

Les CDD sont aussi repérés dans les DADS et dans l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo). L'enquête Acemo permet de repérer le stock de CDD. Son champ couvre les salariés du privé et des entreprises publiques à l'exception de l'intérim, des salariés des particuliers employeurs, du secteur agricole et des salariés des associations du secteur de l'action sociale sans hébergement (secteur 88). Cette enquête est trimestrielle pour les entreprises de 10 salariés ou plus et annuelle pour celles de moins de 10 salariés (ACEMO TPE, se déroulant fin juin jusqu'en 2009 puis fin décembre ensuite). La comparaison porte sur le 2^e trimestre jusqu'en 2009 (enquête Emploi moyenne du trimestre / Acemo fin de trimestre) et sur le 4^e trimestre ensuite (DADS en fin d'année « poste principal » hors postes annexes) sur le champ de la France métropolitaine apprentissage inclus. Selon les sources on constate des différences sensibles sur les niveaux : fin 2010 et fin 2011, la part des CDD est de 8 % dans l'enquête Acemo, 10 % dans l'enquête Emploi et 11 % dans les DADS. Cependant, comme déjà constaté dans l'enquête Emploi, les deux autres sources confirment que la proportion de CDD (apprentissage inclus) n'a que faiblement augmenté depuis 2000. Entre la mi-2000 et la mi-2009, cette proportion est stable, puis augmente d'un point de fin 2009 à fin 2013 selon Acemo, tandis cette proportion est stable de fin 2009 à fin 2012 selon les DADS (graphique).

Part des CDD dans l'emploi sur le champ de l'enquête ACEMO (apprentissage inclus)



Sources : Acemo trimestrielle et TPE ; Enquête emploi ; DADS ; données brutes sur la France métropolitaine

Par ailleurs pour la source DADS, l'intégration des salariés n'ayant pas d'emploi non annexe accroîtrait la part des emplois temporaires d'environ 1 point (11,3 % à 12,6 % fin 2012) car près de 40 % d'entre eux sont en CDD. Si on raisonne sur les postes, en comptant donc 2 fois un salarié occupant 2 postes de travail en fin d'année, le résultat change peu hors postes annexes (11,4 %) tandis qu'il est plus élevé en intégrant les postes annexes (13,2 % contre 12,6 %) car on compte plus de postes annexes dans le fichier poste que dans le fichier salarié (24 % contre 18 %).

Pour les salariés des 3 fonctions publiques, l'écart entre l'enquête Emploi et les DADS est du même ordre que celui constaté sur les salariés du privé ou des entreprises publiques : environ 15 % d'entre eux sont en CDD au 4^e trimestre 2012 selon l'enquête Emploi et 17 % en fin d'année selon les DADS.

Les CDD d'usage

Outre les trois cas standards de recours au CDD (voir supra), l'ordonnance du 5 février 1982 autorise le recours au CDD pour les « emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ». L'article L.1242-2 3 du code du travail précise que « les secteurs d'activité dans lesquels ce contrat peut être conclu sont déterminés par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu ». Contrairement au CDD classique, le CDD d'usage (CDDU) n'est soumis à aucune limite de renouvellement, n'exige aucun délai de carence entre la signature de 2 contrats et ne donne droit à aucune indemnité de fin de contrat. L'article D.1242-1 du code du travail définit une liste d'activités concernées par ce type de contrat de travail¹⁹. L'utilisation du CDDU est aussi prévue par certaines conventions collectives²⁰. Selon la jurisprudence, le CDDU ne devrait concerner que certains métiers.

La délimitation par l'article du code du travail du périmètre autorisé ne fait pas explicitement référence à une nomenclature d'activité ou de métiers et, jusqu'en 2014, le CDDU n'était pas identifié en tant que tel dans les sources statistiques. La mesure statistique des CDDU ne pouvait alors être qu'approximative par rapprochement du champ mentionné dans le décret et des secteurs d'activité ou des conventions collectives. Une estimation sur le stock d'emploi salarié et des intentions d'embauche en 2000 et 2010 a été réalisée par l'Acoss en 2011²¹. Elle montre que les intentions d'embauches en CDD de moins d'un mois sont très

¹⁹ Déménagement ; hôtellerie et restauration ; centres de loisirs et de vacances ; activités foraines ; sport professionnel ; spectacles et action culturelle ; audiovisuel, production cinématographique et édition phonographique ; enseignement ; information, activités d'enquête et de sondage ; activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires ; emploi à domicile ; activités forestières ; réparation navale ; entreposage et stockage de la viande ; activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger.

²⁰ Manutention portuaire ; casinos ; métiers de l'animation commerciale et de l'accueil événementiel (liste non exhaustive).

²¹ <http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/acoss-stat-n143.html>

concentrées dans les secteurs approchant les activités concernées par le CDDU. Ces derniers représentent 12 % de l'emploi salarié privé fin 2010 mais concentrent sur l'année 57 % des déclarations d'embauches en CDD de moins d'un mois, qui peuvent être des CDDU ou des CDD « classiques ». 79 % des déclarations d'embauches de ces secteurs sont des CDD de moins d'un mois et, entre 2000 à 2010, les deux tiers de la hausse du nombre total de déclarations d'embauche en CDD de moins d'un mois sont imputables à ces secteurs. Une étude de l'Insee, par approximation à partir des familles professionnelles, aboutit à des ordres de grandeurs comparables : sur la période 2008-2011, les métiers concernés par les CDD d'usage représentaient 9 % de l'emploi privé et concentraient 55 % des embauches d'au plus un mois. Enfin, une estimation de la Dares, fondée aussi sur l'enquête Emploi, mais à partir d'une approche secteur, évalue la part des CDD dans l'emploi de ces secteurs à près 18 % en 2010 et 2011 contre 10 % pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel.

La donne a été modifiée récemment avec la décision des partenaires sociaux de majorer les cotisations patronales d'assurance chômage pour les contrats courts à compter du 1^{er} juillet 2013 (4 % avant cette date). Le montant de cette majoration diffère en effet selon les caractéristiques du contrat. Nulle pour l'intérim, les CDD saisonniers et pour remplacement d'un salarié absent, ainsi que pour l'ensemble des CDD supérieurs à 3 mois, cette majoration n'est que de 0,5 % pour les CDDU ne dépassant pas 3 mois alors que pour les autres CDD classiques (cas d'accroissement temporaire d'activité) ne dépassant 3 mois, elle est de 1,5 % pour ceux de plus d'un mois et 3 % pour ceux inférieur ou égal à 1 mois. Ces modifications ont permis à l'Acoss de pouvoir distinguer les CDDU des autres CDD dans ses données et en conséquence les CDDU sont repérables dans les DADS à partir de 2014 (3 motifs de recours au CDD sont distingués : accroissement temporaire d'activité, CDDU, autre motif de recours). Par ailleurs la DSN permettra de suivre les CDDU.

Il ressort de l'exploitation des DADS 2014²² que les CDDU représentent 19 % du total des embauches (39 % dans le tertiaire) et 5,4 % du stock de salariés (6,9 % dans le tertiaire). Cinq secteurs concentrent 80 % des embauches en CDDU : hôtellerie-restauration, spectacle enregistré, services à la personne délivrés par les associations intermédiaires, spectacle vivant, métiers de l'événementiel (dont enquêtes et sondages). Alors que pour l'ensemble des CDD la durée moyenne est un peu supérieure à un mois, les CDDU sont très courts : le quart concerne des contrats ne dépassant pas 1 journée et près de la moitié sont inférieurs à 1 semaine, tandis que seuls 28 % sont d'au moins 1 mois. Dans certaines activités la durée des contrats est très courte. La durée médiane des CDDU ne dépasse pas 3 jours dans l'édition ; les branches de la radiodiffusion et de la création et de l'événement ; la production cinématographique ; les jeux ; les parcs et espaces de loisirs et de culture ; le spectacle vivant. Sur l'ensemble de l'année 2014, le nombre de CDDU par salarié est en moyenne proche de 3²³ contre 1,8 pour les autres embauches et les réembauches sont aussi un peu plus fréquentes (1,6 contrat d'un même salarié auprès du même employeur contre 1,2). Les salariés embauchés en CDDU sont relativement âgés (36 ans en moyenne). Les cadres et professions intellectuelles sont sur représentés dans les embauches (23 % contre 5 % pour les autres embauches), notamment dans les métiers d'intermittents du spectacle, mais aussi dans les métiers de l'enseignement et de guide touristiques. Hors métiers d'intermittents du spectacle, les professions d'employés peu qualifiés sont aussi sur représentées (50% des embauches en CDDU contre 40 % pour les autres embauches). Par ailleurs le CDDU a pour conséquence un transfert vers l'assurance chômage du coût de l'ajustement productif qu'il permet de réaliser.

Propositions

- Distinguer systématiquement les CDD d'usage des autres CDD dans les statistiques établis à partir des DADS, puis ultérieurement à partir de la DSN
 - Analyser le lien entre CDDU, chômage et précarité et mesurer l'impact du CDDU sur l'assurance chômage à partir du prochain appariement FH-DADS
-
-

²² Faites par l'Acoss dans le cadre d'un travail de l'IGAS chargée d'évaluer le CDD d'usage

²³ Un cas extrême figurant dans un arrêt de la Cour de cassation concerne un salarié ayant occupé 589 CDDU en 9 ans pour la même société.

Les contrats de formation en alternance : contrats d'apprentissage et de professionnalisation

La Dares assure le suivi statistique des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par remontée des informations issues des contrats. La Depp assure un suivi statistique du stock d'apprentis en fin d'année à partir des données fournies par les Centres de formation d'apprentis (CFA). Les contrats de formation en alternance peuvent être conclus en CDD ou en CDI ; pour l'apprentissage, le CDI n'est possible que depuis mars 2014.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'une durée de 1 à 3 ans²⁴ dont l'objectif est de permettre à un jeune, âgé en général de 16 à 25 ans à l'entrée, de suivre une formation générale, technologique et pratique en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Jusqu'en 2014, le contrat d'apprentissage était à durée déterminée. Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le contrat d'apprentissage peut aussi être conclu à durée indéterminée. La rémunération varie de 25 % à 78 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel selon l'âge et l'ancienneté dans le dispositif. La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à un certain nombre d'aides de l'Etat et de la Région (exonération quasi-totale de cotisations sociales, crédit d'impôt pour les apprentis en 1^{ère} année de formation pour un diplôme de niveau III ou inférieur, prime versée par la région, aide forfaitaire « TPE jeunes apprentis » pour l'embauche de mineurs dans les moins de 11 salariés depuis le 1^{er} juin 2015).

Créé en 2004, le contrat de professionnalisation, d'une durée maximum de 24 mois s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans et aux personnes plus âgées lorsqu'elles sont demandeuses d'emploi, bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Il concerne le secteur privé et a pour objectif de permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale par une qualification complémentaire et donc d'améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des bénéficiaires. Il vise à permettre l'acquisition d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Comme le contrat d'apprentissage, il peut être à durée déterminée ou indéterminée. La rémunération dépend de l'âge et du niveau de formation et ne peut être inférieure à 55 % du SMIC et ce contrat bénéficie d'aides et exonérations à l'embauche pour certains types de publics (aide à l'embauche pour les 45 ans ou plus, aide à l'embauche et exonérations de cotisations patronales pour les demandeurs d'emploi).

Si le suivi statistique de l'apprentissage est effectué par la Depp et la Dares, les contrats d'apprentissage peuvent être aussi repérés dans les DADS et par l'enquête Emploi. Le contrat de professionnalisation est suivi par la Dares et peut être aussi repéré par l'enquête Emploi.

Le suivi statistique des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par la Dares

Pour les contrats d'apprentissage dans le secteur privé, au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagnés du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture) qui garantit la conformité du contrat et l'enregistre le contrat. Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat *via* le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats.

Le taux de couverture d'Ari@ne est en progression constante depuis 2007 et atteint environ 96% pour les nouveaux contrats enregistrés en 2014. Les Direccte restent par ailleurs chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public. L'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage qui sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires. La Dares fait le décompte

²⁴ Jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

des nouveaux contrats *via* les remontées des unités territoriales des Direccte, tandis que depuis 2012 l'analyse statistique détaillée (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie uniquement sur la base de données issue d'Ari@ne.

Le suivi statistique du contrat de professionnalisation par la Dares est assez proche de celui du contrat d'apprentissage. Il s'effectue à partir du système de gestion des contrats de professionnalisation après instruction des contrats par l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca) qui garantit la conformité du contrat, puis le dépose ensuite auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat sous une forme dématérialisée *via* l'extranet Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. Depuis 2009, les données d'Extrapro sont mobilisées par la Dares pour décrire l'évolution des bénéficiaires, des employeurs et des formations. En 2014, Extrapro couvre 96 % des contrats validés par les Opca. Le décompte des contrats s'appuie par contre sur des remontées rapides auprès des Opca.

La Dares met en ligne dans un délai de 2 mois les entrées mensuelles pour chacun des 2 contrats (France entière et France métropolitaine avec la distinction privé-public pour l'apprentissage) ainsi qu'une estimation des stocks en fin de mois (France métropolitaine uniquement) (tableau de bord des politiques de l'emploi²⁵). Fin octobre 2015, on comptait 352 000 apprentis (341 000 dans le privé et 11000 dans la fonction publique) et fin septembre 177 000 personnes en contrat de professionnalisation.

Un « Dares Analyses » est réalisé chaque année²⁶ sur l'apprentissage. Il donne la répartition des entrées annuelles selon le sexe, l'âge, le niveau de diplôme acquis des bénéficiaires, le niveau de diplôme et la spécialité préparée, la durée du contrat, le salaire net, le secteur et la taille de l'entreprise d'accueil, le type d'employeur dans le public, ainsi que quelques données régionales (champ France entière).

Un Dares analyses est aussi réalisé chaque année²⁷ sur le contrat de professionnalisation qui donne le même type d'information que la publication sur l'apprentissage.

Pour l'apprentissage, il n'était pas possible jusqu'à présent possible de distinguer les CDD des CDI²⁸, ni pour les contrats signés, ni pour le stock d'apprentis, mais un nouveau formulaire CERFA vient d'être mis en place afin de pouvoir faire cette distinction. Les entrants en contrat de professionnalisation peuvent être distingués selon qu'ils sont en CDD ou en CDI, mais pas le stock.

Le suivi statistique des contrats d'apprentissage par la Depp

La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Education nationale s'intéresse quant à elle au stock d'apprentis à partir des données fournies par les Centres de formation d'apprentis (CFA). Ce stock est évalué au 31 décembre de chaque année. D'abord au printemps de l'année suivante, une enquête (dite « enquête 10 ») donne une première estimation par niveau et par diplôme des effectifs d'apprentis au 31 décembre de l'année précédente. A l'automne, le système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) permet un recensement des apprentis à la même date à partir de données individuelles. En effet, depuis 2006 l'ensemble des informations remontent à la Depp *via* les services statistiques académiques ou des régions, sous forme de fichiers électroniques extraits des systèmes de gestion des CFA. Ceci permet de dresser un panorama détaillé de l'apprentissage avec des informations sur la formation préparée, le sexe, l'âge et l'origine scolaire des apprentis. Ces données portent sur la France métropolitaine et les Dom hors Mayotte, sur le champ du public et du privé. Ils incluent les CFA agricoles.

Ce sont les jeunes toujours en CFA qui sont recensés ; les apprentis qui auraient abandonné l'apprentissage ou qui l'ont signé après cette date ne sont pas comptabilisés. Par ailleurs, il peut y avoir des apprentis sans contrat en CFA car ils ont quelques mois pour retrouver un nouvel employeur et valider leur formation en apprentissage.

²⁵ <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/politique-de-l-emploi-et-formation-84/tableau-de-bord-mensuel-des-261/tableau-de-bord-mensuel-des-2095.html>

²⁶ N°057 de juillet 2015 pour l'année 2014 : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-057.pdf>

²⁷ N°080 d'octobre 2015 pour l'année 2014 : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-080-2.pdf>

²⁸ Un nouveau Cerfa serait mis en place pour pouvoir suivre les contrats d'apprentissage en CDI

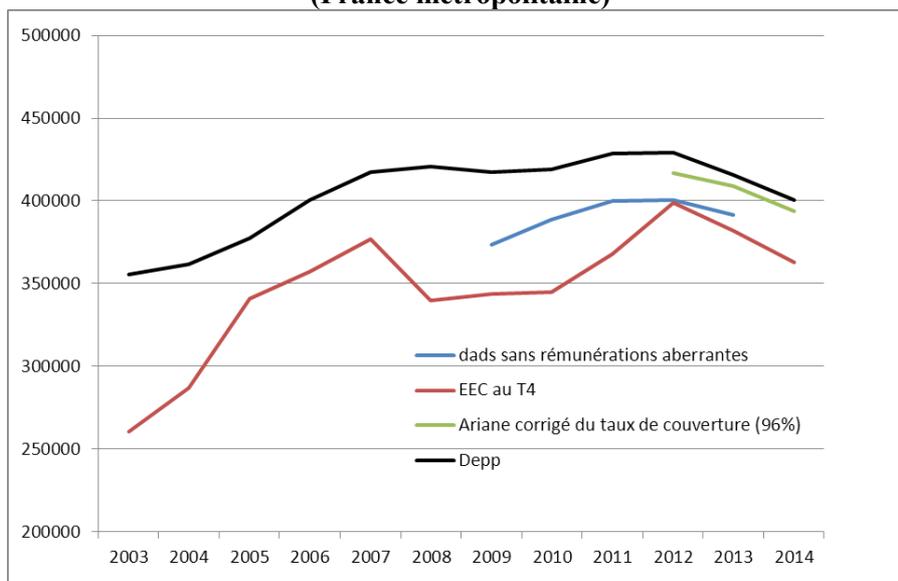
L'apprentissage fait l'objet d'un chapitre du Repère et référence statistique (RERS)²⁹ qui donne notamment l'évolution des effectifs d'apprentis par niveau de diplôme préparé, et pour la dernière année disponible, le taux de scolarisation en apprentissage par âge, les effectifs par région et niveau de formation, les effectifs par domaine de spécialités de formation selon le niveau, et des chiffres spécifiques au second cycle professionnel et à l'enseignement supérieur. L'apprentissage fait l'objet aussi d'une fiche dans l'«État de l'école»³⁰ (évolution des effectifs par niveau, tranches d'âge quinquennale et sexe). L'apprentissage fait aussi l'objet d'une note d'information (parue en février 2016 pour les chiffres de fin 2014³¹) à partir de statistiques se trouvant dans le RERS.

Comparaison du nombre d'apprentis et de contrats de professionnalisation selon les sources statistiques

Pour l'estimation du stock d'apprentis la Dares se cale sur les effectifs de la Depp. Dans l'enquête Emploi, le contrat d'apprentissage est une modalité du contrat de travail et donc, comme pour la Dares, la répartition CDD/CDI n'est pas connue.

Fin 2014, le Depp comptabilise 401 000 apprentis en France métropolitaine, contre 363 000 dans l'enquête Emploi, soit un écart de 9 %. Si de fin 2012 à fin 2014, les évolutions mesurées par l'enquête Emploi (-35 000 du 4^e trimestre 2012 au 4^e trimestre 2014), la source Depp (-30 000) et Ariane (-23 000) sont proches, auparavant elles ont divergé certaines années. De fin 2010 à fin 2012, la hausse du nombre d'apprentis a été de 12 000 pour la Depp, proche de celle mesurée par les Dads (+10 000), tandis qu'elle a été beaucoup plus forte dans l'enquête Emploi (+53 000). A l'inverse, de fin 2007 à fin 2008, alors que le nombre d'apprentis était quasiment stable selon la Depp (+3 000), il était en recul sensible selon l'enquête Emploi (-36 000).

Nombre d'apprentis de fin 2009 à fin 2014 selon les différentes sources statistiques (France métropolitaine)



Les contrats de professionnalisation peuvent être repérés dans l'enquête Emploi mais n'apparaissent pas comme modalité de contrat de travail dans les DADS. L'enquête Emploi sous-estime fortement le nombre de personnes en contrat de professionnalisation. Alors que la Dares dénombre près de 190 000 personnes en contrat de professionnalisation fin 2012, 2013 et 2014, l'enquête Emploi n'en repère que de 70 000 à 80 000 selon l'année et qu'on se place en moyenne sur l'année ou en fin d'année, et, en 2014, près d'un tiers se déclarent en CDI.

²⁹ 2015 : <http://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html>

³⁰ 2015 : <http://www.education.gouv.fr/pid25496-cid57102/1-etat-ecole-2015-couts-activites-resultats.html>

³¹ N°03 de février 2016 pour les chiffres à fin 2014 : http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/63/7/depp-ni-2016-04-apprentissage-au-31-decembre-2014_536637.pdf

Les apports de la DSN

Dans la DSN, une variable permet de distinguer les CDD des CDI, tandis qu'une autre variable permet de repérer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

Cette dernière variable comprend 4 modalités :

- 61 - Contrat de Professionnalisation
- 64 - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
- 65 - Contrat d'apprentissage entreprises non inscrites au répertoire des métiers d'au moins 11 salariés (loi de 1987)
- 81 - Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992)

Concernant l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, le système statistique apparaît assez complet et bien coordonné pour ce qui est des sources spécifiques

Les contrats aidés : Contrat unique d'insertion et Emplois d'avenir

La loi RSA de 2008, entrée en vigueur début 2010, a créé le contrat unique d'insertion (CUI) visant l'embauche de personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Le CUI s'est substitué aux contrats précédents mis en place en 2005 : Contrat initiative emploi (CIE) et Contrat insertion – revenu minimum d'activité dans le secteur marchand, Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et Contrat d'avenir dans le secteur non marchand. Le CUI se décline en CUI-CIE dans le secteur marchand et en CUI-CAE dans le secteur non marchand. Jusqu'à la mi-2014, un CUI pouvait être signé au sein d'un atelier ou chantier d'insertion (ACI), structure relevant de l'insertion par l'activité économique ; depuis les ACI ne peuvent plus recruter qu'en CDDI, CDD spécifique au secteur de l'insertion par l'activité économique.

Les emplois d'avenir ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas diplômés (ou résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville) confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

La Dares produit les statistiques sur ces contrats à partir des remontées mensuelles exhaustives de l'Agence de services et de paiement (ASP), établissement public interministériel qui contribue à la mise en œuvre de politiques publiques et qui est chargé de verser les aides. Comme pour les contrats en alternance, la Dares met en ligne dans un délai de 2 mois, les entrées mensuelles et l'estimation du stock en fin de mois pour chacun de ces 2 contrats (France entière et France métropolitaine)³². Fin novembre 2015, on comptait sur l'ensemble du territoire 130 000 personnes en emploi d'avenir (dont 33 000 dans le secteur marchand), 241 000 en CUI-CAE et 69 000 en CUI-CIE. Par ailleurs, ces contrats font l'objet d'un Dares Analyses annuel³³ comprenant les caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de l'année (sexe, âge, niveau de formation, ancienneté de l'inscription à Pôle emploi et perception d'un minimum social avant l'embauche), les caractéristiques des nouveaux contrats (CDD ou CDI, temps de travail, durée de l'aide), les caractéristiques de l'employeur (type d'employeur, secteur d'activité, taille d'établissement), la profession exercée, les intentions de formation et d'accompagnement déclarées par l'employeur et le nombre de bénéficiaires par régions.

Ces contrats peuvent être aussi repérés dans l'enquête Emploi par une question (variable TYPC) indépendante de celle sur le type de contrat, les CUI-CAE et CUI-CIE étant réunis dans une seule modalité. Par ailleurs, la variable contrat des DADS inclut des modalités spécifiques aux contrats aidés. Comme pour les contrats en alternance, l'enquête Emploi sous-estime le nombre de bénéficiaires de CUI par rapport aux données administratives. L'enquête Emploi repérait, en moyenne au 4^e trimestre 2014, 198 000 CUI (environ 60 % du dénombrement Dares). Pour les emplois d'avenir, l'estimation tirée de l'enquête Emploi (environ

³² <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/politique-de-l-emploi-et-formation-84/tableau-de-bord-mensuel-des-261/tableau-de-bord-mensuel-des-2095.html>

³³ Année 2014 : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-064-2.pdf>

100 000³⁴) est plus proche de celle de la Dares (85 %) que pour les CUI. Concernant la répartition par type de contrat, la Dares la publie sur les nouveaux contrats de l'année (en 2014, 70 % de CDI pour les entrants en CUI-CIE et emplois d'avenir marchand, 3 % pour les CUI-CAE et 7 % pour les emplois d'avenir non marchand), soit au total 21 % de CDI pour l'ensemble de ces contrats aidés tous secteurs confondus. Dans l'enquête Emploi, parmi les personnes repérées en CUI ou emploi d'avenir en 2014, 11 % se déclarent en CDI, ce qui reflète une moins bonne couverture des contrats aidés marchands (l'enquêté ne sachant pas qu'il est en contrat aidé), où la part des CDI est majoritaire.

Propositions

- Créer une variable spécifique aux contrats aidés dans l'enquête Emploi et supprimer les modalités de la variable STATUT relatives aux contrats aidés
 - Assurer l'actualisation régulière et coordonnée des types de contrats aidés suivis dans l'enquête emploi et les DADS, puis la DSN
-
-

Les stages

Les personnes en stage peuvent être repérées dans l'enquête Emploi, les DADS et par une enquête spécifique du ministère de l'Education nationale. Avec la refonte du questionnaire en 2013, le repérage des stagiaires dans l'enquête Emploi a été profondément modifié.

De 2003 à 2012, pour les personnes ayant déclaré faire au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, puis pour ceux qui avaient effectué un travail non rémunéré, il leur était demandé s'il s'agissait d'un stage en entreprise ou dans une administration. Une question visait à distinguer ceux dont le travail était de la même nature de celui de leurs collègues de ceux dont le stage visait uniquement à mieux connaître le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service et, jusqu'en 2008, seuls ces derniers étaient classés en actifs occupés et cela indépendamment de leur rémunération. A partir de 2008, avec rétropolation sur les années 2003-2007, le classement en actif occupé se fonde uniquement sur le critère de rémunération. Pour les stagiaires classés en actifs occupés uniquement, une question portait ensuite sur la raison du stage (dans le cadre des études, proposé par Pôle emploi ou un organisme de placement, proposé par l'employeur, à l'initiative de l'interrogé) et une sur la durée du stage. En 2012, l'enquête Emploi dénombrait 205 000 stagiaires, dont 75 000 rémunérés (15 000 dans la fonction publique et 60 000 dans le privé). 51 000 étaient âgés de 15 à 29 ans, 103 000 de 20 à 24 ans, 23 000 de 25 à 29 ans et 28 000 d'au moins 30 ans, la proportion de stagiaires rémunérés s'accroissant avec l'âge. Selon l'âge, de 80 à 90 % des stagiaires de 15-29 ans rémunérés ont effectué leur stage dans le cadre de leurs études (60 000). Le nombre de stagiaires repérés par l'enquête Emploi a augmenté sur la période 2003-2012 (147 000 en 2003 dont 122 000 de moins de 30 ans).

À partir de 2013, les stagiaires ne sont repérés que parmi les actifs occupés avec une modalité stagiaire dans la question pour les personnes travaillant dans la fonction publique (élève fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire / titulaire / agent contractuel / stagiaire) et une question portant spécifiquement sur le fait d'être stagiaire pour les autres actifs occupés posés à ceux qui se sont déclarés sans contrat ou en CDD. En 2014, 173 000 stagiaires rémunérés sont repérés dont 105 000 dans la fonction publique et 68 000 dans le privé). La rupture de série se situe donc au niveau de la fonction publique et avec la nouvelle question on récupère notamment beaucoup plus de stagiaires âgés de 30 ans ou plus.

Depuis 2002, une variable des DADS (type d'emploi) distingue les apprentis, les stagiaires et les emplois aidés des autres emplois. Fin 2013, cette variable dénombre 50 000 stagiaires : 2 000 dans les 3 fonctions publiques et 48 000 dans le privé, soit respectivement 0,04 % et 0,3 % des salariés.

Le ministère de l'Éducation nationale effectue une enquête sur les stages effectués au cours d'une année par les étudiants inscrits en formation initiale en licence, master, formations d'ingénieurs et IUT des universités publiques françaises (hors formation des enseignants, instituts d'études politiques et universités technologiques)³⁵. Sur l'année scolaire 2010-2011, 330 000 ont effectué au moins un stage, soit 32 % des

³⁴ La modalité emploi d'avenir n'a été ajoutée qu'au 2^{ème} trimestre 2014 ; cette estimation se fonde sur l'échantillon entrant au 4^{ème} trimestre 2014.

³⁵ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2014/74/3/NI_ESR_14_02_v3_317743.pdf

étudiants. Ces stagiaires peuvent être répartis selon le cursus d'étude, la durée, le montant de la gratification et la localisation du stage. Parmi l'ensemble des étudiants en formation initiale en licence et plus, l'enquête Emploi dénombre environ 50 000 étudiants en stage au cours d'une semaine de référence sur le 2^e trimestre 2012 comme sur le 3^e trimestre.

Par ailleurs, la Depp réalise une enquête sur la formation continue réalisée par les établissements d'enseignement supérieur publics (universités, écoles d'ingénieurs et Cnam). Les participants, appelés « stagiaires » mais à ne pas confondre avec les étudiants en formation initiale ayant effectué un stage, ont été au nombre de 481 000 sur l'ensemble de l'année 2012³⁶. Ils peuvent être répartis selon le niveau, le type et le nombre d'heures de formation.

Par ailleurs les enquêtes Génération du Cereq, qui suivent depuis 1992 tous les 3 ans une cohorte de sortants du système éducatif avec une première interrogation 3 ans après la sortie, renseignent sur le parcours en formation initiale avec notamment des questions sur les stages d'un mois ou plus effectués en cours d'études : nombre totaux de stages, nombre de stages dans la fonction publique, et concernant le dernier stage : année, durée, diplôme et spécialité préparée au moment du dernier stage, aide pour le trouver, lieu, indemnisation, existence d'une convention de stage, fait d'être lié au cursus de formation, débouchés professionnels suite au stage.

Proposition

- Réunir les acteurs concernés pour mettre en place un dispositif statistique fiable permettant de connaître en stock le nombre d'emplois occupés par des stagiaires

Le détachement de travailleurs

Une forme d'emploi récente associant un donneur d'ordre national et un employeur situé à l'étranger

Le détachement de travailleurs fait l'objet de réglementations au niveau européen qui relèvent à la fois du droit du travail (directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 suivi de l'accord du 9 décembre 2013 visant à renforcer les contrôles et à lutter contre les dérives générées par le recours de plus en plus fréquent à la main-d'œuvre détachée) et du droit de la sécurité sociale (règlement 883/2004/CE du 29 avril 2004). Cette réglementation a été transposée dans le droit du travail français en 2000 et l'ensemble des dispositions applicables a été repris dans la circulaire DGT 2008/17 (articles L.1261-1 à 1263-2 et R.1261-1 à R.1264-3 du code du travail).

Le détachement de travailleurs vise à permettre aux entreprises de trouver des compétences particulières et de répondre à des pénuries de main d'œuvre. En droit européen, il s'agit d'une mise en œuvre de l'article 56 du traité de fonctionnement de l'Union européenne (traité de Lisbonne, 2007). Cet article concerne la libre prestation de service qui « comporte le droit pour un prestataire établi dans un *État* membre de détacher temporairement des salariés dans un autre *État* membre et d'y prester ».

Tel qu'il est défini par le code du travail français, le détachement transnational de travailleurs couvre les situations où un employeur établi à l'étranger confie à certains de ses salariés une mission précise et temporaire devant être exécutée en France, avec une reprise de leur activité au sein de leur entreprise d'origine ensuite. Le prestataire doit être régulièrement établi hors de France et ne pas réaliser en France une activité de façon habituelle, stable et continue. Quatre cas de détachement sont prévus : exécution d'une prestation de services, mobilité intragroupe, mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire, réalisation d'une opération pour son propre compte. Dans le règlement de la sécurité sociale, la durée maximale d'un détachement est fixée à 24 mois tandis le droit du travail précise seulement que le détachement est par nature temporaire mais ne prévoit pas de durée maximale.

³⁶http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2014/15/6/DEPP_NI_2014_30_formation_continue_universitaire_2012_part_finanee_entreprises_nouveau_e_n_hausse_345345_346156.pdf

Suivant les cas le salarié détaché est soumis au droit français ou aux règles du pays de son employeur. Les règles françaises s'appliquent principalement pour le salaire minimum légal et conventionnel, la durée du travail, les congés payés (et congés maternité, jours fériés,...), la santé et la sécurité au travail, le droit de grève. Le salaire minimum ne doit pas intégrer les prises en charge de frais occasionnés par le détachement (logement, transport et nourriture). Par contre, les dispositions du droit du travail français relatives à la conclusion et à la rupture de contrat de travail, à la représentation du personnel et à la formation professionnelle ne s'appliquent pas. Par ailleurs, le travailleur détaché continue à être assujéti aux cotisations du régime de sécurité sociale de son pays d'origine et à bénéficier de ses prestations.

Une mesure statistique à partir des déclarations obligatoires préalables au détachement

Les sources statistiques habituelles, enquêtes ou sources administratives, ne permettent pas de repérer les travailleurs détachés. Les sources administratives françaises ne couvrent pas les travailleurs détachés car ni le salaire, ni les cotisations sociales ne sont payés en France. L'enquête Emploi n'apparaît pas non plus pertinente car la proportion de travailleurs détachés ne résidant pas en ménage ordinaire doit être importante et que, dans le cas où le travailleur détaché a pu être joint, l'obstacle de la langue risque fortement d'empêcher la réalisation de l'enquête.

Les statistiques sur le détachement de travailleurs sont basées principalement sur la déclaration obligatoire et préalable au détachement que l'entreprise étrangère prestataire doit transmettre à l'inspection du travail de l'unité territoriale de la Direccte du lieu où s'effectue la prestation. Ce formulaire contient les informations suivantes : coordonnées de l'entreprise étrangère ; coordonnées du client ; lieu, activité principale, date de début et durée de la prestation ; horaires et nombre de jours de travail par semaine ; pour chaque salarié détaché dans le cadre de la prestation, l'âge, la nationalité, la qualification professionnelle (ouvrier,...), l'emploi occupé en France (BTP,...) et la rémunération brute mensuelle. La collecte de ces données est réalisée annuellement par la DGT qui adresse un questionnaire aux services déconcentrés de l'administration du travail, en réalise l'exploitation, et publie un rapport annuel qui paraît dans un délai un peu supérieur à un an (en janvier 2016 pour les données de 2014)³⁷. La publication annuelle de la DGT contient des données chiffrées annuelles sur le nombre de déclarations, le nombre de salariés détachés correspondant, le nombre d'équivalent temps plein, ainsi que des données pour certains secteurs, par CS regroupées, origine géographique des entreprises, région d'activité en France, nationalité des salariés détachés. Outre les données concernant les déclarations, sont rassemblées aussi des informations qualitatives sur les contrôles effectués.

La publication de statistiques a été initiée en 2000 et réalisée annuellement à partir de 2005. Le travail détaché apparaît au vu de ces statistiques en forte croissance depuis 2005, le nombre de salariés détachés passant de 38 000 à 213 000 en 2013 (graphique), ce qui représente cette dernière année 32 000 ETP. Cependant, jusqu'en 2011, certains départements ne remontaient pas l'information (24 en 2005, plus de 10 en 2006, 2007 et 2009, 4 en 2010, 3 en 2011). Cette non réponse n'était pas redressée, d'où un biais dans la mesure des évolutions du nombre de déclarations et de salariés détachés jusqu'en 2012, à la hausse sur l'ensemble de la période 2005-2012.

Par ailleurs, le travail détaché est souvent non déclaré. Des contrôles sont effectués sur des entreprises ayant fait une déclaration et lors de contrôles aléatoires peuvent apparaître des situations de détachement non déclarées (travail illégal) : les remontées à la DGT ne spécifient pas si le contrôle a eu lieu suite à une déclaration de détachement ou lors d'un contrôle aléatoire.

Il semblerait, au vu des remarques faites par les agents contrôle, de contrôles plus fréquents, de mesures plus restrictives prises récemment, de données statistiques produites par le CLEISS et d'indices fournis par des enquête exogènes que la part du travail illégal soit en baisse tout en demeurant considérable. Selon la DGT, le taux de déclaration moyen serait compris entre 33 % et 50 % en 2010, contre de 20 % à 25 % en 2006, sans que la méthode de détermination de ces fourchettes soit expliquée précisément³⁸. Un faible taux de déclaration a pour conséquence une forte sous-estimation du nombre de travailleurs détachés chaque année. Par ailleurs, il n'est pas exclu qu'une partie de la croissance observée dans ces statistiques sur la période

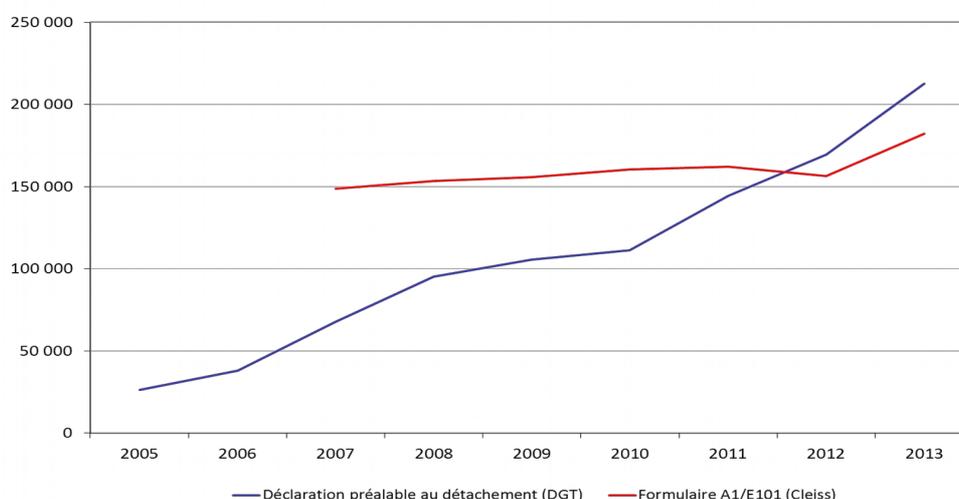
³⁷ Données 2013 : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_PSI_2013.pdf

³⁸ Le principe de ces estimations du travail détaché non-déclaré, réalisées par la DGT jusqu'en 2010, paraît toutefois désormais « de plus en plus infondé » (Bilan des déclarations de détachement 2013, p. 18), au vu des évolutions comparées de leurs données et des données du CLEISS sur la période récente.

récente résulte d'une diminution de la non-déclaration, sans traduire nécessairement une augmentation aussi importante du recours au travail détaché en France.

Le travail détaché fait aussi l'objet de statistiques au niveau européen, sur la base des formulaires individuels A1 (ou E101), certificats concernant la législation sociale applicable au titulaire, qui sont périodiquement transmis par les différents Etats. Cette source européenne, tenue par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS) et portant sur le détachement au sens du droit de la sécurité sociale, donne lieu tous les 2 ans à une exploitation statistique réalisée par la DG Emploi et affaires sociales de la Commission européenne³⁹. En 2015, le rapport annuel statistique du Centre des liaisons européennes et internationales (CLEISS) a présenté également pour la première fois des statistiques sur le nombre de détachements « entrants »⁴⁰ en France, à partir des données compilées par le CACSSS. L'évolution du travail détaché depuis 2007 selon cette source fortement de celle mesurée par la DGT avec les déclarations préalables au détachement : la hausse en 2013 est portée uniquement par l'Espagne et le Portugal et le nombre de formulaires de sécurité sociale reçus au titre du détachement de travailleurs en France est resté globalement stable entre 2007 et 2012, contre +150 % pour l'évolution mesuré par la DGT (graphique).

Nombre de salariés détachés de 2005 à 2013



La généralisation de la télé déclaration en 2016 devrait permettre d'avoir des résultats plus riches et plus fiables

Un système de télé déclaration (application SI-PSI) a été testé à partir de 2014. Cet outil permet aux entreprises de déclarer en ligne leurs prestations. Conséquence de la loi sur la croissance (dite « loi Macron »), la déclaration dématérialisée sera généralisée au 2^e trimestre 2016 à partir de cette application et il n'y aura donc plus de déclaration papier à partir de la mi-2016. Cela permettra à terme d'avoir une base de données nationale directement exploitable au niveau national et l'enquête de la DGT ne sera plus nécessaire. Les données pourront notamment être consolidées, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors (cas de salariés faisant plusieurs missions dans l'année, nouvelle déclaration ne faisant que prolonger une déclaration antérieure, déclaration visant à l'ajout d'un salarié et reprenant les salariés déclarés,...).

³⁹ Publication relative à 2010 et 2011 : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9675&langId=en>

⁴⁰ Données 2013 : <http://www.cleiss.fr/docs/stats/rapportstat2014.html>.

Il semble important qu'il y ait un recouvrement des 2 méthodes sur 2016, afin de pouvoir comparer les résultats.

Propositions

- Conserver en 2016 l'ancien système de remontée statistique par les échelons locaux à titre de comparaison
 - Une fois le nouveau système complètement opérationnel, réduire le délai de diffusion (actuellement de plus d'un an) pour les principaux indicateurs
 - Examiner la possibilité de faire des statistiques de stocks
 - Etude spécifique sur le détachement par le groupe de travail du CNIS sur le travail illégal
 - Faire des comparaisons des statistiques issues du nouveau mode de déclaration avec celles issues des remontées des formulaires A1
-
-

B. Les indépendants

Le partage salarié - indépendants : des différences de mesure et de concept

Deux dispositifs donnent un panorama complet de l'emploi avec un partage entre salariés et non-salariés : l'enquête emploi et les estimations annuelles d'emploi, mais ces deux sources n'utilisent pas les mêmes concepts. Les estimations d'emploi sont construites à partir de sources administratives, les dads (au sens large : fichier de diffusion dads grand format) et les bases « Non-salariés », produites par l'Insee à partir des données collectées par l'Acos et la MSA. Les personnes présentes à la fois dans les deux sources sont classées sous le statut apportant l'essentiel de la rémunération. Les chiffres issus des estimations d'emploi diffèrent de ceux de l'enquête emploi : alors que le niveau d'emploi total est supérieur dans les sources administratives, le niveau de l'emploi non-salarié est supérieur dans l'enquête emploi. L'emploi non-salarié représente 9,7% de l'emploi selon les estimations annuelles d'emploi et 11,2% selon l'enquête emploi.

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

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

La principale raison de cet écart est liée aux concepts utilisés. D'un côté la logique de la PCS (Professions et Catégories Socio-professionnelles), mise en œuvre dans l'enquête emploi, retient une définition par l'autonomie (absence de lien de subordination), plus large que celle du BIT (cf. partie III), et classe les dirigeants salariés parmi les indépendants. De l'autre les estimations d'emploi suivent par construction la logique des sources administratives, i.e. une distinction par l'affiliation au régime de sécurité sociale (qui s'approche de la rémunération au sens du BIT) : les dirigeants salariés, présents dans les Dads (mais non repérables directement dans cette source) sont inclus dans les estimations de l'emploi salarié.

De plus, il est difficile d'explicitier cet écart dans les publications car on ne dispose pas d'estimation fiable du nombre de dirigeants salariés. Le seul chiffre diffusé figure dans l'Insee Référence sur les indépendants : 170 000 dirigeants salariés y sont comptés sur la base de leur PCS dans les Dads. Mais d'une part la PCS ne permet pas de repérer tous les dirigeants salariés (de nombreuses sociétés, y compris parmi les sociétés anonymes, restent sans dirigeant identifié) et d'autre part certaines entreprises auraient des dizaines, voire des centaines de dirigeants salariés selon ce critère.

Il n'est pas plus facile de repérer les dirigeants salariés dans l'enquête emploi. Une exploitation de l'appariement entre les sources administratives et l'enquête emploi montre que, quel que soit le critère retenu dans l'enquête emploi, il y a presque toujours au moins un tiers des dirigeants salariés selon l'enquête qui sont non-salariés selon les sources administratives.

Recommandation : mieux identifier les dirigeants salariés

Pistes pour mettre en œuvre cette recommandation :

- Expertiser l'utilisation des données sur les cotisations chômage (disponibles dans la norme N4DS, mais pas dans les fichiers transmis à l'Insee) pour améliorer le repérage des dirigeants salariés dans les dads, avec un risque de sous-estimation.
- Revoir à court terme dans l'enquête emploi les questions TAM1C sur le type de société (qui, sous réserve d'expertise complémentaire, pourrait être avantageusement remplacée par l'exploitation de la catégorie juridique du SIREN) et TAM1D sur le statut des indépendants exerçant en société (qui pourrait être améliorée, voire remplacée par une question sur le régime de cotisation sociale et le droit à l'assurance chômage).
- Porter plus globalement à Eurostat la question des indépendants dans les LFS, en liaison avec la refonte prévue concernant les indépendants économiquement dépendants.

Ce flottement conceptuel transparait aussi dans les usages du terme « indépendant ». Alors que sur le site insee.fr « indépendant » est équivalent à « non-salarié », conformément à l'usage international des deux termes. Dans l'Insee référence sur les indépendants, le terme « indépendant » qualifie l'ensemble des dirigeants d'entreprises, et englobe donc les non-salariés et les dirigeants salariés. La diffusion de l'enquête emploi sur le statut fait au contraire des indépendants un sous-groupe des non-salariés (indépendant par opposition à employeur).

Proposition

- Vocabulaire : clarifier les usages des termes « indépendant » et « non-salarié ».

Les auto-entrepreneurs

De création récente, 2009, le statut d'auto-entrepreneur (AE) est vite devenu incontournable dans les statistiques sur les indépendants. Mais il ne s'intègre pas aux (rares) typologies existantes. Si une question sur le statut d'auto-entrepreneur a été introduite en 2013 dans l'enquête emploi, elle n'apparaît pas dans la variable statut. Le croisement de cette question avec la variable de statut montre qu'ils sont majoritairement « indépendants » mais qu'une partie est reventilée dans les autres catégories, y compris de salariés.

La distinction entre auto-entrepreneurs et autres indépendants est au contraire clivante pour les enquêtes sur les créateurs d'entreprise (dispositif SINE) puisqu'une enquête spécifique est dédiée aux auto-entrepreneurs (cf. encadré 4/10).

L'Insee référence sur les Indépendants (publié en 2006, 2009 et 2015) ne propose pas de véritable partition des indépendants. Certaines fiches ou tableaux ne concernent que les indépendants « classiques », i.e. hors auto-entrepreneurs et d'autres proposent des statistiques (revenu moyen...) en distinguant « classiques » et auto-entrepreneurs. Parmi les 2 410 m (milliers) d'indépendants hors agriculture recensés dans les bases non salariées pour l'année 2011 (année de référence dans l'IR de 2015), on compte 487 m auto-entrepreneurs (dont 33% exercent aussi une activité salariée).

L'Acoss diffuse aussi chaque année un AcossStat sur les auto-entrepreneurs. Dans la dernière publication (juillet 2015), portant sur l'année 2014, on peut lire sur le graphique un peu moins de 400 m auto-entrepreneurs économiquement actifs fin 2011. L'Acoss considère qu'un AE est économiquement actif s'il a un CA annuel strictement positif.

L'Insee aussi, mais rajoute les AE nouvellement affiliés dans l'année qui sur 4 trimestres courants ont eu un CA strictement positif : par exemple un AE affilié au T4 2013, ayant un CA nul au T4 2013, mais positif au T1 2014 sera considéré comme économiquement actif en 2013 par l'Insee et pas par l'Acoss.

Il sera de nouveau question des auto-entrepreneurs en partie IV. S'y reporter pour les propositions.

Encadré 4/10 : Le système d'information sur les nouvelles entreprises (SINE)

Le dispositif SINE permet d'analyser le profil du créateur et les conditions de démarrage des nouvelles entreprises, les conditions de développement, les problèmes rencontrés par les jeunes entreprises lors des cinq premières années de leur existence et les effets sur l'emploi des créations d'entreprises. SINE est un système permanent d'observation et de suivi d'une génération (ou cohorte) de nouvelles entreprises tous les quatre ans.

Une génération correspond ici aux entreprises créées au cours de la même période (le premier semestre) d'une année donnée. Chaque génération d'entreprises est donc représentée par les seules créations du premier semestre de l'année.

Pour chaque génération, le recueil d'information repose sur trois interrogations :

- la première, quelques mois après la création de l'entreprise
- la deuxième, au bout de la troisième année d'existence de l'entreprise
- la troisième, cinq ans après la création.

Ce dispositif d'enquêtes a été initialisé en 1994, avec l'interrogation des entreprises créées ou reprises au cours du premier semestre 1994. Depuis 5 générations de nouvelles entreprises ont été observées en 1994, 1998, 2002, 2006, 2010 et 2014.

A partir de 2010, une enquête spécifique concerne les auto-entrepreneurs (échantillon de 40 000). 55 000 créateurs hors auto-entrepreneurs sont interrogés dans le volet classique.

Parmi les indicateurs clés issus de SINE, le taux de survie : sept entreprises sur dix sont encore actives 3 ans après leur création, et les raisons de la création d'une entreprise (tableau ci-dessous).

Principales raisons ayant poussé à créer une entreprise en 2010 selon le sexe						
	Interrogation 2010			Interrogation 2013		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.
Être indépendant	61,3	60,5	60,6	62,2	60,5	61,0
Goût d'entreprendre et désir d'affronter de nouveaux défis	41,3	45,4	44,1	41,6	46,3	45,0
Perspective d'augmenter ses revenus	24,7	27,3	26,8	25,2	27,3	26,7
Opportunité de création	25,5	21,5	22,3	26,2	21,9	23,1
Idée nouvelle de produit, de service ou de marché	13,4	14,7	14,2	12,1	14,8	14,0
Exemples réussis d'entrepreneurs dans l'entourage	9,1	8,4	8,7	9,6	8,5	8,8
Sans emploi, a choisi de créer son entreprise	20,4	19,9	20,2	18,0	18,5	18,4
Sans emploi, y a été contraint	3,6	4,2	4,2	3,2	3,8	3,7
Seule possibilité pour exercer sa profession	10,6	6,8	7,8	10,6	6,7	7,8

Lecture : 60,5 % des entrepreneurs hommes encore actifs en 2013 ont coché "être indépendant" comme principale raison de créer leur entreprise lors de la première enquête en 2010.

Note : interrogations 2010 et 2013 de l'enquête Sine 2010. Entreprises créées (hors reprises) au cours du 1er semestre 2010, actives en septembre 2010 (respectivement 2013) et exerçant des activités marchandes non agricoles ; les créateurs d'entreprise peuvent indiquer jusqu'à trois raisons différentes ; la somme des pourcentages dépasse ainsi 100 %.

Champ : France.

Source : Insee, enquêtes Sine.

Partie III. Classer les formes et modalités de travail et d'emploi pour pouvoir les mesurer : vers une clarification logique

Dans cette partie, nous discutons les typologies les plus courantes et présentons quelques pratiques de diffusion des instituts de statistique avant de proposer une approche en termes de cartographie, qui sera développée dans la partie IV.

Pour clarifier le débat, nous proposons de distinguer entre les formes d'emploi proprement dites, par exemple le statut d'indépendant ou le CDD, et les modalités d'exercice de ces formes d'emploi, par exemple le temps partiel.

1. Présentation de quelques approches existantes

A. Approches des organismes internationaux

L'analyse des formes d'emploi se fait souvent par référence à une forme standard (OCDE) ou type (BIT)⁴¹. Les formes d'emploi décrites se définissent alors négativement par rapport à cette référence. Il s'agit ainsi d'approches polaires, au sens où les emplois sont répartis entre deux pôles, l'un positif et l'autre négatif.

- Formes atypiques d'emploi : « celles qui ne relèvent pas d'une relation de travail type, à savoir un travail à plein temps et de durée indéterminée dans le cadre d'une relation de subordination » (BIT)
- Emploi non régulier : « recouvre toutes les formes d'emploi non régies par un contrat permanent ou à durée indéterminée » (OCDE)
- Emploi non standard : « are defined by what they are not: full-time dependent employment with a contract of indefinite duration » (OCDE).

Ces définitions sont plus ou moins restrictives : ainsi le temps partiel relève de l'emploi non standard, dans une analyse où l'accent est mis sur les inégalités, mais pas de l'emploi non régulier, dans une analyse plus centrée sur le fonctionnement du marché du travail. Ces analyses portent principalement sur l'emploi salarié mais certaines formes d'emploi indépendant sont aussi incluses : les indépendants économiquement dépendants sont comptés parmi les formes atypiques et l'emploi non régulier. L'OCDE va même jusqu'à inclure l'ensemble des indépendants non employeurs dans l'emploi non standard.

Les grandes catégories distinguées sont les suivantes.

- Pour les formes atypiques :
 - Le travail temporaire
 - Le travail intérimaire et autres arrangements contractuels multipartites
 - Les relations de travail ambiguës (indépendants économiquement dépendants)
 - Le travail à temps partiel
- Pour l'emploi non régulier
 - L'emploi temporaire (y compris intérim)
 - Les indépendants économiquement dépendants
- Pour l'emploi non standard
 - Les indépendants non employeurs
 - Les salariés à emploi temporaire à temps plein
 - Les salariés à temps partiel (à durée indéterminée ou non)

⁴¹ Morin (1992) date l'apparition de la notion d'emploi typique de 1981 (Travaux de H. Puel).

Ces analyses ne conduisent pas à une véritable typologie/nomenclature des formes d'emploi où chaque emploi serait classé dans une et une seule case : certains emplois ne sont dans aucune case (les employeurs), d'autres peuvent être dans plusieurs cases (CDD à temps partiel dans la typologie des formes atypiques).

Les approches non polaires sont rares. La classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93, ISCE en anglais) est la norme internationale actuellement en vigueur pour les statistiques sur les relations de travail (BIT). Elle définit les principaux groupes suivants :

- Salariés
- Employeurs
- Personnes travaillant pour leur propre compte
- Membres des coopératives de producteurs
- Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale
- Travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

Aucun accord n'a pu être trouvé à la 15^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST) de 1992 sur un deuxième niveau de hiérarchie de la classification, qui aurait notamment ventilé l'emploi salarié. La CISP propose, en complément à la classification, une liste de 19 groupes particuliers (exemples : les CDD ; CDI ; les personnes dans l'emploi précaire ; les travailleurs occasionnels...) en laissant toute latitude aux pays pour en distinguer un certain nombre. Ces groupes « ne sont pas organisés dans un cadre de classification cohérent » (BIT, 2013).

La CISP ne répond donc pas, sous sa forme actuelle, au besoin d'une véritable typologie des formes d'emploi.

B. Deux approches non polaires, en forme de matrice

Cappelli et Keller (2013) relèvent le défi. Pour eux, une véritable typologie doit reposer sur des distinctions discrètes, positives et non ambiguës. Cela exclut les continuums de type précarité et les définitions négatives de type non-standard (les emplois non standard n'ont rien d'autre en commun que le fait de ne pas être standard). Leur classification part du concept de contrôle : la présence ou l'absence de contrôle directif (de lien de subordination) définit la dichotomie entre salarié et indépendant ; la présence ou l'absence d'une tierce partie définit la seconde dichotomie.

	Relation directe	Avec tierce partie
Employment (salarial)	Direct employment <ul style="list-style-type: none"> • Full-time employees • Part-time employees • On-call employees • Direct hire temporary emp. 	Coemployment <ul style="list-style-type: none"> • Professional employees organizations (PEOs) • Leased employees • Agency temporary workers
Contract work (travail indépendant)	Direct contracting <ul style="list-style-type: none"> • Independant contractors • Day laborers 	Subcontracting <ul style="list-style-type: none"> • Vendor on premises (sur site)

Chacune des quatre cases du tableau est ensuite ventilée d'une manière moins systématique et spécifique au marché du travail états-unien. L'intérêt de cette classification est de faire remonter la distinction entre relation directe et tierce partie comme hautement discriminante. L'apparition du CDI intérimaire montre bien le manque de robustesse de la définition de l'intérim par opposition au CDI (sans compter que l'intérim n'est qu'une des formes du salariat avec tierce partie). Cela pointe aussi une quatrième case où doivent pouvoir se loger des nouvelles formes d'emploi.

En France, le débat se structure parfois en référence à la matrice de Marie-Laure Morin (1999) croisant risque de la prestation et organisation du travail. Pour comprendre comment fonctionne cette matrice, destinée à l'origine à caractériser les prestations de travail dans les activités de services aux entreprises, on reproduit la matrice avec les exemples tirés du secteur informatique.

Organisation du travail	Risque de la prestation			
		<i>Individuel</i>	<i>Mixte</i>	<i>Collectif</i>
<i>Individuel</i>		Travail indépendant 17	I8	Mandataire social
<i>Mixte</i>				I2 - I4
<i>Collectif</i>		I5		Travail salarié I1 - I3

- I1, I3 : informaticien salarié d'une SSII, éventuellement au forfait (I3) mais travaillant dans les locaux de la SSII
- I2, I4 : salarié d'une entreprise non informatique (I2) ou d'une SSII travaillant en régie chez le client (I4) : sa compétence spécifique le rend plus autonome
- I5 : salarié en sous-traitance sur site mais travaillant directement sous le contrôle du donneur d'ordre et dont l'emploi dépend directement du contrat liant son employeur et le donneur d'ordre (le salarié supporte donc le risque de la prestation)
- I7 : indépendant prestataire de services
- I8 : indépendant intervenant en régie (contrats annuels d'assistance prévoyant un certain nombre de journées d'intervention sur l'année)

D'après M-L Morin et al. (1999) : Cahier travail et emploi, prestation de travail et activité de service.

Cette matrice permet d'éclairer les situations intermédiaires entre le salariat pur et l'indépendance pure. Les dimensions retenues sont d'ailleurs, à première vue, celles discutées actuellement par le BIT (cf. infra). Dans le détail cependant, les approches sont différentes : il n'y a pas de place pour la distinction professionnel (l'informaticien dans une entreprise non informatique) et non professionnel (le salarié lambda, l'informaticien dans une SSII) dans la dimension autonomie au sens du BIT ; il n'y a pas de place pour la notion d'indépendant économiquement dépendant dans la dimension risque de la prestation de service de la matrice d'A-L Morin (qui se place plus du point de vue de la prestation à réaliser que du point de vue de la situation économique de l'indépendant).

2. Une classification internationale actuellement en révision ; pratiques étrangères

Le BIT a enclenché un processus de révision de l'ISCE qui devrait aboutir à une nouvelle classification en 2018. Sont notamment concernées par cette révision la frontière entre salariés et indépendants et la création de catégories pour distinguer les différentes formes de l'emploi salarié. A côté de la classification proprement dite (où chaque travailleur est dans une et une seule catégorie) sont proposées d'une part des catégories complémentaires (par exemple travailleurs à domicile ou travailleurs domestiques) et d'autre part des variables complémentaires (par exemple ancienneté, lieu de travail...).

A. Les indépendants : une double approche

Le BIT part du constat que la définition des indépendants est actuellement ambiguë et interprétée diversement selon les pays. La proposition serait d'assumer la pluralité des approches et de proposer, à côté de l'approche privilégiant le risque économique (employment for pay or profit du tableau ci-dessous), qui est l'approche « officielle » actuelle, une autre approche privilégiant la relation d'autorité.

Figure 1: Matrix representing potential International Classification of Status at Work

Risk	Employment (for pay or profit)		Other Forms of Work	
	Self-employed	In paid employment	In production of goods	In production of services
Authority				
Independent	Employers in unincorporated enterprises	Owner-managers of incorporated enterprises (with employees)	Own-account producers for own use (including subsistence foodstuff producers)	Own-account producers for own use
	Own-account operators of unincorporated enterprises	Owner-managers of incorporated enterprises (without employees)	Volunteers	Volunteers
	Freelance workers			
	Members of producers cooperatives			
Dependent	Dependent contractors	Regular employees		
	Homeworkers	Temporary employees		
	Outworkers	Casual, on-call and zero-hours contract employees	Other (including prison work, community service orders, compulsory work for social security benefits)	
	Sharecroppers	Employees without formal contracts		
	Franchisees	Commission-only employees		
	Taxi drivers	Apprentices, trainees and interns (paid)	Apprentices, trainees and interns (unpaid)	Apprentices, trainees and interns (unpaid)
	Family Helpers in market oriented establishments		Family helpers in own use production	Family helpers in own use production

Source : documents préparatoires au GT BIT du 2-4 décembre 2015

Nota : Les colonnes de droite (other forms of work) se réfèrent à la distinction établie par la 19^{ème} conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2013 entre emploi et travail.

Les deux principales catégories que le BIT souhaite mettre en avant, à la frontière du salariat et du travail indépendant, sont celle des « owner-managers of incorporated enterprises » (OMIE) et celle des « dependant contractors » (DC). La question des OMIE se rapproche de celle des dirigeants salariés. La différence entre ces deux notions relève d'un enjeu plutôt statistique, technique, et est discutée en IV. La notion de DC cherche à capter la dépendance économique. Les critères (provisaires) pour être classé dans cette catégorie sont :

- Fournir des biens ou services à une autre entité
- Ne pas avoir de contrat de travail (ni formel, ni informel) avec cette entité (le DC ne perçoit pas de salaire et s'occupe de ses assurances et du versement des taxes liées à son activité)
- Avoir des conditions de travail proches de celle d'un salarié, y compris ne pas pouvoir embaucher

Il existe un certain flottement entre une notion focalisée sur l'accès au client, comme celle d'Eurofound, ou d'Eurostat et une notion plus large, celle de l'autonomie dans l'accès au marché. Par exemple, le vendeur de Tupperware a de nombreux clients mais ne peut vendre que du Tupperware et n'est pas libre de fixer ses prix. Un chauffeur de taxi non propriétaire de son véhicule peut être formellement indépendant (enregistré, paie ses propres taxes et cotisations) mais dépendre de la compagnie de taxis pour la voiture, l'affectation des clients et, parfois, la livraison qu'il doit porter.

S'il est acquis est que les DC se distinguent d'une part des salariés par l'absence de contrat de travail et d'autre part des indépendants par l'impossibilité d'embaucher quelqu'un d'autre, la question de la définition des DC est considérée comme difficile et loin d'être aboutie.

Enfin, l'examen du tableau ci-dessus montre que les deux catégories OMIE et DC n'épuisent pas les cas ambigus pouvant être classés comme indépendants (ou self-employed) selon un critère et pas selon l'autre

(cases dependant*self-employed et independant*in-paid-employment). Par exemple, le traitement des franchisés reste indéterminé.

B. L'emploi salarié : vers une catégorie spécifique pour les emplois les plus précaires

Pour les salariés, la principale distinction passe par l'emploi à durée indéterminée et les autres formes d'emploi. Si elle semble naturelle en France, avec le CDI, et dans la plupart des pays développés, où elle correspond à la distinction entre emploi standard ou non, elle l'est moins dans d'autres pays où se pose la question de l'emploi informel à durée indéterminée. C'est pourquoi il est proposé d'accompagner la condition sur la durée indéterminée par une condition sur le caractère formel de l'engagement (i.e. qui donne accès aux protections standard en vigueur dans le pays). On notera que l'insistance sur le caractère indéterminé de la durée du contrat n'a de sens que si la rupture est soumise à certaines conditions : le cas de l'at-will employment aux Etats-Unis est souvent pris comme contre-exemple.

Le principal enjeu des discussions en cours au BIT est de scinder en deux l'emploi salarié « temporaire » (temporary). Il prend souvent la forme du contrat à durée déterminée (fixed term contracts) en Europe et en Amérique latine et celle du « casual employment » (pas de traduction proposée car gros problème de terminologie) en Asie, Afrique et, surtout, Australie.

Eurostat a une variable « temp » à 2 modalités dont la 2^{ème} (durée déterminée) couvre les CDD et les emplois temporaires en relation triangulaire (via une agence d'intérim), sauf s'il y a un contrat à durée indéterminée avec l'agence d'intérim. Cette catégorie des CDD n'est pas homogène : en Allemagne, où l'apprentissage est très développé, plus de la moitié sont d'une durée supérieure à un an alors qu'en Espagne, plus de la moitié durent moins de 3 mois. C'est pourquoi l'Allemagne souhaiterait créer une catégorie spécifique pour les apprentis et autres personnes en stage ou en formation professionnelle.

Le casual work est très développé en Australie où il représente un emploi sur cinq. Le salarié est engagé sur une base horaire ou journalière, même si certains d'entre eux peuvent avoir des horaires réguliers et une certaine ancienneté. Il n'a ni indemnité pour congés maladie, ni congés payés et il peut être limogé (dismissed) sans préavis ni indemnité. En compensation du manque de tous ces droits, il reçoit une prime de 25% en plus de son salaire horaire (OECD, employment outlook, 2014).

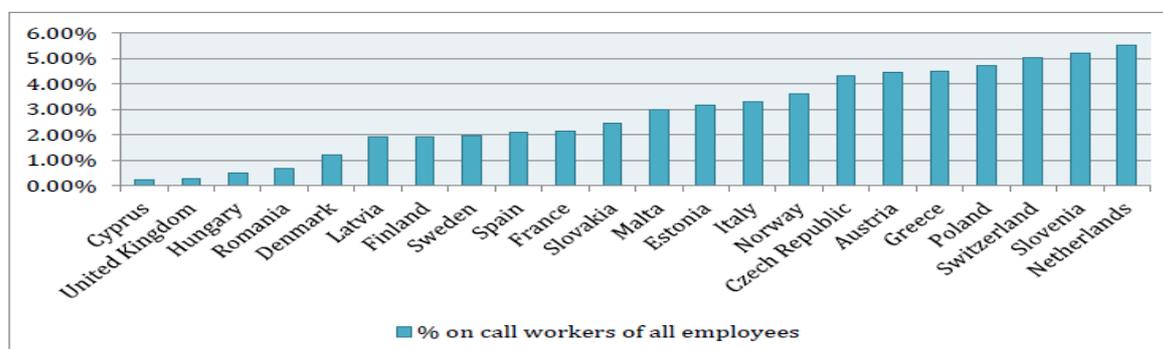
Il est défini statistiquement par la réponse « non » aux deux questions suivantes :

- Votre employeur vous procure-t-il une indemnité pour congés maladie (paid sick leave) ?
- Votre employeur vous procure-t-il des congés payés (paid holiday leave) ?

Le casual work n'est toutefois pas absent de l'UE. Eurofound distingue deux catégories de casual work : le travail intermittent, qui prend la forme de CDD (en France, le CDD d'usage) et le travail à la demande (on-call work), où la relation d'emploi est (peut-être ?) continue.

Le travail à la demande, à l'appel (on-call contracts) est présent dans de nombreux pays de l'UE, si l'on en croit les résultats du module ad-hoc 2004 de la LFS qui portait sur l'organisation du travail.

Figure 9: Percentage of workers with on-call contracts of all employees, European countries with available data, 2004



Source: EU Labour Force Survey data of the ad hoc module about work organisation and working time arrangements, 2004. Own calculations.

Eurostat, dans le rapport du groupe de travail sur l'évaluation de ce module, reconnaît que c'est un phénomène rare dans la plupart des pays de l'UE, et donc relativement peu connu, ce qui peut biaiser les réponses⁴². La note explicative du module le définissait comme un type de contrat à durée indéterminée (contradictoire avec BIT qui le classe par opposition à indéterminé ?) sans garantie d'un nombre d'heures fixes et où les travailleurs sont appelés au travail uniquement quand on a besoin d'eux. La question de l'enquête française était : « Avez-vous un contrat de travail « sur appel », c'est à dire que vous vous déplacez sur votre lieu de travail uniquement en cas de demande de votre employeur ? ».

On voit que cela n'empêche pas qu'un certain volume annuel de travail puisse être garanti. Cela peut notamment correspondre à des situations d'astreinte.

Aux Pays-Bas, où, selon ce module, cette forme d'emploi est la plus développée, on en distingue trois types :

- On-call contracts by agreement : un CDD est conclu à chaque période d'emploi. Après 3 CDD avec un même employeur, la 4^{ème} période, si elle a lieu dans les 3 mois, est en CDI.
- Zero-hours contracts : en CDD ou en CDI, mais sans garantie d'un minimum d'heures. Au bout de 6 mois, l'employeur est obligé de payer la moyenne des heures travaillées les trois mois précédents aussi longtemps que le contrat est en cours.
- Min-max contracts : en CDD ou en CDI, l'employeur devant rémunérer un minimum d'heures dans la semaine, le mois ou l'année, même en l'absence de travail disponible.

Une forme extrême de on-call work est le « zero-hours contract » fort présent au Royaume-Uni (estimé fin 2014 à 2,4% de l'emploi). Il n'y a aucun volume de travail garanti et le travailleur est payé uniquement pour le travail réalisé. Le législateur britannique (rapport de la Chambre des Communes, novembre 2015) s'interroge pour savoir si les personnes « bénéficiant » de tels contrats doivent être considérées comme des salariés (employees) ou comme des travailleurs (workers, catégorie plus large, englobant celle des salariés, ces derniers ayant des droits supplémentaires, notamment autour du licenciement). Ce type de contrat pose des problèmes spécifiques de mesure : comme la multi activité y est fréquente, la divergence est forte entre les enquêtes auprès des entreprises, qui mesurent des postes (1,5 M zero-hours contracts that provided work en août 2014) et une enquête auprès des ménages, la LFS, qui mesure des personnes en emploi (744 000 au 2014 T4).

La différence entre le cas britannique et le cas néerlandais illustre le point de basculement entre une relation flexibilisée mais qui reste salariale dans le cas néerlandais (des droits sont acquis au bout de six mois) et une relation qui peut sortir du salariat en l'absence d'aucun engagement du côté de « l'employeur ». Ainsi, le on-call work est une relation ambiguë qui brouille les cartes, puisqu'elle peut prendre la forme la plus stable du salariat, le CDI ou au contraire s'apparenter à l'absence de tout contrat de travail.

⁴² La question ne figure d'ailleurs plus dans la version 2015 de ce module ad hoc.

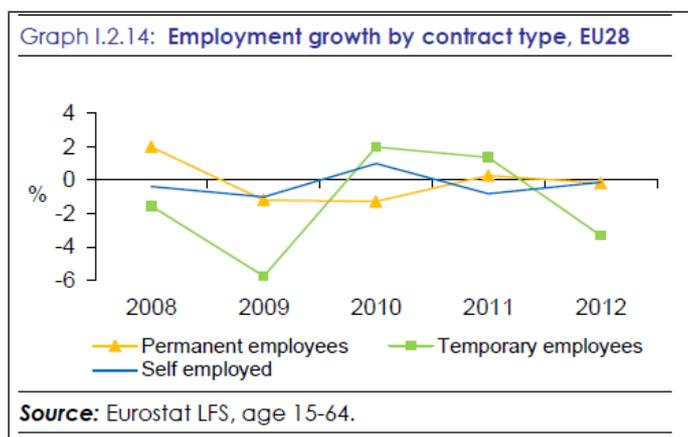
C. Les pratiques de diffusion

L'examen des différents sites internet des instituts de statistique renseigne sur les classifications effectivement utilisées lors de la diffusion d'information auprès du public.

La partition la plus souvent utilisée est la suivante :

- Indépendants
- Salariés en CDI
- Salariés en contrat temporaire

C'est celle reprise par la Commission européenne dans son *Labor market developments in Europe, 2013* ;



On trouve aussi sur le site d'Eurostat, une décomposition de l'emploi dans l'UE croisant cette tripartition avec la distinction temps plein / temps partiel. L'outil « base de données » d'Eurostat, permet d'extraire les tableaux suivants à partir de la LFS :

- Emploi par âge, sexe et statut professionnel, ce dernier distinguant indépendants (avec ventilation : employeurs, non employeurs, aides familiaux) et salariés. Le statut peut être croisé avec temps plein / partiel mais uniquement pour les séries annuelles
- Des tableaux sur l'emploi temporaire, avec ventilation possible par durée du contrat ou par raison de l'emploi temporaire (n'a pas pu trouver un CDI)
- Des tableaux sur le temps partiel avec ventilation possible par raison du temps partiel
- Des tableaux sur la multi activité

Parmi les pays de l'UE diffusant des bulletins en français ou en anglais :

- La Belgique, dans *le marché du travail en Belgique en 2012*, distingue d'abord indépendants et salariés puis, sans croisement, les temps pleins et les temps partiels, et enfin, pour les salariés, la distinction emploi fixe / temporaire
- La France, dans *une photographie du marché du travail en 2014*, propose une décomposition non-salariés / salariés, ces derniers étant ventilés en Intérim, apprentis, CDD et CDI ainsi que, sans croisement, la distinction temps complet / temps partiel. D'autres données sont disponibles sur insee.fr (cf. infra, partie sur les indicateurs)
- Le Royaume-Uni décompose le statut (type of employment) de la manière suivante : employees, self-employed people, unpaid family workers and people on government supported training and employment programmes.

Il diffuse mensuellement une table où figurent a/ l'emploi par statut ; b/ la distinction temps plein / partiel croisée avec employee / self employed ; c/ l'emploi temporaire avec les raisons ; d/ le temps partiel, avec les raisons

- L'office statistique allemand, De Statis, diffuse sur la version anglaise de son site des données sur les formes d'emploi et la qualité de l'emploi (cf. encadré 5/10)

Encadré 5/10 - Formes d'emploi et statistiques en Allemagne

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE
Rapport du groupe de travail « La diversité des formes d'emploi »

Document provisoire

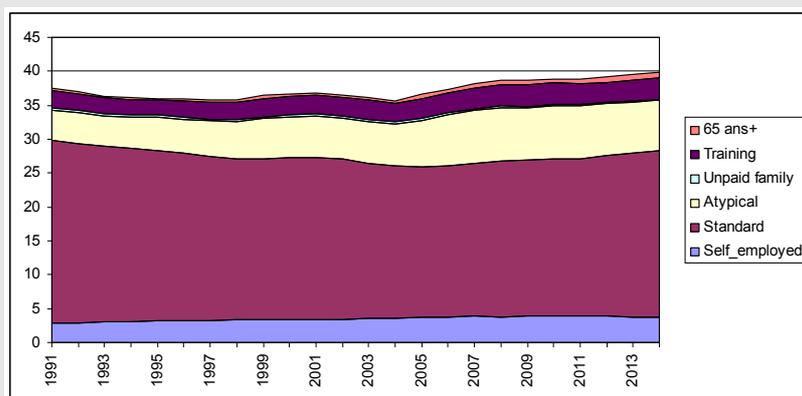
Document provisoire

Entre 2003 et 2005, 4 vagues de réformes (de Hartz I à Hartz IV), ont profondément modifié le marché du travail allemand. Plusieurs mesures concernent directement les formes d'emploi :

- L'assouplissement de la réglementation sur le travail temporaire, avec notamment la possibilité de renouveler des CDD
- La création des mini jobs (en deçà de 400€ par mois) avec abolition du seuil de 15 heures/semaine et taux réduit de cotisations sociales. Pour éviter les effets de seuil, les midijobs, entre 400 et 800 €, ont été créés avec un taux de cotisations réduit, mais croissant.
- L'encouragement à la création de son propre emploi (des Ich-AG, comparables aux auto entrepreneurs)
- Les « jobs à 1 euro » (de l'heure) qui sont en fait des travaux d'intérêt général offerts aux chômeurs de longue durée (qui ne peuvent pas refuser), la « rémunération », de 1 à 2,50 € par heure, venant s'ajouter aux allocations de chômage.

Il en est résulté une explosion des formes d'emploi rangées dans la catégorie des emplois atypiques par De Statis : en 2010, l'emploi « standard » était en recul de 3% par rapport à son niveau de 2000 (baisse de 720 000 emplois), alors que l'emploi atypique était en hausse de 32% (hausse de 1 930 000 emplois) (calcul de l'auteur à partir des données de De Statis).

De Statis publie sur son site en anglais des données sur les formes d'emploi issues du microcensus (qui englobe la LFS). L'emploi atypique concerne les CDD, l'emploi à temps partiel, l'emploi marginal et l'emploi temporaire. Des chiffres sont donnés pour chacune de ces formes d'emploi atypique mais avec doubles comptes.



L'emploi marginal comprend deux sous-populations : ceux dont le salaire est régulièrement en-dessous du seuil de 400€/mois et ceux dont l'emploi dans l'année est inférieur à 2 mois ou 50 jours travaillés, indépendamment du revenu.

L'essor de l'emploi marginal pose de sérieux problèmes statistiques : les sources administratives en comptent beaucoup plus que la LFS. En 2010, il y avait 5,9 M de « marginal employees » (ou 4,9 ???) selon les comptes nationaux (construits à partir de sources administratives) contre seulement 3,4 M selon la LFS. De Statis a réalisé des travaux méthodologiques (enquête de type LFS menée auprès d'un échantillon de salariés en emploi marginal selon les sources administratives) qui pointent sur plusieurs facteurs d'écart, et notamment une sous déclaration des petits boulots dans la LFS. Un changement de questionnaire en 2011 (qui s'écarte donc de la norme Eurostat) a permis de réduire l'écart de 0,5 M.

Le site (en anglais) est très riche, notamment sur la qualité de l'emploi. 6 graphiques de base sont proposés, dont le taux de multi activity (secondary job) (pour les salariés, les indépendants non employeurs, les employeurs et les aides familiaux), le taux, parmi les CDD, de personnes voulant un emploi permanent) ;

Des données sur la qualité de l'emploi sont proposées suivant 7 dimensions. Dont :

- Dim 3 : temps de travail ; dont horaires flexibles, temps partiel subi, multi activité
- Dim 4 : sécurité de l'emploi ; dont ancienneté, CDD, subi, intérim, indépendant non employeur (couverture par assurances), salariés couverts par l'assurance chômage (85%), retraite

Les États-Unis réalisent une enquête mensuelle (Current Population Survey) portant sur 60 000 ménages. Elle permet de diffuser mensuellement, sans croisement, des informations sur

- Le temps partiel
- La multi activité
- Les indépendants (en distinguant incorporated et unincorporated)
- Les raisons du temps partiel

Les États-Unis se distinguent par l'absence de statistiques sur le travail temporaire (les tableaux de l'OCDE sont toujours sans les États-Unis), absence due aux caractéristiques de leur marché du travail, où la distinction CDI, temporaire n'est pas formalisée par un contrat. Le concept statistique de contingent workers (CW) défini par le BLS vient toutefois partiellement combler ce manque. Sont définis comme CW ceux qui n'ont pas de contrat implicite ou explicite portant sur un emploi de long terme (en fait, plus d'un an). Il est appréhendé par une enquête supplémentaire au CPS, conduite le mois de février des années 1995, 1997, 1999, 2001 et 2005 (il n'y en a pas eu depuis, ce que regrette la Cour des comptes américaine dans un rapport de 2015 sur la contingent workforce). Plusieurs questions visent à déterminer si la personne s'attend à ce que son emploi dure encore plus d'un an (ou pourrait durer plus d'un an s'il ne l'interrompait pas pour des raisons personnelles). 4,1% des personnes en emploi répondaient, en 2005, à ces critères (des définitions plus strictes existent en excluant les personnes d'au moins un an d'ancienneté et/ou les indépendants). Cette même enquête vise aussi à repérer les formes alternatives d'emploi, à savoir :

- Independent contractors (ou independent consultants ou free-lance workers). La question est posée indépendamment de la réponse à salarié/indépendant de la CPS. Elle vise à distinguer ces personnes travaillant pour les entreprises des autres indépendants comme les propriétaires de commerces ou de restaurants. La distinction entre indépendant contractors et salariés est un enjeu important (application de la loi sur le salaire minimum et le paiement des heures supplémentaires) et conflictuel : 7,4%

- On-call workers : 1,8%
- Temporary help agency workers : 0,9%
- Workers provided by contract firms (sous-traitance en régie sur site : 0,6%

Le rapport susmentionné de la Cour des comptes (Government Accountability Office) définit comme contingent tout ce qui n'est pas emploi salarié standard à temps plein et atteint, selon les estimations, entre 30 et 40% de l'emploi, ordre de grandeur comparable à ce que l'on obtient pour la France (cf. dernière partie).

On notera l'attention portée aux relations en cascade qui affaiblissent le lien entre le salarié et employeur (« the increasingly common practice of fissuring »). Une partie est captée par la sous-traitance en régie sur site mais le rapport s'interroge aussi sur la franchise non pas, comme souvent, sous l'angle de la dépendance économique du franchisé, mais sur l'insertion d'un intermédiaire (le franchisé) entre le franchiseur et les salariés.

Enfin, on peut signaler l'Australie, importante à la fois par la forte spécificité de sa législation et de ses statistiques, et par son poids dans les travaux du BIT. Une enquête sur les characteristics of employment (COE) est conduite chaque année (en août) en supplément à LFS mensuelle.

Elle distingue :

- Les salariés
 - Avec droits à congés payés
 - Sans
- Les OMIEs (owner manager of incorporated enterprises)
 - Avec salariés
 - Sans
- Les OMUEs (unincorporated)
 - Avec salariés
 - Sans

Les indépendant contractors sont estimés à part.

En contrepartie, la publication mensuelle ne distingue que temps plein/partiel

3. Proposition d'une cartographie

A. Démarche

Les réflexions du groupe de travail se sont d'abord appuyées sur la matrice de M-L. Morin et sur la typologie de Capelli et Keller. Cette dernière met notamment l'accent sur une dimension opposant relation de travail directe et relation avec tierce-partie, dimension absente des travaux en cours au BIT (qui font de la relation de travail triangulaire une simple variable complémentaire). Cette typologie présente cependant à nos yeux deux inconvénients :

- Une approche dichotomique dépendants/indépendants, bilatéral/trilatéral dont les réflexions du BIT sur les indépendants montrent les limites
- Cette double dichotomie conduit à un tableau à 4 cases, dont la première regroupe plus de 80% de l'emploi. A l'intérieur de chaque case, la typologie proposée est moins raisonnée et plus adhérente au contexte américain

L'introduction de dimensions supplémentaires et, pour chaque dimension, de cas intermédiaires entre les cas polaires risque de conduire à une explosion du nombre de cases si on veut déduire une typologie croisant toutes ces dimensions. C'est pourquoi nous proposons plus une cartographie qu'une typologie. L'avantage d'une représentation spatiale est de mieux respecter les différentes logiques en œuvre, ce que ne permet pas toujours une typologie unidimensionnelle. Au lieu d'opposer CDI et intérim comme le font les typologies traditionnelles en termes de formes particulières d'emploi, et d'être alors perturbé par l'apparition du CDI intérimaire, ce dernier trouve logiquement sa place, pas loin du salarié d'un sous-traitant en régie, dans un plan croisant le contrat (dimension 3) et l'intermédiation (dimension 2).

Au total, on retient le cahier des charges suivant pour la cartographie :

- Couverture de tout le champ, y compris non-salariés -> rejet de l'approche typique/atypique
- Ni une liste à la Prévert, ni une liste de critères à croiser ad libitum
- Les nouvelles formes d'emploi doivent y trouver leur place (ne pas en faire un critère en soi)
- Les contrats très courts, avec comme limite le travail « zero hour », sont un sujet de préoccupation fort, ce qui doit apparaître dans la cartographie
- L'approche individu/emploi (revenu, acquisition de droit, multi activité) vient enrichir l'approche entreprise/travail (contrat, intermédiation)
- On compte des emplois et non des postes (-> notion de poste principal dans les dimensions « travail »)

B. Présentation succincte des 4 dimensions retenues

Trois dimensions caractérisent le poste (ou l'activité) principal ; elles peuvent être croisées deux à deux pour mieux faire ressortir les différentes formes d'emploi. La dernière dimension caractérise l'individu, pour l'ensemble de ses activités. Les modalités d'exercice de la forme d'emploi sont traitées dans la dernière dimension : si cela va de soi pour une modalité comme la multi activité, c'est moins immédiat pour le temps partiel. Le choix a été fait de réserver les trois premières dimensions aux formes d'emploi stricto-sensu.

Dimension 1 : autonomie

La distinction entre salariés et indépendants mobilise en fait un grand nombre de critères. Si l'on s'en tient aux deux critères retenus par le BIT, la dépendance et le risque, on obtient 2 cas polaires :

1. salariés au sens strict (en emploi rémunéré et dépendants)
2. indépendants au sens strict (à rémunération liée aux profits et indépendants) et deux cas intermédiaires
3. salariés (en emploi rémunéré) autonomes, par exemple les dirigeants-propriétaires de sociétés et le portage salarial
4. indépendants (à rémunération liée aux profits) économiquement dépendants

On peut aussi faire droit aux particularités du droit social français en distinguant le régime des assimilés salariés (les dirigeants salariés, qui ne cotisent pas à l'Unedic, ce qui ne recouvre pas tout à fait les

dirigeants-propriétaires de sociétés placés dans la 3^{ème} case par le BIT) et le cas des indépendants à qui sont étendus les droits sociaux des salariés comme les gérants de succursale de commerce alimentaire.

Dimension 2 : tierce partie

Principes :

- On s'intéresse à la relation de travail triangulaire (où un Tiers intervient, différent de l'Utilisateur de la force de travail), plus large que celle de Tiers-employeur
- S'il n'y a pas de Tiers (télétravail) ou si, en présence de Tiers, le travail ne s'effectue pas chez l'Utilisateur (sous-traitance simple), on reste dans la relation bilatérale pure.

Typologie proposée

- Relation bilatérale pure
- Relation bilatérale avec T non payeur. Exemple du stage ; T = école (convention de stage)
- Relation ambiguë : sous-traitance en régie
- Relation trilatérale où T, payeur, en situation de service : portage salarial, GE
- Relation trilatérale pure : intérim, ETPP, OSP dans les services à la personne

Dimension 3 : engagement de l'employeur

Cette dimension concerne uniquement les salariés et caractérise leur poste principal. L'enjeu est notamment de créer une catégorie permettant d'isoler/repérer les contrats très courts de type CDD d'usage. Les réflexions du BIT sur la création d'une catégorie « casual work » vont dans le même sens. Les contours de cette nouvelle catégorie sont encore en discussion. On ne sait pas si un critère de type statistique sera adopté (seuil de durée de contrat) ou si chaque pays devra s'approprier cette catégorie en fonction de ses spécificités nationales. Cette seconde option nous semble préférable : ce sont les conditions de rupture (pour le CDI) et les possibilités de renouvellement (pour le CDD) qui comptent. En droit français, le CDD est une dérogation au contrat par défaut, le CDI, dérogation compensée par des restrictions au recours et, surtout, au renouvellement. Le CDD d'usage est une dérogation à la dérogation qui permet à l'employeur d'entretenir une relation à durée indéterminée sans aucun engagement sur le volume de travail, autrement dit pouvant être interrompue à volonté. L'accent mis sur l'engagement de l'employeur et la facilité de rupture peut aussi conduire à distinguer les personnels à statut des autres CDI. Enfin, l'employeur s'engage aussi sur une quotité de travail.

Typologie proposée

- Titulaire d'un statut (fonction publique, SNCF...)
- CDI
- CDD hors « casual work »
- Casual work (CDD d'usage)

Dimension 4 : situation de la personne en emploi

Principes

- Un même poste très court peut correspondre à des situations radicalement différentes qui l'on voudrait pouvoir distinguer (liste non exhaustive)
 - Travail occasionnel d'un étudiant ou retraité qui n'en souhaite pas plus
 - Seul travail obtenu par une personne qui souhaite travailler plus
 - Élément d'un portefeuille d'activité qui assure globalement un équivalent temps plein
- Cumul de tous les emplois (volume et/ou revenu) sur une période d'un mois ou d'une année
- La situation ne se limite pas à l'emploi stricto sensu : sont aussi concernés les droits acquis grâce à ces emplois (au chômage, à la retraite...) ainsi que les droits utilisés pendant la période (ex activité réduite).

Partie IV. Cartographie : les apports d'une architecture plus cohérente

Nous avons montré dans la partie précédente l'intérêt d'une approche plus structurée de la diversité des formes d'emploi. Nous proposons de prendre comme point de départ la typologie de Capelli et Keller qui croise la dimension salariés vs indépendants avec celle, plus originale, opposant relation de travail directe et relation avec tierce-partie. Ces deux dimensions nous semblaient devoir être complétées par deux autres, une sur le degré d'engagement de l'employeur, l'autre sur la situation de la personne en emploi. « Cartographie » est apparu comme un terme plus souple et plus adapté que « typologie » pour mieux rendre compte de la richesse de ces dimensions qui ne se réduisent pas à des oppositions binaires.

Dans cette partie, nous mettons en œuvre cette démarche en reprenant en détail chacune des trois premières dimensions, celles qui caractérisent le poste (ou l'activité) principal. La dernière dimension, qui caractérise l'individu pour l'ensemble de ses activités, sera traitée dans la partie suivante.

1. Dimension 1 : autonomie

A. Salarié ou indépendant ? Une multiplicité de critères

Même si on devait admettre comme le BIT deux manières de placer une frontière entre salariés et indépendants, une privilégiant le risque et une autre privilégiant l'autonomie, la mise en œuvre de ces distinctions mobilise en fait un nombre plus important de critères :

- Un critère juridique de nature de l'entreprise : société ou entreprise individuelle. C'est le critère retenu par la comptabilité nationale
- Un critère de propriété de l'entreprise : c'est le critère qui transparaît dans le terme « owner manager ».
- Un critère d'autonomie : c'est celui qui conduit à distinguer d'un côté les dirigeants salariés et de l'autre les indépendants économiquement dépendants (IED)
- Un critère de « droit applicable » (à reformuler par les juristes) : droit commercial d'un côté, code du travail de l'autre
- Un critère de droit social : régime du salariat versus régime des indépendants (question : la notion de statut dérive-t-elle de ce critère ou du précédent, ou des deux (en quoi différent-ils ?)).
- Un critère employeur / non-employeur (par exemple un employeur n'est jamais dépendant contractor pour le BIT)

Parmi ces critères, certains sont dichotomiques, d'autres non : la propriété de certains moyens de production, par exemple dans le transport routier, peut être dissociée de la propriété de l'entreprise. De plus, ces critères ont tendance à se combiner pour conduire à des situations complexes avec de nombreuses situations intermédiaires. On prendra ici l'exemple du commerce indépendant.

Le commerçant indépendant est totalement autonome et prend les risques d'exploitation. Il est rémunéré sur les bénéfices de son entreprise. Le gérant en location-gérance (ou gérance libre) est aussi clairement un indépendant. Par rapport au commerçant, il verse une redevance au bailleur et le contrat de location peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le gérant salarié a un contrat de travail avec tous les droits afférents, y compris chômage (uniquement si gérant non associé ?) mais son contrat doit lui laisser suffisamment d'autonomie dans son travail.

Trois situations intermédiaires méritent l'attention :

- Le gérant de succursale de commerce alimentaire : il n'est pas salarié, mais il bénéficie de tous les droits sociaux, y compris le chômage
- Le gérant mandataire « normal » : il est juridiquement indépendant, sans droits associés au statut du salarié, mais reçoit une rémunération sous forme de % du CA et c'est le mandant qui prend les risques d'exploitation
- Le franchisé : il est juridiquement indépendant, prend les risques d'exploitation et verse une redevance au franchiseur. Mais il est souvent considéré comme économiquement dépendant.

Ainsi, même le critère du droit social n'est pas si simple : paradoxalement, certains indépendants auraient plus de droits sociaux que certains salariés

	Droits sociaux du salarié	Droits sociaux, sauf chômage	Droits sociaux du régime des indépendants
Salarié	Salarié (S)	Dirigeant salarié (DS)	
Indépendant	Gérant de succursale (GS)		Indépendant (I)

C'est le résultat d'une évolution qu'Alain Supiot résume ainsi : « D'une manière générale, le relâchement du lien entre subordination et statut salarial a permis à des travailleurs jouissant d'une grande indépendance (dirigeants d'entreprise, par exemple) de s'emparer des protections du droit du travail tandis que les travailleurs les plus faibles se voyaient au contraire privés de tout ou partie de ces protections par la précarisation de leur emploi, voire expulsés du droit du travail par le recours à la fausse indépendance »

B. La notion de dépendance économique : une mise en œuvre délicate

Travaux du BIT et d'Eurostat

Dans les réflexions en cours, le BIT promeut la notion de dépendance économique au rang de critère principal d'une des deux approches de la nouvelle classification (cf. III). Cette réflexion n'est pas encore totalement aboutie et il n'est pas clair si la catégorie des « dépendant contractors » épuise les cas ambigus pouvant être classés comme salarié selon une approche et comme indépendants selon l'autre (cf. III).

Pour définir statistiquement la dépendance économique, Eurofound et le GT Eurostat sur module complémentaire 2017 retiennent 3 critères :

- Client unique (ou plus des 3/4 du CA)
- Impossibilité d'embaucher en cas de besoin
- Peu d'autonomie

Il est prévu de tirer les enseignements du module complémentaire pour inscrire cette notion dans le tronc pérenne de l'enquête emploi (pas avant 2020). Les premiers tests montrent que la traduction de ce concept en questionnement efficace est délicate.

A noter que cette définition est restrictive. Juridiquement, la notion de dépendance économique sous-jacente à l'abus de dépendance économique est plus large. Il existe d'autres formes de dépendance que celle vis-à-vis du client (cf. infra le cas des réseaux).

Proposition

Introduire, après expertise des résultats, des questions du module ad hoc 2017 dans l'EEC.

Pas d'identification légale de telles situations intermédiaire en France

À travers la catégorie de « personnes semblables aux salariés » (arbeitsnehmerähnliche), le droit allemand reconnaît la notion de dépendance économique, caractérisée par le fait que la personne travaille seule (sans l'assistance d'autres salariés), et tire plus de la 1/2 de ses revenus professionnels des services rendus à son principal donneur d'ordre et que son besoin de protection sociale est semblable à celui d'un salarié (rapport Supiot). La parasubordination en Italie vise aussi la dépendance économique mais plus pour l'application du droit du travail que pour la protection sociale.

La notion n'existe pas en France mais des situations intermédiaires sont créées au cas par cas. Alors que le salariat est fondé depuis 1931 sur le lien de subordination juridique, c'est en fait la notion d'indépendance économique qui a justifié l'application de tout ou partie des dispositions du code du travail à d'autres situations : sont liés par un contrat de travail les travailleurs à domicile qui agissent à partir des indications et selon les normes préétablies par le donneur d'ordre et qui n'ont pas de clientèle privée ; les VRP, les journalistes. A mi-chemin : application de tout ou partie des dispositions du code du travail à des personnes qui sont par ailleurs traitées comme des indépendants : gérants de maison d'alimentation à succursales multiples (il y a clairement dépendance économique) ; assistantes maternelles (il n'y a pas de dépendance économique).

Cette notion doit être clairement distinguée de celle de faux indépendants. Cette dernière notion désigne des relations de travail susceptibles d'une requalification sur la base de la mise en évidence d'un lien de subordination. Elle a souvent concerné (et concerne encore) des métiers où existent de sérieux risques d'accidents mortels : transports (tractionnariat), BTP. Il est difficile d'en faire une catégorie statistique puisqu'en principe l'identification d'une telle situation vaut requalification (et donc disparition).

Proposition d'une typologie, à éclairer par les relations de tiers (dimension 2)

La catégorie d'IED résulte d'une tension entre la dépendance statutaire et la dépendance économique. La combinatoire suggère le cas symétrique du salarié économiquement indépendant même si ce cas semble illogique et non identifié. En fait, ce cas est possible dans le cadre de relations trilatérales (cf. infra) : coopérative d'activité ou portage salarial. À ne pas confondre avec le cas des salariés jouissant d'une forte autonomie (journalistes, médecins de clinique...).

On obtient alors, avec ces deux critères retenus par le BIT, la dépendance et le risque, deux cas polaires :

- salariés au sens strict (en emploi rémunéré et dépendants)
- indépendants au sens strict (à rémunération liée aux profits et indépendants)

et deux cas intermédiaires :

- salariés (en emploi rémunéré) autonomes, par exemple les dirigeants-propriétaires de sociétés et le portage salarial
- indépendants (à rémunération liée aux profits) économiquement dépendants

On peut aussi faire droit aux particularités du droit social français en distinguant le régime des assimilés salariés (les dirigeants salariés, qui ne cotisent pas à l'Unedic, ce qui ne recouvre pas tout à fait les dirigeants-propriétaires de sociétés placés dans la 3^{ème} case par le BIT) et le cas des indépendants à qui sont étendus les droits sociaux des salariés comme les gérants de succursale de commerce alimentaire.

Si la dépendance économique peut s'établir dans le cadre de relations directes (exemple du cadre qui devient consultant de son ancienne entreprise), elle passe souvent par des tiers : l'avantage, d'un point de vue statistique, est qu'il s'agit alors de populations théoriquement identifiables « objectivement ». On reviendra au 2 sur le cas des réseaux d'enseigne.

C. Que faire à court terme à partir des sources existantes ?

Nota : les distinctions proposées portent sur le statut. Les distinctions traditionnels au sein des indépendants, comme par exemple entre agriculteurs, commerçants, artisans et professions libérales, relèvent d'une autre approche, celle par catégories socioprofessionnelles.

Distinction salarié / indépendant : se mettre en conformité avec les normes internationales

La distinction entre indépendants et salariés soulève des difficultés, aussi bien au niveau international (cf. III) qu'à l'Insee (cf. II).

Pour distinguer les indépendants, les approches du BIT utilisent comme critères a/ le risque économique, qui revient à une distinction entre entrepreneurs individuels (EI), qui se rémunèrent à partir des bénéficiaires, et les dirigeants de sociétés, dont la rémunération est fixée par les actionnaires. Parmi ces derniers, seuls les propriétaires (OMIEs) sont distingués des salariés, puisqu'ils sont classés parmi les indépendants dans l'approche par le risque. b/ l'autonomie, qui conduit classer les « indépendants économiquement dépendants » (IED) avec les salariés.

L'Insee utilise d'une part les sources administratives (Estel), qui distinguent « naturellement » les bases non-salariés des bases salariés, distinction fondée sur le régime de cotisations sociales, et l'enquête emploi (Eec), qui se cale sur la PCS.

Indépendants selon l'approche

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

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

Actuellement, aucune des deux approches mises en œuvre à l'Insee ne répond à celles du BIT.

Parmi les deux approches envisagées par le BIT, celle par le risque économique est

- Une clarification de l'approche « officielle » actuelle
- La seule pour laquelle on dispose actuellement d'une définition claire
- La plus simple à mettre en œuvre
- La plus proche de celle de la comptabilité nationale, mise en œuvre aussi par les statistiques d'entreprises.

Elle peut être mise en œuvre facilement et rapidement à partir des bases non-salariés en distinguant les entreprises selon leur catégorie juridique. Elle figure actuellement dans la fiche « Dirigeants d'entreprise » de l'Insee référence sur les indépendants mais sur un champ spécifique : hors agriculture mais y compris pluriactifs principalement salariés.

Recommandation

Se mettre en mesure de se conformer à la classification internationale. La classification basée sur le mode de rémunération est la plus facile à mettre en œuvre (c'est, de plus, celle en vigueur actuellement) puisqu'elle se fonde sur la catégorie juridique de l'entreprise (société ou non). C'est aussi celle utilisée par la comptabilité nationale et les statistiques d'entreprise.

Proposition

Publier, en plus ou en substitution des publications actuelles, une ventilation de l'emploi entre salariés et indépendants sur la base de la catégorie juridique de l'entreprise.

Donner toute sa place au statut d'auto-entrepreneur

De création récente, 2009, le statut d'auto-entrepreneur (AE) est vite devenu incontournable dans les statistiques sur les indépendants. Mais il ne s'intègre pas aux (rares) typologies existantes. Spécificité française, il n'apparaît pas dans les nomenclatures internationales. Mais il peut très bien s'insérer en tant que sous-catégorie des entrepreneurs individuels dans la nomenclature du BIT mise en avant supra. La fiche « Dirigeants d'entreprise » déjà mentionnée utilise d'ailleurs déjà, pour les non-salariés, une tri-partition (cf. tableau)

- Auto-entrepreneur
- Entrepreneur individuel (hors AE)
- Gérant majoritaire de société

2. Caractéristiques et revenus des dirigeants en 2011					en euros		
	Effectifs au 31/12 (en milliers)	Part des femmes (en %)	Revenu mensuel moyen	Part des revenus nets (en %)	Dispersion des revenus (hors revenus nuls)		
					La moitié gagne plus de... ¹	10 % gagnent moins de... ¹	10 % gagnent plus de... ¹
Auto-entrepreneur	487	39,0	460	3,9	270	30	1 210
Entrepreneur individuel (hors AE)	1 236	36,0	3 390	7,6	2 120	400	8 070
Gérant majoritaire de société	688	25,1	3 020	17,4	2 000	580	6 220
Ensemble non-salariés	2 410	33,5	2 600	9,8	1 530	140	6 510
Dirigeant de SA ou de SAS	85	16,8	7 660	///	5 420	2 090	14 200
Gérant minoritaire de SARL	82	21,4	3 010	///	2 310	910	5 540
Autres (SNC, GIE)	2	15,0	11 650	///	7 400	2 200	23 390
Ensemble salariés	168	19,0	5 470	///	3 540	1 220	10 890

1. Hors revenus nuls.
 Champ : France, ensemble des dirigeants salariés dont la catégorie socioprofessionnelle commence par 2, et ensemble des non-salariés, hors agriculture.
 Note : les revenus sont nets de cotisations sociales mais pas de contributions sociales (CSG-CRDS).
 Source : Insee, base Non-salariés et DADS.

Par contre, si une question sur l'auto-entrepreneuriat est apparue en 2013 dans le questionnaire de l'ec, la variable de diffusion statut se prête mal à sa valorisation car elle part de la distinction entre employeurs et non-employeurs (les AE peuvent être employeurs). Or la distinction entre sociétés et EI est celle qui suit le mieux la logique du questionnaire (à ceci près qu'il semble que la réponse à cette question n'est pas toujours cohérente avec la catégorie juridique inscrite au répertoire SIRENE : il faudrait sans doute privilégier cette dernière (cf. proposition supra) et poser une question à 3 modalités (AE, autre EI, en société) afin d'éviter que des personnes se déclarant à tort en société ne se voient pas poser la question sur l'AE).

Proposition

Donner toute sa place au statut d'AE dans la diffusion sur les indépendants en en faisant une sous-catégorie de celle des EI.

Cette place est « naturelle » dans les sources administratives. Il suffit de l'afficher en diffusion.

En ce qui concerne l'enquête emploi, cela passe par une légère refonte du questionnement et, surtout, par une refonte de la variable STATUT (ou la création d'une variante de cette variable) (cf. aussi partie VI sur les indicateurs pour la variable STATUT).

Si les AE sont sous les projecteurs dès qu'il s'agit de formes d'emploi, c'est que ce statut est souvent associé, dans l'esprit du public, à la précarité. Il s'agirait d'une nouvelle forme d'emploi atypique qui viendrait naturellement se ranger aux côtés du CDD et de l'intérim, laissant le reste des indépendants du côté de l'emploi standard (les indépendants économiquement dépendants - IED - jouent ce rôle au niveau international mais cela reste une catégorie statistique à construire alors que celle des AE est une catégorie juridique plus aisément identifiable). Une analyse présentée lors de la réunion du groupe de travail le 8 juin 2015 par Laure Omalek (Insee, Dera) pose la question des formes atypiques d'emploi indépendant. Cette analyse montre que si les AE ont, par construction du fait du plafond de revenu, un revenu moyen inférieur à celui des autres indépendants, il existe une part non négligeable d'indépendants à revenu d'activité non salariée très faible dans chaque catégorie d'indépendants. En fait, parmi les non-employeurs, et en éliminant les pluriactifs et les installations récentes, la part des revenus très faibles n'est pas plus importante pour les AE que pour les EI classiques et les gérants majoritaires. Il est donc important de ne pas se limiter au seul statut mais de tenir compte aussi de la multi-activité et du revenu.

Une typologie (provisoire ?) des indépendants

Dans l'approche basée sur le risque économique (le mode de rémunération), qui est celle privilégiée ici comme étant la seule opérationnelle, le BIT propose la typologie suivante :

- Travailleurs à rémunération basée sur le profit (in employment for profit)
 - Entrepreneurs individuels (EI_employeurs + EI_NonEmployeurs)
 - Dependant Contractors
 - Aides familiaux
- Travailleurs en emploi rémunéré (paid employment)
 - En société (S_Employeurs + S_NonEmployeurs)
 - Salariés

La catégorie des dependant contractors, qui serait selon cette typologie distinguée des autres entrepreneurs individuels, peut, dans l'attente d'une définition opérationnelle, être fusionnée dans celle des EI. En ajoutant la catégorie des AE qui s'intègre dans cette classification, on aurait alors la typologie suivante, pour la dimension 1 :

- Entrepreneurs individuels
 - Auto-entrepreneurs (AE)
 - Autres EI
- Aides familiaux
- Gérants majoritaires
- Salariés (y compris, dans l'attente d'une meilleure identification, les dirigeants salariés)

Cette typologie peut être mise en œuvre dans Estel en y incluant les informations sur la catégorie juridique et le statut d'auto-entrepreneur disponibles dans les bases non-salariés. Il faudrait toutefois assurer l'exhaustivité du champ en ajoutant aux estimations d'emploi d'Estel, une estimation, en provenance de l'ec, de l'emploi des aides familiaux, non couverts par les sources administratives.

Le questionnement de l'enquête emploi permettrait de suivre cette logique puisque la question sur le travail en société est posée ainsi que celle sur le nombre de salariés mais la variable statut suit une autre logique, celle de la PCS, et ventile les non-salariés en :

- Employeurs
- Indépendants (= non-employeurs)

Aides familiaux

Proposition

Ventiler les non-salariés en auto-entrepreneurs, autres entrepreneurs individuels, gérants majoritaires et aides familiaux

Mise en œuvre

Pour les estimations d'emploi (Estel), compléter le champ avec les aides familiaux et conserver l'information sur la catégorie juridique et le statut d'auto-entrepreneur lors du traitement de la multi activité.

Pour l'enquête emploi, revoir la variable statut en privilégiant la logique de l'enquête (cf. VI). Cela suppose aussi la mise en œuvre de la recommandation pour une meilleure identification des dirigeants salariés (cf II)

Nota : il faudrait vérifier que la structure entre EI et société est cohérente entre bases administratives et enquête emploi. Les données disponibles ne permettent pas de le faire sans retour aux sources.

Au terme de ces développements, qui s'ajoutent aux remarques déjà faites au II.2, il s'avère que les diverses propositions visant la mesure et la qualification des indépendants dans l'ec gagneraient à entrer dans le cadre d'une réflexion globale sur l'ensemble du questionnement sur les indépendants.

2. Dimension 2 : Relations trilatérales

Si la relation bilatérale entre un salarié et son employeur ou entre un indépendant type artisan ou profession libérale et son client reste la norme, des relations plus complexes se développent et ne se limitent pas au cas classique de l'intérim : la plupart de ce que l'on appelle les formes émergentes relèvent de ces configurations.

A. Tentative de cartographie : dépasser les listes à la Prévert

La notion de « tiers employeurs » désigne des situations de travail dans lesquelles il existe une relation tripartite entre un salarié, un employeur de droit et un employeur de fait l'entreprise utilisatrice chez qui le salarié réalise le travail pour lequel il est rémunéré (rapport Chaudron). On parle aussi de prêt de main d'œuvre, qui est en principe sans but lucratif (ex. des groupements d'employeurs) mais avec des exceptions de taille, dont le travail temporaire, ou intérim (mais aussi portage salarial).

Ces relations se substituent aux relations bilatérales (ou directes) entre le salarié (S) et l'utilisateur de sa force de travail (U) qui est en même temps son employeur. Le tiers employeur (T) transforme cette relation en relation trilatérale en établissant d'une part un contrat de travail avec le salarié (S) et une relation commerciale avec son client, ou entreprise utilisatrice (U). La relation entre S et U devient de ce fait ambiguë.

On peut élargir ce schéma à d'autres relations triangulaires. La sous-traitance reste en droit une relation bilatérale mais peut se rapprocher, en fait, de la relation triangulaire, notamment pour la sous-traitance en régie. Si, toutefois, le rôle de l'entreprise sous-traitante se réduit au prêt de main d'œuvre, elle devient illicite. Dans le cas où la relation commerciale entre U et T cache de fait une relation de dépendance (entreprise économiquement dépendante), le salarié peut cumuler les désavantages de la relation trilatérale et les risques associés à la dépendance.

Enfin, certaines relations triangulaires font intervenir d'autres acteurs ou leur font jouer un autre rôle. Dans le stage, le tiers est l'école ou l'organisme de formation, qui établit la convention de stage. Dans les services à la personne, l'utilisateur est un particulier et le tiers est soit payeur (OSP, organismes de services à la personne), soit simple mandataire pour les formalités (même sans mandataire, le PE (particulier employeur) utilise le CESU, ce qui conduit Eurofound à la classer dans les relations tripartites (voucher-based work).

La relation bilatérale complexifiée par l'intervention d'un tiers peut aussi être celle entre un indépendant et son client : c'est le cas avec les plateformes de type Uber, voire entre un agent et son client, l'activité engagée par l'agent à cette occasion n'étant pas considérée comme du travail : cas des plateformes de type Airbnb.

Pour en rester à la seule relation engageant des salariés (on reviendra aux autres cas en croisant les deux dimensions, autonomie et médiation), ce qui distingue les différentes formes de relations triangulaires est :

- Le rôle du tiers : uniquement payeur (P), payeur et en situation de service (S) ou non payeur (N), ou ambiguë (A)
- La mise en relation de S avec U : par le tiers (T) ou par le salarié (S)
- Le caractère lucratif (O) ou non (N) du prêt de personnel
- La nature du U : entreprise (E) ou particulier (P)

Cela permet de classer les différentes formes répertoriées :

	Rôle du tiers	Lucratif	Mise en relation	Utilisateur	Commentaires
Intérim	P	O	T	E	
Ent de travail à temps partage	P	O	T	E	Personnel qualifié pour PME
SAP - OSP	P	O	T	P	
Prêt de personnel sans but lucratif.	P	N	T/U	E	En principe, situation transitoire*
Portage salarial	S	O	S	E	A la frontière du salariat
Coopérative d'activité et d'emploi	S	N	S	E	= portage salarial non lucratif ?
Groupement d'employeurs	S	N	E	E	
Travail à temps partagé	S ou N	N		E	Association. Peu clair
Stage	N	N	T/U/S	E	Tiers = école ; convention de stage
SAP - PE avec mandataire	N	O	?	P	
Sous-traitance en régie	A	O	T	E	
Merchandiser	A	O	T	E	Notion de co-employeur ?**

* répondant, par exemple, à une sous activité chez le prêteur ou à un besoin ponctuel chez l'utilisateur (si entreprises du même groupe ou lien de type familial entre deux entrepreneurs)

** évoqué par M.L. Morin au sujet du merchandiser. Semble surtout s'appliquer aux relations intra groupe.

Un critère n'apparaît pas dans ce tableau : celui du lieu de travail. Il est parfois utilisé, par exemple quand on considère le télétravail comme une forme particulière d'emploi. Mais cela doit plutôt être considéré comme une modalité d'aménagement du travail, non exclusive de la réalisation d'une partie de l'activité dans l'entreprise. Le travail à domicile fait l'objet d'une convention du BIT (1996) et des discussions sont en cours pour créer une catégorie « homeworkers » dans la nouvelle CISP⁴³. Le travail à domicile n'est pas la seule forme de travail hors des locaux de l'entreprise. L'utilisation de ce critère présente l'inconvénient de figer le travail dans les locaux de l'employeur comme une norme alors que certains métiers y dérogent par construction : c'est le cas dans les transports, le BTP ou pour les VRP, les troupes d'artistes en déplacement.

Le travail hors locaux de l'employeur est toutefois un symptôme de médiation (de type ambiguë) quand il se déroule dans les locaux du client et que le même travail aurait pu être réalisé par des salariés du client : c'est le cas de la sous-traitance sur site, développé en 2.3.

L'intérêt d'une cartographie apparaît mieux en croisant les deux dimensions autonomie et médiation. Pour la première dimension, on retient le croisement entre statut et dépendance économique, soit 4 cas (en plus de ces 4 cas, mais non croisés : les gérants de succursale). Pour la seconde dimension, on simplifie en ne retenant que le premier critère (rôle du tiers), soit 5 cas.

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

Certaines de ces formes d'emploi, comme les CAE, coopératives d'activité et d'emploi, représentent des populations trop petites pour faire l'objet d'un suivi statistique standard. Le GT considère qu'il vaut mieux se

⁴³ Il existe actuellement une catégorie des outworkers, utilisée par les règlements sur les comptes nationaux et les statistiques d'entreprises. La différence entre « homeworkers » et « outworkers » n'est pas très limpide.

concentrer sur les formes d'emploi au-delà d'un certain seuil, fixé à 100 000 (les autres sont traitées brièvement au 2.5), sauf s'il s'agit de nouvelles formes émergentes dynamiques pouvant potentiellement dépasser ce seuil (cf. 2.6).

Hors bilatéral pur, les formes bien identifiées et importantes sont

- Deux formes classiquement répertoriées parmi les FPE : l'intérim et l'apprentissage
- Deux formes hors FPE : les stages et les OSP (et autres particuliers employeurs)

Un groupe moins bien identifié mais numériquement très important, est celui de la sous-traitance en régie (cf. J. Freyssinet, politique d'emploi des grands groupes en France, 1982).

On ne revient pas ici sur l'intérim, l'apprentissage et les stages, traités au II.

B. La relation trilatérale pure ne se réduit pas à l'intérim

Dans le tableau sur les relations avec tiers, trois formes partagent les mêmes caractéristiques : tiers payeur ; à but lucratif (pas pour tous les OSP); mise en relation par le tiers. Il s'agit de l'intérim, des entreprises de travail à temps partagé (ETTP) et des organismes de services à la personne (OSP). D'ailleurs, certains OSP sont des filiales spécialisées d'entreprises de travail temporaire exclusivement dédiées aux services à la personne (ce cas de figure, prévu par les textes, semble très peu fréquent : la Dares ne recense comme OSP qu'une seule filiale d'ETT qui, de plus, ne déclare qu'un seul intérimaire).

Si les ETTP sont une forme d'emploi marginale, les OSP concernent des effectifs d'un ordre de grandeur comparable à l'intérim. Mais, alors que l'intérim est toujours distingué, à la fois en termes de secteur d'activité (code APE spécifique), en termes de forme d'emploi et en termes de source spécifique, ce n'est pas le cas pour les OSP (cf. 6/10).

Encadré 6/10 - Les services à la personne (SAP)

Les services à la personne présentent un large éventail de formes d'emploi puisqu'une même prestation chez un particulier peut être réalisée

- En tant que salarié du particulier par voie directe
- En tant que salarié du particulier, *via* un organisme mandataire qui s'occupe des formalités administratives
- En tant que salarié d'un OSP
- En tant qu'indépendant intervenant en tant qu'OSP

Le champ des services à la personne est complexe : il ne correspond ni à un secteur d'activité (il est couvert essentiellement par les activités des ménages employeurs de services domestiques (97.00Z), l'aide à domicile (88.10A) et l'accueil des jeunes enfants (88.91A)), ni à une liste de professions. Ce champ est suivi par la Dares et a fait l'objet d'un rapport spécifique du CNIS en 2012. On ne reviendra donc pas ici sur les sources permettant de couvrir ce champ.

La mesure de l'emploi sur ce champ est très sensible au concept d'emploi retenu (tableau). Par cohérence avec la mesure adoptée pour les autres formes d'emploi, il faut retenir les présents sur une fenêtre d'une semaine (dernière colonne, même si la dernière semaine de décembre n'est pas forcément la plus pertinente ; le problème se pose aussi pour l'intérim). **Les services à la personne (SAP)**

Les services à la personne présentent un large éventail de formes d'emploi puisqu'une même prestation chez un particulier peut être réalisée

- En tant que salarié du particulier par voie directe
- En tant que salarié du particulier, *via* un organisme mandataire qui s'occupe des formalités administratives
- En tant que salarié d'un OSP
- En tant qu'indépendant intervenant en tant qu'OSP

Le champ des services à la personne est complexe : il ne correspond ni à un secteur d'activité (il est couvert essentiellement par les activités des ménages employeurs de services domestiques (97.00Z), l'aide à domicile (88.10A) et l'accueil des jeunes enfants (88.91A)), ni à une liste de professions. Ce champ est suivi par la Dares et a fait l'objet d'un rapport spécifique du CNIS en 2012. On ne reviendra donc pas ici sur les sources permettant de couvrir ce champ.

La mesure de l'emploi sur ce champ est très sensible au concept d'emploi retenu (tableau). Par cohérence avec la mesure adoptée pour les autres formes d'emploi, il faut retenir les présents sur une fenêtre d'une semaine (dernière colonne, même si la dernière semaine de décembre n'est pas forcément la plus pertinente ; le problème se pose aussi pour l'intérim).

Tableau A • Salariés et non-salariés du secteur des services à la personne en 2013

	Effectifs présents au cours de l'année	Effectifs présents au 2 ^e trimestre	Effectifs présents au 4 ^e trimestre	Effectifs présents la dernière semaine
Salariés des particuliers employeurs	1 222 200	956 400	916 200	782 500
Salariés et non-salariés des organismes prestataires*	658 900	435 000	428 800	431 500
Total**	1 881 100	1 391 400	1 345 000	1 214 000

* Effectif moyen sur les trois mois du trimestre pour les effectifs trimestriels. Le nombre d'intervenants prestataires présents la dernière semaine de décembre est approché par le nombre d'intervenants présents au cours du mois de décembre.

** Ce total est majoré car il ne tient pas compte des doublons provenant du fait que certains salariés des particuliers employeurs sont aussi salariés ou non-salariés des organismes de services à la personne.

Note : pour les effectifs des particuliers employeurs les estimations de l'Ircem sont légèrement différentes de celles de l'Insee, du fait d'un traitement différent des doubles comptes (958 700 au 2^e trimestre par exemple pour les salariés des particuliers employeurs).

Champ : France entière.

Ce tableau ne couvre pas les assistantes maternelles (un peu plus de 300 000).

Les statistiques de diffusion ne distinguent pas entre les salariés et les non-salariés des OSP (cf. encadré). Il n'est donc pas possible d'isoler les salariés en situation de relation trilatérale. Sur les seuls salariés, les effectifs sont (tableau non diffusé) :

Tableau A - Salariés intervenants des services à la personne en 2014

	Effectifs présents au cours de l'année	Effectifs présents au 2e trimestre	Effectifs présents au 4e trimestre	Effectifs présents la dernière semaine de décembre
Salariés des particuliers employeurs	1 196 200	928 300	908 100	751 300
Salariés des organismes prestataires*	621 300	411 100	409 400	413 000

* Effectif moyen sur les trois mois du trimestre pour les effectifs trimestriels. Le nombre de salariés prestataires présents la dernière semaine de décembre est approché par le nombre de salariés présents au cours du mois de décembre.

Note : pour les effectifs des particuliers employeurs les estimations de l'Ircem diffèrent de 1 % par rapport à celles de l'Insee, du fait d'un traitement différent des doubles comptes (938 400 au 2e trimestre par exemple pour les salariés des particuliers employeurs).

Champ : France entière.

Sources : Insee pour particuliers employeurs ; DGE, Nova ; traitements Dares pour organismes prestataires.

Proposition

Ventiler la série sur les intervenants dans le cadre des OSP (on ne peut pas dire effectifs car certains OSP ne sont pas soumis à la condition d'exclusivité : certains de leurs salariés sont donc hors champ) en :

- Intérimaires (le cas échéant)
- Autres salariés
- Auto entrepreneurs
- Autres indépendants

C. La sous-traitance en régie : un groupe important méconnu

On s'intéresse ici aux salariés travaillant de manière durable, hors intérim, dans les locaux d'une autre entreprise. C'est le cas de la sous-traitance en régie⁴⁴ (par exemple dans les services informatiques) ou de la restauration et du nettoyage, l'essor des entreprises de services aux entreprises dans ces domaines résultant d'un long processus d'externalisation. Les merchandisers, ou démonstrateurs qui travaillent dans un grand magasin tout en étant payé par les marques qu'ils vendent, fournissent un autre exemple de salariés travaillant de manière durable dans les locaux d'une autre entreprise, à côté de salariés payés directement par cette dernière. Récemment, le président de l'Union du commerce de centre-ville disait à leur propos (au sujet des négociations sur le travail le dimanche) : « les magasins ne peuvent pas s'engager à l'égard d'un personnel qui ne relève pas d'eux [...] cela reviendrait à instaurer une relation de subordination avec des salariés qui dépendent aujourd'hui de partenaires ou de sous-traitants ... » (*Le Monde*, 9 janvier 2016).

⁴⁴. La sous-traitance en régie est isolée par les Etats-Unis comme une des 4 formes alternatives d'emploi (cf. supra)

La seule donnée de la statistique publique sur ce sujet est celle de l'enquête COI (changements organisationnels et informatisation, 2006) qui pose la question de la mise à disposition dans une autre entreprise aux salariés des entreprises d'au moins 20 salariés.

Extrait du questionnaire de l'enquête COI (2006)

<p>4^{ter} <i>Si TYPEMPLOI = '1', '3', '4', '5', '6' ou '7' (hors contrat d'intérim)</i> Etes-vous dans un des cas suivants ? 1 - mis à disposition par votre employeur dans une autre entreprise ? <i>type travail en régie, au forfait. Exclure les salariés des entreprises travaillant dans les locaux d'une autre et les fonctionnaires mis à disposition</i> 2 - en mission permanente dans différentes entreprises ? <i>type mission d'expertise dans plusieurs entreprises, y.c. services de nettoyage dans plusieurs entreprises</i> 3 - aucune de ces 2 situations <i>y.c. les fonctionnaires mis à disposition</i></p>	<p><input type="checkbox"/> ① ⇒ Q. 4^{qua}</p> <p><input type="checkbox"/> ② ⇒ Q. 4^{qua}</p> <p><input type="checkbox"/> ③ ⇒ Q. 5 MISSIO</p>
<p>4^{qua} <i>Si TYPEMPLOI='2' (contrat d'intérim) ou MISSIO='1' (mis à disposition dans une autre entreprise) ou '2' (en mission permanente dans différentes entreprises)</i> Pouvez-vous indiquer le secteur d'activité de l'établissement dans laquelle vous travaillez en ce moment ?</p>	

3% relèvent du cas 1 et 2% du cas 2 (à vérifier), soit, rapporté aux 18 M de salariés du privé, environ 500.000 personnes.

Cette enquête COI n'a pas été renouvelée depuis 2006.

Proposition

Introduire cette question dans l'enquête emploi (voir si on peut la modifier pour intégrer le merchandising)

Une autre manière de repérer et mesurer cette population serait de s'intéresser de manière plus large au lieu de travail (en le croisant éventuellement avec d'autres informations, contrat de travail, secteur d'activité).

Il n'y a pas de données régulières sur le lieu de travail, en dehors de la question sur l'emploi à domicile de l'enquête emploi. L'enquête Conditions de travail de la Dares pose une question sur le lieu de travail en 9 modalités, celle sur l'emploi du temps de l'Insee (une fois tous les dix ans) a une question en 6 modalités, celle sur les transports, à périodicité irrégulière (5 enquêtes depuis 1966), donne lieu à des publications en 4 modalités. Ces enquêtes portant sur des champs différents et à des dates différentes et avec des modalités différentes, on ne peut comparer que des ordres de grandeur.

		<i>Parts en %</i>		
		Travail à domicile	Lieu fixe hors domicile	Lieu variable
Tous actifs occupés				
	Enquête transports	8	78	13
	Enquête emploi strict (c'est mon lieu de travail)	4		
	Enquête emploi large (y.c. plus de la 1/2 des heures)	7		
	Enquête emploi du temps	9	79	12
Salariés				
	Enquête condition de travail	2	75	22
	Enquête emploi strict (c'est mon lieu de travail)	2		
	Enquête emploi large (y.c. plus de la 1/2 des heures)	4		
	Enquête emploi du temps	4	84	11

Il est difficile de tirer des enseignements de ces résultats parcellaires (l'accès aux données aurait permis de compléter les lignes « tous » et « salariés » pour respectivement l'enquête conditions de travail et l'enquête transports) : l'enquête condition de travail livre un chiffre supérieur pour la part des lieux variables, mais c'est peut être aussi un effet de la multiplicité des modalités employées qui permet sans doute de repérer un plus grand nombre de situations différentes du lieu fixe.

Tableau 8.9 • Lieu principal de travail en 2013 selon le type d'employeur de l'ENSEMBLE DES SALARIÉS

En %

Type d'employeur	Effectifs (en milliers)	Proportion de salariés qui passent la plus grande partie de leur temps de travail								
		Dans l'établissement qui les emploie	Dans différents établissements de l'entreprise ou l'administration qui les emploie	Dans un établissement où ils/elles sont envoyé(e)s par leur employeur	Dans différentes entreprises clientes de l'employeur	En déplacement	Chez un ou plusieurs particuliers	A leur domicile	Sur un ou plusieurs chantiers	Autre situation
Fonct. pub. de l'Etat	2 316	83,5	7,8	1,9	0,2	2,6	0,3	1,4	0,7	1,5
Fonct. pub. territoriale	1 755	67,1	9,1	4,4	0,2	3,1	2,3	2,7	7,6	3,5
Fonct. pub. hospitalière	1 099	92,4	3,9	1,2	0,2	0,5	0,9	0,6	0,1	0,2
Marchand ou associatif	17 689	69,1	2,2	4,0	4,0	6,2	5,1	2,7	5,6	1,1
Ensemble	22 859	71,5	3,4	3,7	3,1	5,3	4,2	2,5	5,0	1,3

- Question non posée l'année n ou effectifs insuffisants.

Lecture : en 2013, 71,5 % de salariés déclarent passer la plus grande partie de leur temps de travail dans l'établissement qui les emploie.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Ces données sont toutefois insuffisantes pour caractériser des formes d'emploi. Seule la colonne 'dans un établissement où envoyés par leur employeur' peut se rapprocher de la sous-traitance en régie ou du marchandage. Mais il faudrait croiser avec le statut pour retirer les intérimaires.

La connaissance du lieu de travail semble devoir être améliorée avec la DSN mais où il sera sans doute jamais possible de distinguer, quand la variable n'est pas renseignée, entre non réponse et travail dans les locaux de l'employeur.

Proposition

Expertiser les écarts entre les différentes sources sur le lieu de travail avant d'introduire éventuellement une question sur ce sujet important dans l'EEC.

À noter que cette question était prévue dans le module ad hoc de la LFS 2015, non réalisé en France. Ce module sur l'organisation du travail sera réitéré en 2019.

D. Les entreprises dépendantes de réseaux (et leurs salariés ?)

Une autre forme importante concerne les réseaux dans le commerce et les services. Les franchisés et commerçants ou prestataires de services appartenant à une enseigne forment une population mal connue. Ils échappent, sans doute à tort, à la définition stricte de l'indépendant économiquement dépendant car ces derniers définissent la dépendance par l'aval (le client) alors qu'il s'agit-là plutôt d'une dépendance par l'amont (enseigne, marque, fournisseur). Les réseaux font en France l'objet de deux enquêtes, l'une sur les réseaux du commerce de détail, l'autre sur les réseaux dans les services mais elles s'intéressent aux têtes de réseau. Il est toutefois demandé à chaque tête de réseau le nombre de points de ventes par catégories ;

② Lien entre le point de vente et sa tête de réseau

Type de lien entre le point de vente et sa tête de réseau	Nombre de points de vente en 2005	Chiffre d'affaires en 2005 (en millions d'euros)
Succursale	44 700	149 500
Groupement	21 600	78 100
Franchise	18 400	25 700
Licence de marque	13 900	4 900
Concession	8 300	7 100
Affilié à une centrale d'achats	5 000	2 600
Commission-affiliation	4 300	3 500
Autres formes d'organisation	1 300	1 200
Location-gérance	600	600
Total	118 100	273 200

Lecture : en 2005, les réseaux sont composés de 44 700 succursales, elles ont réalisé 149 500 millions d'euros de chiffre d'affaires.
Source : Insee, enquête sur les réseaux du commerce de détail 2006-2007.

② Lien entre le point de vente et sa tête de réseau

Type de lien entre le point de vente et sa tête de réseau	Nombre de points de vente en 2007		Chiffre d'affaires en 2007 (en millions d'euros)	
	Total	En %	Total	En %
Franchise	19 240	43,5	11 050	21,4
Intégré, dont :	15 620	35,3	35 660	69,0
agences d'intérim	5 380	12,2	22 190	42,9
Groupement	5 610	12,7	4 120	8,0
Licence de marque	1 600	3,6	420	0,8
Concession	700	1,6	70	0,1
Autres formes d'organisation	690	1,6	70	0,1
Commission-affiliation	410	0,9	180	0,3
Affilié à une centrale d'achat	250	0,6	80	0,1
Location-gérance	80	0,2	60	0,1
Total	44 200	100,0	51 710	100,0

Lecture : en 2007, les réseaux sont composés de 19 240 points de vente franchisés qui ont réalisé 11 050 millions d'euros de chiffre d'affaires.
Source : Insee, enquête sur les réseaux des services 2007.

Il y aurait ainsi plus de 150 000 points de ventes affiliés à une tête de réseau. A noter que les derniers chiffres disponibles concernent 2005 pour le commerce et 2007 pour les services.

Proposition

Expertiser la possibilité d'identifier les indépendants des bases non-salariés appartenant à un réseau en mobilisant en mobilisant le code APE, la catégorie juridique et les sources de la statistique d'entreprise (comptabilité (versement de redevances...), le nom de l'enseigne...)

On peut aller plus loin et s'intéresser à la franchise aussi du point de vue des salariés qui ne sont pas en relation directe avec celui qui, parfois, peut être considéré comme leur véritable employeur (cf. le rapport de la Cour des comptes américaine mentionnée supra).

À noter que des questions sur la dépendance en amont (affiliation à un réseau d'enseigne, franchise...) ont été ajoutées (en plus, donc, des questions demandées par Eurostat) au module complémentaire 2017 de l'EEC.

E. Des formes d'emploi émergentes ... et qui le resteront ?

Différentes formes d'emploi de forme tripartites, et souvent à la frontière entre le salariat et le travail indépendant, sont apparues dans les années 1980 et 1990. Les caractéristiques de ces relations tripartites figurent dans le tableau (xx, supra). Elles sont par ailleurs traitées en détail dans le rapport du COE sur l'évolution des formes d'emploi, auquel nous nous permettons de renvoyer.

Forme d'emploi	Année d'apparition	Effectifs estimés par le COE (en milliers)
Portage salarial	1980s	30
Coopératives d'activité et d'emploi	1995	5
Groupements d'employeurs	1980s	30
Entreprises de travail à temps partagé	2005	ε

Ces formes d'emploi, à travers lesquelles les pouvoirs publics souhaitent concilier besoin de flexibilité des entreprises et protection des travailleurs, n'ont pas connu le développement escompté, sans doute concurrencées par des formes plus souples comme, récemment, l'auto-entrepreneuriat. Déjà relativement anciennes, leur dynamique actuelle ne laisse pas envisager le franchissement symbolique du seuil de 100 000 emplois, seuil à partir duquel elles commenceraient à compter du point de vue statistique.

F. Des formes d'emploi potentiellement d'avenir ?

Official statistics track things like part-time working, self-employment and working from home, but the app economy is too small to move those needles. In fact, most indicators suggest it is boring traditional work, rather than app-enabled odd-jobbing, that is on the rise.

The Economist February 20th 2016

Le groupe n'a pas réussi à obtenir des interventions sur les nouvelles formes d'emploi, notamment celles liées à l'économie numérique. Ces formes sont largement médiatisées mais peu d'éléments chiffrés sont disponibles. On pourrait, pour paraphraser Solow, dire qu'elles se trouvent partout sauf dans les statistiques. D'après quelques estimations aux Etats-Unis (voir encadré), 0,4% des personnes auraient recours à ces formes d'emploi, dont moins de la moitié à titre principal. Si on applique ces ratios à la France, et il n'y a pas de raison a priori de penser que la France est avancée sur les Etats-Unis quant au développement de ces pratiques, cela concernerait moins de 0,2% de l'emploi à titre principal, soit environ 50 000 emplois. Une population encore marginale mais en croissance rapide.

Un rapport du PIPAME (2015) sur « les enjeux et perspectives de l'économie collaborative » recense 300 entités économiques (plateformes internet principalement) représentant environ 3 000 emplois (1 000 en ETP). Mais ce sont les emplois des structures, qui relèvent des diverses formes d'emploi courantes, et non des emplois des personnes proposant leurs services (ou leurs biens : Airbnb) *via* ces plateformes. Le rapport distingue quatre grands types de plateformes de travail à la demande

- Les sites de « jobbing » : échanges de services (ex : Youpijob). Les prestations s'effectuent directement entre les deux parties, souvent en contrepartie d'une commission perçue par le site. Elles peuvent être réalisées dans le cadre d'un contrat commercial (prestataire = indépendant) ou déclarées *via* un CESU ou en tant que travailleur occasionnel ou non déclarées.

- Les plateformes de services mettent en relation des professionnels avec des clients (ex services de véhicules de tourisme avec chauffeurs, VTC).

- Les sites de freelance mettent en relation des porteurs de projets et des travailleurs indépendants qui travaillent en freelance. Encore peu présent en France

- Les plateformes de crowdsourcing : contribution d'un nombre important de personnes, rémunérées ou non, à la réalisation d'un projet, divisé en micro-tâches.

Pour certaines plateformes (type Airbnb ou blablacar) ce n'est pas du travail qui est échangé mais des prestations de travail (ex pour Airbnb : décoration pour rendre l'appartement plus agréable, ménage...) peuvent se cacher sous l'échange. A noter que ces activités, type échange d'appartements ou covoiturage ne contribuent pas à augmenter le PIB mesuré par les comptes nationaux.

Encadré 7/10 - Quelques tentatives de mesure de la « gig* economy » aux États-Unis

* « gig » est un mot d'argot pour « petit boulot »

Cet encadré s'appuie sur les articles suivants :

A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker” Seth D. Harris and Alan B. Krueger, 2015

http://www.hamiltonproject.org/events/modernizing_labor_laws_in_the_online_gig_economy

An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States Hall, Jonathan V. Krueger, Alan B, 2015

<http://dataspace.princeton.edu/jspui/handle/88435/dsp010z708z67d>

[Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy Big Data on Income Volatility](#)

Rapport du JPMorgan Chase Institute, 2016

<https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/report-paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy.htm>

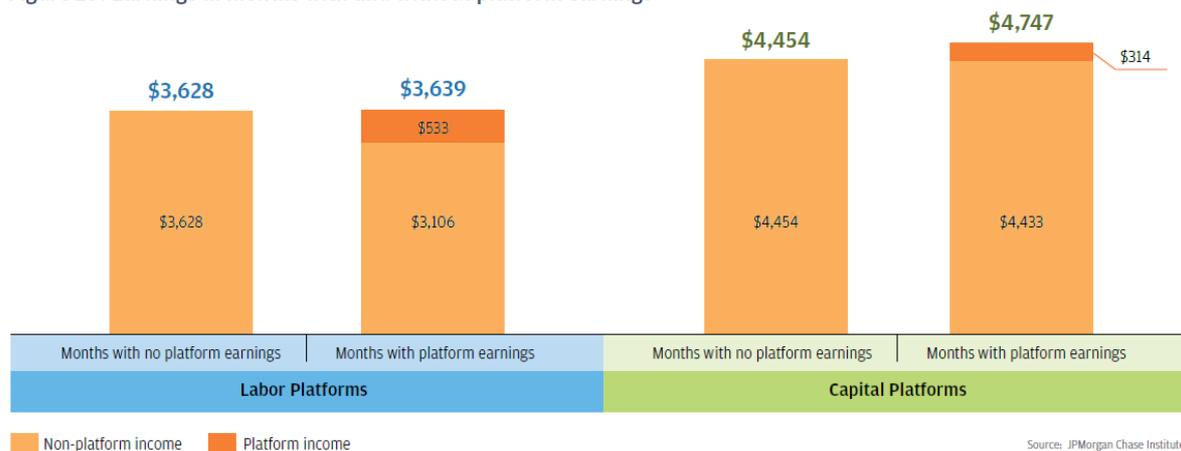
Harris et Krueger définissent leur champ, la « online gig economy », comme « l'utilisation d'une application *via* internet pour appairer des clients à des travailleurs pour accomplir des tâches personnelles spécifiques », ce qui exclut les échanges de services ou de biens, par exemple Airbnb. Ils estiment qu'à l'automne 2015 environ 0,4% des personnes en emploi aux Etats-Unis travaillent par l'intermédiaire d'une plate-forme internet. Cette estimation fruste est obtenue en appliquant le ratio des partenaires actifs d'Uber sur le nombre de recherches « Uber » google à l'ensemble des recherches google concernant 26 plateformes numériques.

Le travail *via* ces plateformes ne constitue le plus souvent qu'une activité d'appoint pour les personnes concernées. Hall et Krueger rapportent les résultats d'une enquête auprès des chauffeurs partenaires d'Uber (jugée représentative, malgré un taux de réponse de 11%) que seuls 38% d'entre eux n'ont que ce seul travail (les autres ayant un autre travail, dont la moitié à plein-temps). 57% de ceux actifs comme chauffeur Uber une semaine donnée le sont moins de 15 heures (ordre de grandeur confirmé par les données de gestion d'Uber).

Ces ordres de grandeur sont confirmés par une étude originale de Big data de JP Morgan Chase Institute. A partir d'un échantillon de 1 M de personnes clientes de la banque, ils estiment qu'en septembre 2015 (il est important de dater précisément car la croissance est vive, avec plus qu'un doublement en un an), 0,4% des adultes (les bénéficiaires d'un revenu du travail représentent 74% de l'échantillon) reçoivent des revenus des plateformes de travail (et 0,6% des plateformes qu'ils nomment de capital, type Airbnb). Ces revenus représentent plus de la moitié des revenus pour un tiers d'entre eux, proportion stable, voire en légère baisse sur 2 ans.

Les revenus des plateformes de travail (labor platforms), type Uber, servent plutôt à lisser les revenus du travail (les mois où une personne inscrite sur une de ces plate-formes y est active, ses autres revenus sont moins élevés) alors que ceux des autres plateformes (capital platforms), type Airbnb, viennent plutôt en supplément (cf. figure ci-dessous).

Figure 29: Earnings in months with and without platform earnings



Ces activités sont en plein essor et apportent un complément de revenu non négligeable à certains ménages. Selon un rapport d'information au Sénat sur l'économie collaborative fait au nom de la commission des finances (septembre 2015), « le revenu moyen d'un hôte français qui met son logement à disposition sur le site Airbnb est d'environ 3 600 euros par an. Celui d'un chauffeur UberPop, avant la suspension du service le 3 juillet 2015, était de 8 200 euros par an ». Ces activités se développent « dans un cadre incertain où il n'est pas aisé de distinguer le « vrai particulier » du « faux particulier » ». La commission propose d'amener les plateformes à déclarer les revenus engendrés par leurs adhérents et de fixer une franchise de 5 000€ par an avant imposition. Le pendant social de cette mesure fiscale pourrait être l'utilisation du régime de l'auto-entrepreneuriat. Les plateformes prennent d'ailleurs parfois elles-mêmes l'initiative. Ainsi « la société Uber impose dorénavant aux chauffeurs de ses services professionnels UberX ou Uber BlackCar de créer une société (SASU, EURL, EIRL) ou de s'enregistrer comme auto-entrepreneur – mais cela ne s'applique pas aux chauffeurs UberPop ». Le rapport propose que les plateformes jouent le rôle de tiers de confiance pour la déclaration des revenus des particuliers. Il souligne que, d'un point de vue juridique de protection des données personnelles, ce processus n'est pas nouveau : il existe déjà avec la Dads, remplacée par la DSN.

Propositions

- Le GT considère que l'économie collaborative ou, mieux, l'économie des plateformes de mise en relation, est un domaine encore trop mouvant pour figer des procédures de collecte statistiques. Il recommande toutefois au SSP une veille sur ce sujet afin de se brancher aux niveaux circuits d'information qui ne manqueront pas d'émerger. La piste du Big data (données de transaction des plateformes ou données bancaires comme celles utilisées aux États-Unis) mérite d'être explorée.
- Les auto-entrepreneurs semblent être la principale forme d'emploi concernée. Ils font actuellement l'objet d'une enquête spécifique (dispositif SINE, enquête auprès des auto-entrepreneurs créés l'année xx). Il ne devrait pas être très coûteux d'ajouter à la question 40 « en tant qu'auto-entrepreneur utilisez-vous un ordinateur ? » (modalités : oui, sans internet ; oui, avec internet ; non), une modalité : oui, avec utilisation d'une plateforme de mise en relation. A noter que « ordinateur » semble aujourd'hui un peu restrictif.

G. Proposition d'un questionnaire adapté

Mises bout à bout, les différentes formes de relations trilatérales identifiées - apprentissage + stages + réseaux + régie et merchandising + intérim + OSP + plates-formes - concernent plus de 2 M de salariés.

Les propositions précédentes permettent d'apporter un éclairage sur les manques les plus importants identifiés à partir de la grille de lecture mais ne permettent pas encore une vision d'ensemble cohérente. Il serait illusoire de vouloir remplir chaque case du tableau mais un questionnaire combinant lieu de travail, type et rôle de l'éventuel Tiers permettrait d'évaluer les totaux des colonnes.

Pour un futur module complémentaire de l'eec ?

3. Dimension 3 : engagement de l'employeur

A. Une dimension mal couverte par la distinction actuelle entre CDI et FPE

Cette dimension concerne uniquement les salariés et leur poste principal. Ils sont actuellement décrits à partir de la distinction entre CDI et FPE, ces dernières se déclinant en apprentissage, CDD et intérim. Cette partition traditionnelle atteint ses limites. Elle est d'une part fragilisée par l'apparition de l'intérim et de l'apprentissage en CDI, même si l'impact statistique est encore réduit. Il faut donc mieux distinguer ce qui relève de l'engagement de l'employeur (à durée indéterminée ou non) de ce qui relève de la relation trilatérale (apprentissage et intérim). Elle conduit d'autre part, en limitant les FPE aux trois formes classiques, à faire du CDI une catégorie par défaut : est CDI ce qui n'est ni intérim, ni apprentissage, ni CDD. Certes le CDI est juridiquement le contrat par défaut, mais il existe des situations d'emploi sans contrat, par exemple les vacataires de la fonction publique et la modalité « sans contrat » a été explicitement

introduite dans l'enquête emploi. Il y a en tout cas là une zone floue, et faire du CDI la catégorie par défaut conduit sans doute à sur estimer son poids.

Proposition

Séparer, dans l'enquête emploi, la question sur le contrat de la question sur le tiers pour identifier les nouvelles formes : apprentissage en CDI, intérim en CDI.

B. Le CDI n'est pas forcément conforme à la notion spontanée d'emploi standard

Etre en CDI, même à temps complet, ne signifie pas forcément être satisfait de son emploi, avoir un unique employeur et avoir des horaires fixes.

Une proportion non négligeable de salariés en CDI ou bien de titulaires de la fonction publique souhaitent un autre emploi, que ce soit en plus ou en remplacement de l'emploi actuel. C'est le cas de 11 % des salariés en CDI dans le secteur privé (respectivement 17 % et 9 % de ceux qui travaillent à temps partiel et à temps plein) et de 6 % des titulaires et contractuel en CDI de la fonction publique (tableau). Pour les intérimaires et les CDD du privé, respectivement 35 et 26 % des salariés souhaitent un autre emploi. Parmi les personnes en CDI souhaitant un autre emploi environ la moitié a effectué au moins une démarche de recherche active d'emploi au cours du dernier mois.

Proportion de salariés souhaitant un autre emploi en 2014

	Autre emploi	En remplacement	Supplémentaire
CDI du privé	11	8	4
dont temps partiel	17	12	10
dont temps plein	9	7	2
Titulaire et contractuel en CDI de la fonction publique	6	4	3
Intérimaires	35	32	11
CDD du privé (hors emploi aidés, apprentis)	26	21	10
CDD du public (hors emplois aidés)	20	15	9

Source : enquête Emploi 2014

Être en CDI ou en contrat temporaire joue peu sur la régularité des horaires de travail : en 2014, 74 % des salariés en CDI ont des horaires à peu près semblables d'une semaine sur l'autre, contre 71 % des salariés en contrat temporaires, hors apprentis.

5 % des salariés en CDI ou titulaires de la fonction publiques sont pluriactifs, sans grande différence entre le privé et la fonction publique, soit une part équivalente à celle de l'ensemble des salariés.

Au final, en 2014, un peu moins de la moitié des salariés sont en CDI à temps plein, avec des horaires fixes, un seul employeur et ne souhaitant pas un autre emploi.

Une ancienneté dans l'entreprise très importante mais de nombreuses ruptures dans les premiers mois

Le CDI apparaît particulièrement stable lorsque l'on raisonne sur l'ensemble des personnes en emploi. En 2014, parmi l'ensemble des salariés en CDI dans le secteur privé ou une entreprise publique, 46 % ont commencé à travailler dans leur entreprise il y a 10 ans ou plus et 67 % depuis au moins 5 ans selon l'enquête Emploi. A l'opposé, seuls 7 % ont une ancienneté de moins d'un an. Pour les CDD, hors contrats aidés et apprentissage, la situation est inverse, 61 % déclarant une ancienneté de moins d'un an. De plus, l'ancienneté dans l'entreprise des personnes en CDI s'est légèrement accrue depuis une dizaine d'année. En 2007, 42 % des salariés du privé en CDI avaient une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 10 ans et 10 % de moins d'un an.

Si seuls 6 % des salariés en CDI déclarent une ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise, les ruptures de CDI au cours de la 1ère année de contrat sont nombreuses. Selon les déclarations et enquêtes sur les mouvements de main d'œuvre, 36 % des CDI conclus en 2011 ont été rompus dans les 12 premiers mois,

principalement par démission (16 %) et fin de période d'essai (13 %). Le taux de rupture atteint déjà 20 % au cours des 3 premiers mois ; environ la moitié dure moins de 2 ans et à peine plus du quart 5 ans ou plus⁴⁵. La probabilité de rupture dépend beaucoup de l'âge et du secteur d'activité. Dans certains cas, elle peut approcher ou dépasser les 50 % au cours de la 1ère année : elle atteint 59 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et 46 % pour les jeunes de 15-24 ans. Contrairement à l'ancienneté moyenne des personnes en CDI, la probabilité de rupture avant un an des CDI a augmenté au cours de ces dernières années : + 3 points entre 2007 et 2011, sans que cela s'explique par la déformation de la structure des emplois. Si ces taux de rupture des CDI au cours des 1er mois apparaissent relativement élevés, ils restent faibles comparativement à la durée des CDD et des missions d'intérim : au 2nd trimestre 2015, 8 déclarations d'embauche en CDD sur 10 concernent des CDD de moins d'un mois et la durée moyenne des missions d'intérim est inférieure à 2 semaines.

Les formes de flexibilité offertes par le CDI

Les personnes considérées comme salariés en CDI mais payées à la tâche

Certaines personnes sont considérées comme des salariés en CDI mais sont rémunérées par un salaire payé « à la tâche » et non « au temps ». Leur rémunération dépend du volume de l'activité exercé et peut donc varier au mois le mois.

C'est le cas des journalistes pigistes rémunérés par exemple au nombre de caractères ou de pages pour un rédacteur ou à la durée dans l'audiovisuel, ce qui leur permet de collaborer à plusieurs médias simultanément. Environ 20 % des cartes de presse attribuées en 2005 concernent des pigistes, ce qui représente 7 000 personnes. Cependant, la majorité des pigistes n'ont pas de carte de presse. Cela concerne aussi les bûcherons-tâcherons⁴⁶, professionnels en charge des coupes de bois en forêts, dont l'ensemble de la rémunération à la tâche et qui n'ont pas de garantie minimum de salaire. Leur rémunération comprend une indemnité pour les congés payés et les jours fériés, ainsi que des « frais de mécanisation » défrayant leur investissement dans « l'outillage » (tronçonneuse, essence, huile,...). D'autres salariés peuvent être payés à la tâche comme les ouvriers du bâtiment ; la convention collective de leur secteur leur assure cependant le salaire minimum conventionnel chaque mois.

Il n'y a pas de sources statistiques permettant de couvrir l'ensemble de ces situations. L'enquête COI ne permet seulement que de savoir si une partie ou la totalité de la rémunération est variable, sans connaître quel pourcentage de la rémunération totale cela représente.

Le CDI intermittent

Le travail intermittent est l'alternance de périodes travaillées et non travaillées qu'impliquent les fluctuations d'activités. Il peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (certains emplois de formateurs ou de moniteurs de ski par exemple). L'utilisation de ce type de CDI doit être (sauf dérogation) prévue par la convention collective.

Le contrat de travail intermittent est un CDI qui précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné. Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat. La rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année.

Pour le salarié, le CDI intermittent présente, par rapport au CDD, l'avantage d'être un CDI avec une rémunération lissée et les droits afférents au CDI. En contrepartie le salarié perd la prime de précarité et les éventuelles allocations chômage entre deux contrats.

Le CDI en temps partiel aménagé sur toute ou partie de l'année (qui remplace, depuis 2008, le temps partiel modulé) offre aussi une grande souplesse.

Des informations actuellement non utilisées par la statistique publique

⁴⁵ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/plus-d-un-tiers-des-cdi-sont-rompus-avant-un-an>

⁴⁶ <https://nrt.revues.org/1875>

Pour leurs déclarations sociales annuelles, les entreprises sont actuellement soumises à la norme N4DS. Différentes variables permettent de préciser les modalités d'exercice du travail :

Code modalité de l'activité

S40.G10.05.013.004

 Spécificité du contrat de travail, de l'avenant au contrat ou de l'activité en vigueur pendant la période.
Intermittent : emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
Domicile : travail exécuté au domicile du travailleur hors de l'établissement du donneur d'ouvrage moyennant une rémunération forfaitaire.

 CSL-11 : [(valeurs autorisées)]

     [2,2]

 04 - intermittent
05 - à domicile
06 - saisonnier
07 - vacataire
08 - occasionnel
90 - salarié non concerné

Code unité d'expression du temps de travail contractuel

S40.G15.05.025.001

 CSL-11 : [(valeurs autorisées)]

CCH-11 : Dans les déclarations de nature '10' et '15', pour les codes population S40.G10.00.005 '10' ou '13' ou '14' et un code modalité de l'activité S40.G10.05.013.004 différent de '05' (à domicile), le Code unité d'expression du temps de travail contractuel S40.G15.05.025.001 ne peut être renseigné à '90' (salarié non concerné) si le Code unité d'expression du temps de travail S40.G15.00.001 est égale à '10' (heure) ou '20' (forfait jour) ou '21' (forfait heure)

CCH-12 : Pour une déclaration de nature '10' ou '15', la valeur '12' (journée) est interdite.

     [2,2]

 10 - heure
12 - journée
20 - forfait jour
21 - forfait heure
31 - à la pige
32 - à la vacation
36 - jours d'embarquement
90 - salarié non concerné

Motif de recours à un CDD

S40.G10.05.019

 CCH-11 : La rubrique est obligatoire si la nature du contrat de travail vaut 02, ou 27, ou 28

CSL-11 : [(valeurs autorisées)]

  C    [2,2]

 01 - Accroissement temporaire d'activité
02 - CDD d'usage
03 - Autres motifs de recours

Ces variables figurent aussi dans la DSN (cf. partie II).

Ces informations ne sont pas reprises dans les fichiers Dads de l'Insee. Il n'est certes pas opportun de demander une modification du dessin du fichier de diffusion à la veille de la mise en œuvre de la DSN mais il est dommageable de perdre ces données utiles, ne serait-ce que pour avoir un certain historique sur ces données au moment de leur diffusion *via* la DSN

Proposition

Éviter la perte définitive des variables de modalité d'activité, d'unité de temps de travail contractuel et de motif de recours à un CDD en les isolant dans un fichier d'études.

Encadré 8/10 - Les formes d'emploi dans la fonction publique

1. Cadre juridique

Les emplois publics permanents sont en principe occupés par des fonctionnaires ou titulaires (les deux termes sont souvent pris comme équivalents même si, strictement parlant, les fonctionnaires stagiaires qui ont vocation à être titularisés, ne sont pas des titulaires) (source : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/definition-des-concepts>).

Des règles dérogatoires permettent cependant le recrutement d'agents non-titulaires. Les non-titulaires ont le plus souvent des contrats de travail de droit public. Ils sont le plus souvent recrutés en CDD.

Le CDD de droit public est « plus souple » que le CDD de droit privé :

- possibilité de renouvellement dans la limite d'une durée maximale de 6 ans
- durée maximale de 3 ans (dans le cas de l'absence de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptible d'assurer la fonction correspondante)
- pas de prime de précarité

Suite aux décrets d'application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, la dénomination de « contractuel » se substitue à celle de « non-titulaire »

Les dispositions relatives aux agents non-titulaires ne s'appliquent pas aux « agents engagés pour un acte déterminé » (décret n°88-145 ; source : dossier « les vacataires dans la fonction publique territoriale). Aucune disposition législative ni réglementaire ne donne de définition plus précise de la qualité de vacataire (ibid.). Voici ce que dit à ce sujet le site service-public.fr

Un vacataire (même si aucun texte ne le définit) est une personne à laquelle l'administration fait appel pour exécuter une tâche précise et très limitée dans le temps. L'administration peut notamment recourir à un vacataire parce que :

- *la tâche à accomplir est ponctuelle qu'elle ne nécessite pas d'engager un agent non titulaire par contrat,*
- *ou elle présente un caractère d'urgence auquel l'administration ne peut pas répondre autrement qu'en faisant appel à un intervenant extérieur.*

Le vacataire est rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche.

En pratique, le recours à un vacataire est très rare.

En revanche, le terme vacataire est souvent utilisé pour désigner un contractuel rémunéré sur la base de vacations, c'est-à-dire généralement à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, mais qui travaillent de manière régulière pour l'administration.

Il est généralement :

- *employé de manière continue sur des emplois à [temps incomplet ou non complet](#),*
- *ou employé de manière discontinue à l'occasion de certaines périodes (vacances scolaires par exemple).*

Enfin, certains non-titulaires relèvent de statuts spécifiques, comme par exemple les ouvriers d'Etat et les praticiens hospitaliers, et certains établissements publics peuvent recruter sous droit privé.

2 - Cadre statistique

2.1 - Sources administratives

L'Insee et la DGAFP comptent les effectifs de la fonction publique sur un champ défini en commun. Ce champ est défini en fonction de la catégorie juridique de l'employeur (avec quelques exceptions), champ strictement inclus dans la catégorie juridique 7 « personne morale et organisme soumis au droit administratif ». Certains employeurs recrutant sous droit public sont ainsi hors champ : le plus important est l'office national des forêts (catégorie juridique 5). Sont exclus du champ les établissements publics administratifs recrutant principalement sous droit privé, comme par exemple les caisses nationales du régime général de Sécurité sociale. Enfin, il existe du personnel à statut hors fonction publique : à la SNCF, RATP, EDF, La Poste ou Banque de France (liste non exhaustive).

Les informations sur l'emploi dans la fonction publique proviennent, depuis 2009, du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) produit par l'Insee. SIASP produit une variable STATUT avec les modalités suivantes :

APPR	Apprentis
ASMA	Assistante maternelle
CAID	Contrat aidé
ELEV	Elève de la fonction publique hospitalière
ELUS	Elu
MAIT	Enseignant de l'enseignement privé sous contrat
MEDI	Personnels médicaux hospitaliers et internes
MILI	Militaire
NTIT	Agent non titulaire : contractuel, vacataire ou agent payé à l'acte ou à la tâche
OUVR	Ouvrier d'État
PACT	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalière et de l'État
SCIV	Engagement ou volontariat de service civique
TITU	Agent titulaire civil ou magistrat
VOLM	Militaire volontaire

L'IP (Insee Première) annuel sur l'emploi dans la fonction publique distingue 4 modalités du statut :

- Titulaires
- Non-titulaires
- Autres catégories et statuts
- Bénéficiaires de contrats aidés

Sur le plan logique, on s'attendrait à ce que la dichotomie titulaires non-titulaires couvre l'ensemble du champ.

Le rapport annuel de la DGAFP sur l'état de la fonction publique distingue

- Fonctionnaires 3 818 565 personnes au 31/12/2013
- Contractuels 931 950
- Militaires et militaires volontaires 309 800
- Autres catégories et statuts 356 625

Les bénéficiaires de contrats aidés (183 500 au 31/12/2013) sont le plus souvent exclus des effectifs de la fonction publique dans les publications de la DGAFP.

Les vacataires sont selon toute vraisemblance (cf. modalité NTIT de la variable STATUT) regroupés parmi les contractuels, ce qui n'est pas très satisfaisant. Aucune donnée statistique n'a été trouvée sur les vacataires.

2.2 - Enquête emploi

Parmi les salariés, la distinction entre employeur public et employeur privé est discriminante pour l'enquête emploi. La variable STATUT se base sur cette distinction. Basée sur la déclaration spontanée, le champ du public selon la variable statut ne correspond pas exactement à celui de la fonction publique retenu par la statistique publique. Une autre variable, STATUOEP, statut détaillé au sens de l'observatoire de l'emploi public, vise à se rapprocher de cette notion.

Cette mise en cohérence ne change pas beaucoup le niveau de l'emploi public, qui passe de 5 348 m à 5 318 m (moyenne annuelle, 2014). 340 m salariés du public selon STATUT sont dans le privé selon STATUOEP et 310 m sont reclassés symétriquement. Ce niveau est légèrement inférieur à celui des sources administratives (5 600 m, y compris contrats aidés).

Dans la variable STATUT, comme dans STATUOEP, l'emploi public est ventilé en

- 43 CDD, hors contrats aidés
- 44 Stagiaires et contrats aidés
- 45 Autres contrats

Cette ventilation n'est pas directement comparable avec celle des sources administratives : des contractuels peuvent être en CDI.

l'Observatoire	Statut déclaré des agents de la fonction publique				Total
	1	2	3	4	
43	0	0	610 931	0	610 931
44	13 788	1 617	0	105 978	97 814
45	309 540	153 971	3 780 961	243 474	0
Total	323 329	155 588	3 780 961	960 383	97 814

Statut déclaré (variable TITC) : 1 élève ; 2 titulaire ; 3 contractuel ; 4 stagiaire

Ce tableau permet cependant de pointer certains problèmes

- le nombre de contrats aidés est faible (106 m) comparé à celui des sources administratives (183)
- celui de stagiaires est élevé (98 m), sans commune mesure avec le nombre de stagiaires dans la fonction publique selon l'ancien questionnaire. Cela résulte sans doute d'une ambiguïté dans la nouvelle formulation de l'enquête : les élèves fonctionnaires sont parfois aussi appelés, avant titularisation, stagiaires. Avant 2013, on demandait juste de se déclarer « élève fonctionnaire ou stagiaire ». L'éclatement de cette modalité en deux modalités se révèle, ex post, peu judicieux.
- Les personnes reclassées (colonne de gauche) n'ont pas pu répondre à la question sur le statut dans la fonction publique. On peut certes supposer qu'elles sont majoritairement en CDI mais, bizarrement, parmi les personnes reclassées du privé vers le public, la majorité des CDD (61 m sur 77 m) se retrouvent dans la rubrique « autres contrats »

Propositions

1. Réserver la notion de non-titulaire à la diffusion du statut en deux modalités, titulaire et non-titulaire. Utiliser « contractuel » pour le sens restreint de non-titulaire. (Nota : changement de vocabulaire en cours en 2016).
2. Isoler, si possible, les vacataires, dans les sources administratives
3. Revoir le questionnement de l'enquête emploi sur les élèves et les stagiaires de la fonction publique
4. Distinguer, dans la variable Statut, les fonctionnaires (à inclure dans la refonte générale de la variable STATUT).

C. Adapter la catégorie du casual work au cas français

Les réflexions du BIT sur la création d'une catégorie « casual work » sont en cours. Notons que l'on se limite ici à la version « intermittence » du « casual work », la partie travail à la demande (on-call work) relevant plus des modalités de mise en œuvre du CDI (cf. III.2.2). On ne sait pas si un critère de type statistique sera adopté (seuil de durée de contrat) ou si chaque pays devra s'approprier cette catégorie en fonction de ses spécificités nationales. Cette seconde option nous semble préférable : ce sont les conditions de rupture (pour le CDI) et les possibilités de renouvellement (pour le CDD) qui comptent. En droit français, le CDD est une dérogation au contrat par défaut, le CDI, dérogation compensée par des restrictions au recours et, surtout, au renouvellement. Le CDD d'usage est une dérogation à la dérogation qui permet à l'employeur d'entretenir une relation à durée indéterminée sans aucun engagement sur le volume de travail, autrement dit pouvant être interrompue à volonté. Des propositions sur le CDD d'usage figurent dans la partie II sur les sources.

Plusieurs indices (étude sur rotations (Insee Référence, 2014), exposé IGAS sur CDD d'usage, étude Unédic 2016 sur les embauches) laissent penser que la pratique s'étend au-delà du champ légal du CDD d'usage. Il est d'autant plus regrettable que la durée des CDD dans l'enquête emploi, exprimée en jours jusqu'en 2012, ne soit plus exprimée qu'en mois.

Propositions

- Rétablir la durée en jours pour les CDD dans l'enquête emploi (on pourrait s'inspirer du questionnaire pour l'intérim - tranches de durées dont « plus de 6 mois » et nouvelle question pour ces derniers - en ne demandant la durée en jours qu'à ceux qui ont répondu « moins de 1 mois »).
 - Réaliser une étude partir de la DSN pour mieux cerner la récurrence au-delà du CDD d'usage et proposer des critères statistiques.
-
-

Partie V : Prendre en compte la situation de la personne

Les trois premières dimensions suffisent à cartographier les formes d'emploi stricto sensu. Il reste toutefois à spécifier leur modalité d'exercice (temps partiel, qui concerne encore le poste principal) et à prendre en compte la situation de la personne, aussi bien sous l'angle de l'emploi stricto sensu (multi activité, sous-emploi ou, au contraire, caractère choisi du temps partiel) que sous celui du revenu et de ses liens avec le système de protection sociale. Sur ce dernier point toutefois, il n'a pas été possible de donner plus que quelques éclairages très partiels : le groupe encourage le développement de l'analyse du lien entre formes d'emploi et système de protection sociale et considère que la situation n'est pas assez mûre pour des propositions plus concrètes.

1. Caractériser de manière plus complète l'emploi

A. Temps partiel et temps partiel subi

Le temps partiel

Un contrat de travail peut être établi à temps partiel, pour une durée indéterminée comme pour une durée déterminée. Il doit alors mentionner la répartition habituelle du travail, répartition qui est souvent effectuée sur la semaine, mais qui peut aller jusqu'à une organisation sur une base annuelle avec une alternance de périodes travaillées et non travaillées (travail dit « intermittent »). Le temps partiel correspond à une durée de travail inférieure à la durée légale du travail (actuellement 35 heures par semaine / 151,7 heures par mois / 1607 heures par an) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'établissement. Sauf renonciation individuelle, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est depuis le 1^{er} juillet 2014 de 24 heures par semaine en moyenne à l'exception des CDD et des missions d'intérim inférieurs à 7 jours ou conclus pour remplacer un salarié absent qui travaillait moins que ce seuil (loi de sécurisation de l'emploi de 2013).

Par ailleurs, un employeur ne peut pas imposer à un salarié travaillant à temps plein de passer à temps partiel ; cependant si cette réduction de temps de travail est justifiée pour des difficultés économiques, l'employeur pourra alors en cas de refus licencier le salarié pour motif économique. Lorsque c'est le salarié qui souhaite passer à temps partiel, l'employeur doit pour refuser justifier que ce changement est préjudiciable à l'entreprise ou qu'il n'existe pas d'emploi disponible dans la catégorie socio- professionnelle du salarié. Un employeur peut augmenter le temps de travail d'un salarié à temps partiel par un avenant à son contrat de travail lorsque que cela est prévu par la convention collective (il n'aura pas alors à payer la majoration prévue pour les heures complémentaires).

Le temps partiel peut être perçu comme un instrument de flexibilité interne d'organisation du travail pour l'employeur, lui permettant d'adapter la durée du travail en fonction des besoins de l'entreprise, mais peut aussi résulter d'un choix des salariés.

Les publications sur le temps partiel de l'Insee et de la Dares s'appuient sur l'enquête Emploi. La part du temps partiel du l'emploi est aussi publié par la Dares à partir des enquêtes Acemo. Fin décembre 2014, 16 % des salariés enquêtés par Acemo sont à temps partiel dans les entreprises de 10 salariés ou plus et 28 % dans celles de 1 à 9 salariés. Cela représente environ 18 % pour l'ensemble des salariés, tandis que sur le même champ on compte 16 % de salariés à temps partiel dans l'enquête Emploi.

L'enquête Emploi interroge les actifs occupés sur le fait de travailler à temps partiel ou à temps complet⁴⁷ avec une modalité de réponse « sans objet » afin que les non-salariés, pour lesquels le classement entre partiel et temps complet n'est pas forcément évident, puissent se classer lorsqu'ils estiment que cette question ne s'applique pas à eux (variable TPP). Pour ceux qui travaillent à temps partiel, une question porte sur la durée du temps partiel par rapport à un temps plein⁴⁸, puis 3 questions portent sur la raison principale du travail à temps partiel. En 2014, 16 % des non-salariés, soit 460 000 personnes en France métropolitaine, sont non répondants ou indiquent « sans objet » à la question sur le temps partiel (11 % de non répondants et 5 % de sans objet) contre environ 10 % de 2004 à 2010 (uniquement des sans objet). Pour les salariés, la part des non renseignés ou sans objet est légèrement inférieure à 1 % en 2014, comme de 2003 à 2012. Une variable redressée est créée (TPPRED) en répartissant les non répondants et sans objet, salariés comme non-salariés, selon leur horaires habituels de travail (variable HHC) : lorsque l'horaire habituel déclaré est inférieur à 35 h ou non renseigné (seuls 3 % des non-salariés en sans objet ou non renseigné pour TPP ont leur horaire habituel non renseigné en 2014, soit 13 000 personnes) les individus sont redressés en temps partiel. Parmi les non-salariés, comme parmi les salariés, qui se sont classés « spontanément » en temps complet seuls 3 % ont un horaire habituel de moins de 35 heures ou non renseigné tandis que pour ceux qui ont déclarés travailler à temps partiel, 10 % d'entre eux déclarent un horaire habituel d'au moins 35 heures.

Les chiffres publiés par l'Insee concernant le temps partiel se fondent sur l'enquête Emploi, sauf pour les salaires (DADS). Les chiffres publiés se fondent en général sur la variable redressée de travail à temps partiel (TPPRED) sans valeurs manquantes sur le champ des actifs occupés, mais parfois sur la variable non redressée (TPP).

Sont mis à disposition trimestriellement lors de la diffusion des chiffres du chômage, les taux d'emploi (emploi total) à temps complet et à temps partiel par sexe et 3 tranches d'âge depuis début 2003.

L'*Insee première* annuel sur la photographie du marché du travail fournit la répartition en moyenne annuelle de l'emploi total entre temps complet et temps partiel par sexe avec la durée hebdomadaire habituelle moyenne de travail correspondante.

L'*Insee références* « Emploi et salaires » comporte une fiche sur le travail à temps partiel portant uniquement sur l'emploi salarié : évolution par sexe de la part du temps partiel depuis 1990 ; répartition du temps partiel global et de 4 tranches de durée hebdomadaire habituelle de travail (moins de 15 heures, 15 à 22 heures, de 23 à 29 heures, 30 heures ou plus) par sexe, tranche d'âge et grande CS ; salaires net moyens horaires et annualisés pour les temps complet et partiel par grande CS ; évolution par sexe du salaire net annualisé moyen selon le fait d'être à temps complet et à temps partiel.

⁴⁷ Au 1^{er} semestre 2013 les actifs occupés exerçant uniquement une activité temporaire ou d'appoint étaient exclues du champ de la question.

⁴⁸ 5 modalités : moins d'un mi-temps, mi-temps, entre 50 et 80 %, 80 %, plus de 80 %.

L'*Insee résultats* « Marché du travail - séries longues » comporte des séries annuelles commençant en 1975 sur le nombre d'emplois à temps partiel et à temps complet par sexe et 3 tranches d'âge (emploi total, rétopolation pour la période 1975-2002).

Sont aussi publiés chaque année dans l'*Insee résultats* sur l'enquête Emploi les chiffres en moyenne annuelle suivants pour la dernière année :

- La répartition de l'emploi total par sexe, 7 tranches d'âge, statut (variable STATUT) entre temps complet et temps partiel (variable non redressée) en distinguant les temps partiels de moins de 15 heures de ceux de plus de 15 heures
- La répartition de l'emploi total par sexe et CSP (8 postes), entre temps complet et temps partiel (variable redressée)
- La répartition de l'emploi total par sexe et CSP (8 postes), entre temps complet et temps partiel (variable non redressée) en distinguant 3 tranches d'horaires pour les temps partiel (moins de 15 heures, de 15 à 29 heures, 30 heures et plus) et 2 tranches pour les temps complets (jusqu'à 39 heures, 40 heures ou plus)
- La répartition de l'emploi total par sexe et secteurs d'activité (17 et 38 postes) entre temps complet et temps partiel (variable redressée)

Dans aucune de ces publications la question sur la durée relative du temps partiel par rapport à un temps plein (variable TXTPP⁴⁹) n'est exploitée.

La Dares met en ligne des données annuelles à partir de 1982⁵⁰, avec une rupture de série en 2003 (données à la date de l'enquête jusqu'en 2002) : nombre de salariés à temps partiel, proportion de salariés à temps partiel : ensemble, par sexe, en distinguant la fonction publique (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux publics) du reste des salariés (variable redressée).

La Dares a aussi publié un Dares analyse sur le travail à temps partiel en 2011⁵¹ et un Synthèse Stat' sur le travail à temps partiel⁵². Toutes les données de ces 2 publications sont issues de l'enquête Emploi.

Le temps partiel subi

La notion de temps partiel « subi » fait référence à des personnes qui travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler plus. Le temps partiel subi est estimé à partir de l'enquête Emploi. Il peut être appréhendé de 2 manières.

D'une part c'est une composante du sous-emploi au sens du BIT avec les situations de chômage technique ou partiel. Les personnes en temps partiel subi sont alors parmi les actifs occupés travaillant à temps partiel celles qui déclarent souhaiter travailler plus d'heures avec une hausse de revenu correspondante et être disponible actuellement pour travailler plus. Les nouvelles pondérations individuelles de l'enquête pour la période 2003-2012 permettent d'avoir des résultats homogènes sur le sous-emploi depuis 2003 et notamment de corriger l'impact de la rénovation du questionnaire en 2013. Le temps partiel peut être aussi appréhendé à partir de la question sur la raison du travail à temps partiel. Le temps partiel subi est constitué alors des personnes qui déclarent comme raison principale de travail à temps partiel « ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel ». Les modalités de la question sur la raison du travail à temps partiel ont changé en 2013. De 2003 à 2012, le libellé était « ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein ». Les deux façons d'appréhender le temps partiel subi donnent globalement des résultats proches, en 2012 comme en 2013 avec environ un tiers des actifs occupés à temps partiel en situation de sous-emploi. Les 2 notions ne se recouvrent cependant pas. Environ 11 % des personnes en temps partiel subi selon une définition ne le sont pas selon l'autre. En 2013, parmi les personnes à temps partiel subi selon la 2^e définition qui ne le sont pas au sens du BIT, 95 % déclarent ne pas souhaitez travailler plus d'heure (avec hausse du revenu) et 5 % souhaiteraient faire plus d'heures mais ne sont pas disponibles tandis que parmi les personnes en temps partiel subi au sens du BIT qui ne le sont pas selon la 2^e définition, près de la moitié indiquent

⁴⁹ Modalités : moins d'un mi-temps, mi-temps, de 50 à 80 %, 80 %, plus de 80 %

⁵⁰ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-temps-partiel-les-series-annuelles>

⁵¹ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-005-2.pdf>

⁵² http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf

comme raison principale du temps partiel des « raisons personnelles ou familiales » et un tiers n'indiquent pas de raison principales.

Sont mis à disposition trimestriellement lors de la diffusion des chiffres du chômage, en volume et en proportion de l'emploi, les personnes en situation de sous-emploi au sens du BIT (série trimestrielle depuis début 2003) d'une part par sexe et d'autre part en distinguant parmi le sous-emploi 3 types de situation :

- (1) personnes à temps partiel, souhait de travailler plus d'heures, disponible pour le faire et à la recherche d'un autre emploi
- (2) personnes à temps partiel, souhait de travailler plus d'heures, disponible pour le faire mais ne recherchant un autre emploi
- (3) personnes à temps plein, ou temps partiel (autre que les deux cas ci-dessus), en situation de chômage technique ou partiel.

L'*Insee première* annuel sur la photographie du marché du travail fournit pour la dernière année disponible la répartition du sous-emploi (volume et part dans l'emploi) par sexe, tranche d'âge, salariés / non-salariés, grandes catégories socio-professionnelles.

Sont aussi publiés chaque année dans l'*Insee résultats* sur l'enquête Emploi les chiffres en moyenne annuelle suivants pour la dernière année : volume et part dans l'emploi du sous-emploi par sexe en isolant la population en sous-emploi à temps partiel croisés par les variables suivantes : tranches d'âge décennales, PCS (6 postes), diplôme (6 postes), catégorie de commune (5 postes) et origine (3 postes : non immigrés, immigrés UE, immigrés non UE).

L'*Insee références* « Emploi et salaires » ne comporte pas de données sur le sous-emploi.

L'*Insee résultats* « Marché du travail - séries longues » comporte des séries annuelles homogènes commençant en 1990 sur le sous-emploi (volume et part dans l'emploi) par sexe et tranche d'âge en distinguant les 3 types de situations décrites précédemment.

La Dares a réalisé un *Dares analyse* sur le travail à temps partiel en 2011⁵³ ainsi qu'un *Synthèse.Stat'*

Sur le même sujet avec notamment. Ces publications portent sur les salariés et comprennent notamment des données sur la multi activité des salariés à temps partiel, la fréquence du temps partiel selon le type de contrat, les horaires atypiques et la régularité des horaires selon le fait de travailler à temps partiel ou temps plein. Elles donnent aussi des résultats sur le sous-emploi selon les 2 définitions.

Propositions

Homogénéiser les publications en termes de variables et modalités ou tranches retenues :

- Privilégier le champ salarié en distinguant fonction publique et privé
- Privilégier le critère du BIT pour la publication d'indicateurs récurrents sur le temps partiel subi
- Rétropoler sur le seul champ de l'emploi salarié les séries de l'*Insee résultats* « Marché du travail – séries longues »
- Retenir le seuil de 24 heures plutôt que 22 heures dans les répartitions du temps partiel par durée habituelle de travail
- Réaliser une publication annuelle sur le temps partiel et le sous-emploi (*Insee première* ou *Dares résultats*)
- Introduire une fiche sur le sous-emploi dans l'*Insee référence* Emploi et salaires

⁵³ <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-005.pdf>

B. La multi activité

Les pluriactifs, ou multi actifs, sont les personnes qui exercent plusieurs emplois de nature différente simultanément ou sur une période donnée, par exemple une année. Il peut s'agir d'un cumul ou d'une succession de plusieurs activités salariées, d'activités salariées et non salariées, ou encore uniquement non salariées. La pluriactivité ne fait l'objet que de peu de publications, de statistiques comme d'études, dans la sphère de la statistique publique.

Une fiche de l'*Insee référence* « Emploi et salaire »⁵⁴ concerne la pluriactivité qui est déclinée par secteur d'activité. A partir des sources administratives, la pluriactivité y est appréhendée en instantané à la date du 31 décembre à partir des sources administratives. Les différentes publications de cet Insee référence permettent d'avoir des chiffres fin 2007, fin 2009 et fin 2010 pour l'édition 2014. Trois types de pluriactivité sont distingués : parmi les personnes dont l'emploi principal est salarié, celles qui exercent simultanément une autre activité salarié et celles qui exercent une activité non salarié, et parmi les personnes dont l'emploi principal est non salarié uniquement celles qui exercent une activité annexe salarié. La pluriactivité interne au non salariat, lorsque qu'une personne a plusieurs professions non-salariées, n'est pas mesurée. Fin 2010, 1 % des salariés en emploi principal exercent aussi une activité non salarié (0,5 % fin 2007), tandis que 8,4 % ont une autre activité salariée (8,4 % fin 2007). Par ailleurs 6,8 % des personnes occupant dont l'emploi principal est non salarié exerce une activité salariée à titre secondaire (4,9 % fin 2007). En proportion de l'emploi total, la part des pluriactifs est en hausse de 2007 à 2010 (8,5 % fin 2007, 8,9 % fin 2009 et 9,2 % fin 2010).

La pluriactivité des indépendants fait aussi l'objet d'une fiche dans l'*Insee référence* « Emploi et revenus des indépendants »⁵⁵. Là aussi la pluriactivité interne au non salariat n'est pas mesurée et il s'agit d'une mesure instantanée au 31 décembre estimée à partir de la base non salarié. La notion d'emploi principal n'intervient cependant pas et le taux de pluriactivité parmi les indépendants est mesuré parmi l'ensemble des personnes occupant un emploi d'indépendant, qu'il s'agisse de l'emploi principal ou non. Le taux de pluriactivité est de 15 % fin 2011, ce qui est cohérent avec les chiffres de l'*Insee référence* « Emploi et salaire ».

Concernant la pluriactivité interne au non salariat (non-salariés exerçant plusieurs professions), on ne connaît pas la PCS du non-salarié dans les sources administratives utilisée mais uniquement l'activité de son entreprise. Avec les sources sociales (Acosse ou MSA), la règle est que chaque cotisant dispose d'un seul compte cotisant, ouvert par l'Urssaf dont il dépend (pour l'Acosse), et qui regroupe l'ensemble de ses ressources en tant que non-salarié. On ne peut donc pas repérer les personnes qui ont plusieurs "activités" non salariées, à l'exception de celles qui cumulent un emploi non-salarié agricole (source MSA) et un emploi non-salarié non agricole (source Acosse)⁵⁶.

Il y a peu de publications traitant spécifiquement de la pluriactivité. Outre celle déjà mentionnées, la dernière date de 2006 sur la base du cumul des enquêtes Emploi de 2003 à 2005⁵⁷. Une étude antérieure portait uniquement sur la pluriactivité dans le secteur marchand à partir de la source DADS 2003⁵⁸.

Deux définitions de la multi activité

L'enquête Emploi permet de distinguer pour les salariés (emploi principal) ceux qui ont un autre employeur et ceux qui exercent une autre profession. Cette notion est désormais appréhendée directement à travers la question : « Avez-vous plusieurs activités professionnelles ? » (variable PLRACT ; pour ceux ayant répondu oui, on demande en plus s'il s'agit de plusieurs professions différentes : variable UNEPROF). La question

⁵⁴ http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14e_FTL01synt.pdf fiche 1.2.

⁵⁵ http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/REVAIND15_f_FTL01_thematiques.pdf fiche 1.4

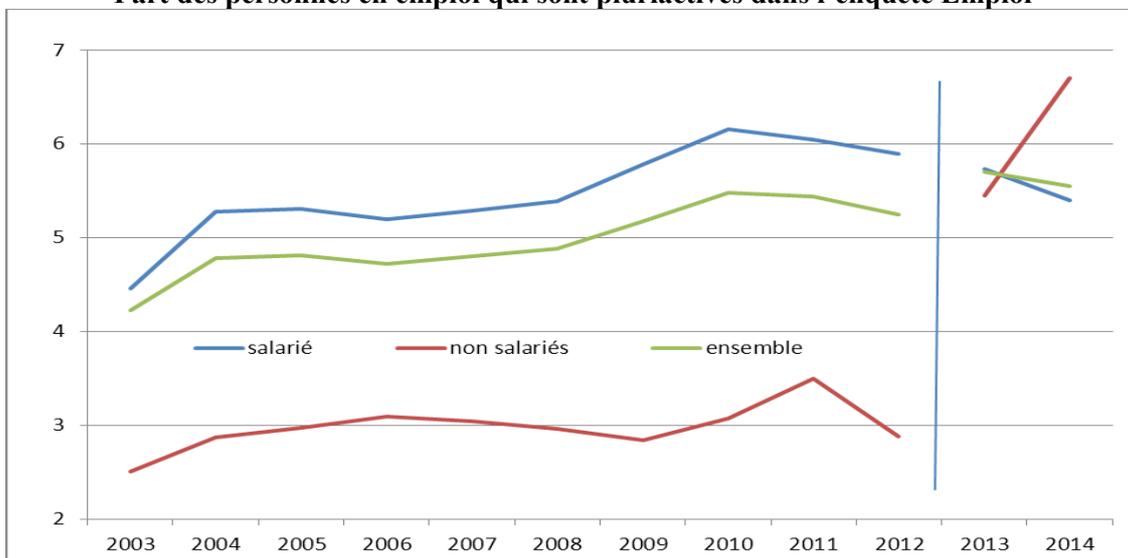
⁵⁶ 5 000 selon l'*Insee* références sur les Revenus d'activité des indépendants (édition 2009) : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/revaind09d.PDF

⁵⁷ Magali Beffy : « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs » Insee première n°1081 : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP1081.pdf

⁵⁸ Anne Skalitz : « La multiactivité dans le secteur marchand en 2003 » Données sociales 2006 : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoc06yd.pdf

sur le nombre d'employeurs n'est posée qu'à ceux qui ont plusieurs activités professionnelles. Avant 2013, la question sur le nombre d'employeurs était posée à tous les salariés et une question sur une autre activité professionnelle pendant la semaine de référence était posée à tout le monde. Il en résulte une importante rupture de série : le taux de multi activité des indépendants fait plus que doubler, du fait de l'abandon de la restriction à la semaine de référence, alors qu'il diminue chez les salariés qui peuvent avoir plusieurs employeurs sans pour autant considérer qu'il s'agit de plusieurs activités professionnelles (c'est particulièrement net chez les salariés des particuliers employeurs).

Part des personnes en emploi qui sont pluriactives dans l'enquête Emploi



Proposition

Ces changements montrent la coexistence, et la pertinence, de plusieurs définitions de la multi activité, au moins pour les salariés : celle portant sur le nombre d'employeurs (notion privilégiée avant 2013) et celle portant sur le nombre de professions (privilégiée depuis). Ces définitions méritent d'être conservées tout en étant mieux distinguées.

Supprimer le filtre de la question sur le nombre d'employeurs permettrait de répondre à ces deux objectifs.

Sources administratives et enquêtes

Pour les salariés, la multi activité dans les sources administratives permet seulement d'appréhender les cas d'employeur multiple. Pour les non-salariés, elles permettent de repérer ceux qui ont aussi une activité salariée mais pas ceux qui, au sein du non-salariat, exercent plusieurs professions : en effet il y a une seule observation par individu dans les bases non-salariés (à signaler toutefois que la source MSA permet d'isoler les revenus non agricoles).

Malgré cette restriction, la part des pluriactifs est plus forte dans les sources administratives (de l'ordre de 9 % en 2010, contre moins de 6 % selon l'enquête Emploi). On a une tendance à la hausse sur la période 2008-2010 dans les deux sources.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à cet écart :

- Moindre déclaration des activités secondaires dans l'enquête emploi
- Difficulté à bien distinguer la multi activité simultanée de la multi activité successive dans les sources administratives
- Sensibilité à la période de référence choisie (cf. la hausse de la multi activité des indépendants dans l'EEC après le relâchement de la contrainte sur la semaine de référence)
- Déclaration par l'employeur de périodes d'emploi sous plusieurs SIRET différents là où le salarié ne « voit » qu'un seul employeur

Propositions

- Expertiser l'écart sur la multi activité (au sens de plusieurs employeurs) entre Dads et EEC
 - Avoir un point annuel régulier de mesure de la pluri activité instantanée au sens des estimations d'emploi
-
-

C. Activités non standard : améliorer la distinction subi - choisi

La thématique des formes d'emploi est souvent associée à celle de la précarité. Si occuper des formes atypiques d'emploi n'est souvent qu'un pis-aller, ce n'est pas toujours le cas. Certains travailleurs hautement qualifiés ou à la compétence recherchée, peuvent fuir les engagements de long terme, assurés de trouver à tout moment une situation à leur convenance. Que peut dire la mesure statistique à ce sujet ?

Les notions de précarité, de choix ayant forcément une dimension subjective, une possibilité pourrait être de substituer au critère forme d'emploi un critère de revenu accumulé sur une certaine durée, sachant que ce qui compte est plus le résultat final que les moyens d'y parvenir. Mais, outre les difficultés pratiques de mesure (à revenu égal, un travailleur hautement diplômé a sans doute un volume de travail plus faible qu'un travailleur peu diplômé), ce critère suppose que la maximisation du revenu est universellement le critère dominant. Travailler à temps plein tout au long de l'année n'est pas forcément un besoin inné de l'homme. Il suffit de rappeler que pour obliger les peuples colonisés d'Afrique à venir travailler comme salariés dans les plantations, l'État colonial dut imposer un impôt de capitation. Travailler moins d'un ETP dans l'année peut donc résulter

- d'une offre de travail d'un ETP non entièrement satisfaite (non saturée)
- d'un objectif de revenu satisfait (critère de rationalité limitée d'Herbert Simon) par un travail de moins d'un ETP (rémunération horaire élevée et/ou présence d'autres revenus, exemple du cumul emploi-retraite)
- de contraintes ne permettant pas d'offrir un ETP (études...)

Enfin, la précarité ne se réduit pas à la quantité de travail : on peut approcher d'un ETP en enchaînant les CDD ou missions d'intérim tout en subissant l'incertitude du lendemain, incertitude qui peut s'objectiver par le nonaccès au crédit.

Plusieurs questions, dans l'enquête emploi, permettent de cerner si la personne travaille autant (ou autrement) qu'elle le souhaite.

- Souhaiteriez-vous avoir un emploi en remplacement de votre travail actuel ? (SOUA)
- Souhaiteriez-vous avoir un emploi en plus de votre travail actuel ? (SOUB)
- Est-ce votre choix d'être en CDD/ en contrat saisonnier/ en missions d'intérim ? (RDET)
- Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ? (RAISTP ; on retient généralement la 1^{ère} modalité : vous n'avez pas la possibilité de travailler davantage avec votre emploi actuel pour caractériser le temps partiel subi)
 - Souhaiteriez-vous faire plus d'heures de travail avec une hausse de revenu correspondante ? (STPLC) ou au contraire faire moins d'heures avec une baisse...? (STMN)
 - Êtes-vous actuellement disponibles pour travailler davantage ? (DISPPLC)
 - La semaine du... vos horaires ont-ils été modifiés ou perturbés par les causes suivantes ? (EMPAFF : 1 pour chômage partiel ou intempéries).

Le sous-emploi inclut

- Les personnes à temps partiel disponibles pour travailler davantage (DISPPLC limité au temps partiel)
- Les personnes en chômage partiel (EMPAFF='1')

C'est donc un concept assez restrictif : ne sont retenus dans le sous-emploi qu'un cinquième des 35% des actifs en emploi répondant dans le sens de vouloir travailler plus/autrement à au moins une des questions ci-dessus. Et à raison : déclarer en sous-emploi un salarié à temps complet souhaitant travailler plus serait sans doute exagéré. Encore que l'on puisse se demander comment interpréter le fait que près de la moitié des auto-entrepreneurs souhaitant travailler plus se déclarent à temps complet : si le temps complet inclut des démarches infructueuses ne permettant pas de dégager un revenu satisfaisant, n'est-ce pas d'une certaine manière du sous-emploi ? Une autre restriction concerne les personnes souhaitant travailler davantage mais non disponibles actuellement pour le faire. Cette non disponibilité peut résulter d'une adaptation à court terme des besoins de travail domestique tel que la garde des enfants, et demanderait pour être modifiée du temps et/ou des ressources additionnelles, financières ou organisationnelles.

C'est pourquoi il peut être intéressant d'adjoindre à l'indicateur de sous-emploi un indicateur de temps partiel subi, à condition de définir ce dernier à partir de la raison du temps partiel et non, comme c'est parfois le cas, comme la composante temps partiel du sous-emploi (i.e. sous-emploi hors chômage partiel).

Enfin, la dimension qualitative est captée, pour les CDD et l'intérim, par la question sur le caractère choisi de ce type de contrat. Dans la mesure où émerge aussi au sein du travail indépendant une forme plus ou moins associée à la précarité, l'auto-entreprenariat, il serait utile de poser le même type de question aux auto-entrepreneurs. Cette question ne figure pas ni dans l'ec, ni dans le questionnaire spécifique auprès des auto-entrepreneurs récemment créés (version auto-entrepreneurs de l'enquête SINE). A titre indicatif, 9,5% des auto-entrepreneurs souhaitent avoir un emploi en remplacement de leur travail actuel contre moins de 4% des autres indépendants. Deux questions du module ad hoc devraient apporter quelques éclaircissements : une sur la raison du choix de l'activité d'indépendant ; l'autre : préféreriez-vous travailler en tant que salarié ?

Proposition

S'inspirer des résultats du module ad hoc 2017 pour introduire une ou des questions sur le choix du statut indépendant/salarié dans l'enquête emploi et/ou sine.

Des indicateurs complémentaires au sous-emploi, une sorte de halo du sous-emploi, sont proposés en partie 6.

Les étudiants et retraités sont beaucoup plus souvent en CDD ou en intérim mais beaucoup moins souvent en sous-emploi, temps partiel subi ou contrat non choisi que les autres personnes dans le même type de contrat.

Isoler ces catégories serait une manière moins subjective de cibler les personnes les plus susceptibles d'avoir une offre de travail < 1 ETP. Ce n'est pas nier qu'il y a des étudiants en situation de pauvreté (mais ils relèvent sans doute d'une autre approche, intégrant le soutien familial...) et des adultes entre 30 et 50 ans disposant de ressources les dispensant de travailler à temps complet. Mais c'est un critère facile à mobiliser.

Proposition

Isoler les étudiants et les retraités dans les analyses et/ou statistiques sur les formes d'emploi.

2. S'attacher aux revenus et droits associés

A. Revenu

Sources et concepts (bref aperçu)

Les revenus d'activité sont connus à la fois par les sources sociales (dads, bases non-salariés) et par les sources fiscales. Ces dernières sont aussi utilisées pour enrichir les données d'enquête :

- L'enquête statistique sur les ressources et les conditions de travail (SRCV, SILC en anglais). Ce dispositif combine des informations concernant le moment de l'enquête, notamment le type de contrat, avec des informations sur les revenus de l'année civile précédente, enrichies, du moins en France, par les sources fiscales. Il a aussi une dimension panel (sur 9 ans).

- L'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) est le résultat de l'appariement de l'enquête emploi du 4^{ème} trimestre aux sources fiscales.

Le revenu salarial est le cumul sur l'année des salaires perçus par une personne pour l'ensemble de ses emplois salariés. Il s'agit des salaires nets de toutes cotisations sociales (y compris CDG et CRDS). Il est mesuré à partir des Dads grand format.

Les revenus d'activité figurant dans les sources sociales sont utilisés pour assurer la comparabilité avec les revenus salariaux des salariés (comparaison utilisée pour la détermination du statut principal). C'est, pour les EI classiques, l'assiette de cotisations, définie par les organismes sociaux, sur la base des déclarations de leurs affiliés. Cette assiette repose sur le revenu professionnel imposable, après réintégration de certains allègements fiscaux et divers éléments. Elle s'apparente à un salaire net de cotisations mais pas de contributions sociales (CSG/CRDS). Pour les gérants majoritaires aussi, le revenu d'activité correspond à l'assiette de cotisations sociale. Pour les auto-entrepreneurs, le revenu d'activité est directement calculé à partir du chiffre d'affaires.

À noter que pour les gérants majoritaires de société, cette assiette comprend depuis 2013 la part des dividendes versés supérieurs à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées sur les comptes courants d'associés détenus et depuis 2009 pour les SEL. Cette rémunération est en effet considérée comme rémunération du travail.

Statut	Revenu imposable	Assiette de cot pers af	Revenu d'activité
AE	Chiffre d'affaires (CA)		Estimé en appliquant des taux d'abattement forfaitaires
EI	Bénéfice (BIC, BNC) ou déficit hors charges professionnelles	Réintégration de certains allègements fiscaux	assiette
Gérant majoritaire de société	Rémunération fixée par les associés	Réintégration de certains allègements	assiette

La population des indépendants se caractérise par un nombre élevé de revenus très faibles, voire négatifs. Outre les cas de démarrage/cessation (rappelons le taux de mortalité des jeunes entreprises : la moitié

disparaît à 5 ans ; que deviennent les entrepreneurs ? articuler ces données d'entreprises avec des données de trajectoires individuelles) et de multi activité, cela peut être lié à la non prise en compte de certains revenus (exemple des dividendes) ou à de la sous-déclaration. Rappelons aussi que la constitution d'un patrimoine professionnel peut être considérée comme un revenu différé. L'enquête patrimoine est un outil complémentaire aux bases administratives à cet égard.

Proposition

- Confronter les revenus d'activité issus des sources fiscales et sociales, notamment pour les indépendants
- Mieux articuler, pour les indépendants, situation économique, revenu d'activité, démographie d'entreprise et trajectoires (ce qui nécessite la mise en place du panel non-salarié).

Rapide recension non exhaustive des travaux existants

Les revenus d'activité sont connus à la fois par les sources sociales (dads, bases non-salariés) et par les sources fiscales. Ces dernières sont aussi utilisées pour enrichir les données d'enquête :

- L'enquête statistique sur les ressources et les conditions de travail (SRCV, SILC en anglais). Ce dispositif combine des informations concernant le moment de l'enquête, notamment le type de contrat, avec des informations sur les revenus de l'année civile précédente, enrichies, du moins en France, par les sources fiscales. Il a aussi une dimension panel (sur 9 ans).

- L'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) est le résultat de l'appariement de l'enquête emploi du 4^{ème} trimestre aux sources fiscales.

Le revenu salarial est le cumul sur l'année des salaires perçus par une personne pour l'ensemble de ses emplois salariés. Il s'agit des salaires nets de toutes cotisations sociales (y compris CDG et CRDS). Il est mesuré à partir des Dads grand format.

Les revenus d'activité figurant dans les sources sociales sont utilisées pour assurer la comparabilité avec les revenus salariaux des salariés (comparaison utilisée pour la détermination du statut principal). C'est, pour les EI classiques, l'assiette de cotisations, définie par les organismes sociaux, sur la base des déclarations de leurs affiliés. Cette assiette repose sur le revenu professionnel imposable, après réintégration de certains allègements fiscaux et divers éléments. Elle s'apparente à un salaire net de cotisations mais pas de contributions sociales (CSG/CRDS). Pour les gérants majoritaires aussi, le revenu d'activité correspond à l'assiette de cotisations sociale. Pour les auto-entrepreneurs, le revenu d'activité est directement calculé à partir du chiffre d'affaires.

À noter que pour les gérants majoritaires de société, cette assiette comprend depuis 2013 la part des dividendes versés supérieurs à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées sur les comptes courants d'associés détenus et depuis 2009 pour les SEL. Cette rémunération est en effet considérée comme rémunération du travail.

Statut	Revenu imposable	Assiette de cot pers af	Revenu d'activité
AE	Chiffre d'affaires (CA)		Estimé en appliquant des taux d'abattement forfaitaires
EI	Bénéfice (BIC, BNC) ou déficit hors charges professionnelles	Réintégration de certains allègements fiscaux	assiette
Gérant majoritaire de société	Rémunération fixée par les associés	Réintégration de certains allègements	assiette

La population des indépendants se caractérise par un nombre élevé de revenus très faibles, voire négatifs.

Outre les cas de démarrage/cessation (rappelons le taux de mortalité des jeunes entreprises : la moitié

disparaît à 5 ans ; que deviennent les entrepreneurs ? articuler ces données d'entreprises avec des données de trajectoires individuelles) et de multi activité, cela peut être lié à la non prise en compte de certains revenus (exemple des dividendes) ou à de la sous-déclaration. Rappelons aussi que la constitution d'un patrimoine professionnel peut être considérée comme un revenu différé. L'enquête patrimoine est un outil complémentaire aux bases administratives à cet égard.

Proposition

- Confronter les revenus d'activité issus des sources fiscales et sociales, notamment pour les indépendants
 - Mieux articuler, pour les indépendants, situation économique, revenu d'activité, démographie d'entreprise et trajectoires (ce qui nécessite la mise en place du panel non-salarié).
-
-

Quel indicateur, sur quelle population ?

Les études mentionnées supra mobilisent SILC sur le revenu disponible des ménages et ERFS sur le niveau de vie. Les études sur le revenu salarial, au niveau individu, ne mobilisent pas la dimension formes d'emploi, sans doute parce que la source utilisée, les Dads, est rarement exploitée sous cet angle. La DSN permettra sans doute de prendre en compte le type de contrat dans les statistiques sur le revenu salarial. Cette amélioration permettra de profiter pleinement de l'avantage du panel tous salariés dans la connaissance des trajectoires de revenu salarial.

Proposition

Profiter des améliorations attendues de la DSN dans le renseignement du contrat de travail pour réaliser des études sur les trajectoires de revenu salarial sous l'angle des formes d'emploi (et voir s'il est possible d'utiliser sur le passé la variable contrat de la norme DADS_U).

Dans l'optique adoptée dans ce rapport de ne pas se limiter aux salariés, et compte-tenu de la multi-activité salarié/ non-salarié, il vaut mieux s'intéresser aux revenus d'activité (salariée + non-salariée). On peut d'ailleurs y ajouter les allocations chômage, ces dernières étant devenues, pour certaines populations et employeurs, notamment dans le cadre du CDD d'usage, un complément quasi structurel de rémunération, cf. point 2.2 ci-après. Un indicateur, limité aux salariés, salaires annuels perçus + allocations chômage est d'ailleurs régulièrement diffusé par l'Insee suite à la préconisation du rapport Freyssinet sur les inégalités.

Les étudiants sont généralement exclus du champ de diffusion de la distribution car les salaires perçus sont plus liés, « comme pour les apprentis, à une phase d'études initiales qu'à une période de véritable insertion sur le marché du travail » (Missègue et Wolff, 2011). Comme ils ne sont pas identifiables dans les Dads, le rapport Freyssinet préconise de diffuser la distribution du revenu salarial à partir des Dads sur le champ des 25-55 ans (la barre haute est sans doute pour éviter le cumul emploi-retraites). L'*Insee résultats* Emploi-salaires donne des distributions de revenu salarial sur l'ensemble de la population : le ratio D9/D1 est alors de l'ordre de 14, soit le double de ce qui est établi à partir de ERFS. Une autre manière de restreindre le champ est de filtrer sur la durée en emploi. C'est ce que préconise Eurostat pour les statistiques sur les travailleurs pauvres : ne sont retenues comme travailleurs que les personnes en emploi au moins la moitié du temps dans l'année (soit, si on utilise le calendrier rétrospectif de SILC, au moins 7 mois, pas forcément continus, dans l'année).

Cette convention est jugée trop restrictive par Sophie Ponthieux (document de travail sur les travailleurs pauvres). Elle ne semble pas en tout cas adaptée à la prise en compte des formes d'emploi caractérisées par un emploi discontinu. De même, l'exclusion des moins de 25 ans masque les difficultés d'insertion des jeunes peu diplômés.

Proposition

Mobiliser la source ERFS sur un champ excluant les apprentis, les étudiants et les retraités pour diffuser la part des différentes formes d'emploi dans les quintiles de distribution des revenus d'activité (avec une variante incluant les allocations chômage).

En effet, la source ERFS présente l'avantage de couvrir tout le champ, y compris les non-salariés, et de permettre les exclusions souhaitées (le cumul emploi retraite est identifiable dans l'enquête emploi à partir de 2013). La forme d'emploi retenue serait, soit celle occupée au 4ème trimestre (trimestre de l'ecc apparié aux sources fiscales), soit un résumé des formes d'emploi sur les 4 trimestres de l'année (en se limitant, après repondération adaptée, aux répondants les 4 trimestres).

B. Les activités réduites des chômeurs et le cumul allocation chômage-emploi

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi présentent des caractéristiques différentes en termes d'indemnisation et de sa récurrence, ainsi que concernant la pratique d'une activité réduite durant leur période d'inscription. Ces caractéristiques dépendent notamment de leur emploi avant l'entrée en indemnisation et de leur type d'activité réduite (type de contrat, durée, condition d'emploi). Certaines sources permettent par ailleurs de connaître la situation après la sortie des listes et, en particulier, pour ceux qui ont retrouvé un emploi ses caractéristiques.

Quatre sources statistiques apportent des éléments sur ces sujet : les données et enquêtes de l'Unedic (fichier national des allocataires de l'Unedic, Fichier national des allocataires (FNA) et enquête auprès des allocataires en activité réduite), l'enquête Emploi de l'Insee, les « enquêtes sortant » menées par la Dares et Pôle emploi auprès des sortants des listes de catégorie A, B ou C et la source « FH-DADS » résultant d'un appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi de Pôle emploi (FH) et le panel DADS.

La statistique mensuelle du marché du travail (SMT, source administrative) mesure mal les sorties des listes de Pôle emploi. Elle n'enregistre en tant que sortie pour reprise d'emploi que celles explicitement déclarées comme telles à Pôle emploi. Or, certains demandeurs d'emploi ne signalent pas leur reprise d'activité à Pôle emploi et leur sortie est alors enregistrée administrativement en tant que défaut d'actualisation ou de radiation administrative. De plus, lorsque la sortie est déclarée pour reprise d'emploi, on ne dispose dans la SMT d'aucune information sur l'emploi retrouvé. Afin de mieux connaître les motifs réels de sortie et, pour ceux qui ont retrouvé un emploi, les caractéristiques de l'emploi retrouvé, la Dares et Pôle emploi mènent auprès d'un échantillon de 15 000 personnes représentatives des sortants des listes de Pôle emploi des catégories A, B, C au cours du dernier mois du trimestre, une enquête 3 mois après la sortie, en France métropolitaine. Depuis 2011, cette enquête a été étendue aux départements d'outre-mer (échantillon de 2 000 sortants).

Pour les personnes ayant retrouvé un emploi au moment de leur sortie des listes, on a des informations sur la reprise d'emploi et la situation au moment de l'enquête. Pour la reprise d'emploi on dispose des variables suivantes : employeur (à son compte / un particulier / un artisan, commerçant, profession libérale ou exploitant agricole / entreprise de travail temporaire / association / entreprise privée / Etat, collectivité locale, entreprise publique ou nationale) / autre préciser) ; raison de s'être mis indépendant ; pour les salariés le poste (manœuvre / ouvrier spécialisé / ouvrier qualifié / employé / technicien - dessinateur - agent de maîtrise / cadre) ; le type de contrat (CDI, CDD, contrat saisonnier, mission d'intérim, vacation, aide familial, chèque emploi service, autre) ; contrat aidé (CUI-CAE, CUI-CIE, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, emploi d'avenir) ; durée du contrat ou de la mission (mois, semaines, jours) ; perspective d'emploi en CDI pour les contrats temporaires ; conditions d'emploi (temps plein, temps partiel) et souhait de travailler davantage pour les temps partiels (oui à temps plein, oui sans aller à temps plein, non), nombre d'heures habituelles de travail par semaine et types d'horaires (les mêmes tous les jours, alternants, variable d'un jour à l'autre selon que ce soit déterminé par l'entreprise ou le salarié), salaire mensuel net primes comprises au début de l'emploi ; existence d'une formation au poste de travail ; avis sur l'emploi ; comment l'emploi a été trouvé ; fait d'avoir déménagé pour prendre cet emploi ; fait d'avoir des connaissances et d'avoir travaillé antérieurement chez l'employeur ; existence et raison d'une poursuite de recherche d'emploi après l'embauche.

Pour la situation au moment de l'enquête les informations suivantes sont demandées : fait de travailler et d'être dans le même emploi que celui à la sortie et dans ce cas sous le même contrat ; inscription à Pôle emploi. Par ailleurs, sont connus la raison initiale d'inscription à Pôle emploi ainsi que le fait d'avoir été indemnisé.

Cette enquête donne lieu à une publication trimestrielle environ 6 mois après la fin du mois de sortie qui fournit notamment pour ceux qui ont retrouvé un emploi à la sortie les informations suivantes pour les 3 dernières enquêtes : la part des différents types de contrat, la part des emplois « durables » (contrat d'au moins 6 mois ou indépendant), la condition d'emploi (temps plein, temps partiel) et la situation 3 mois après la sortie. Ces informations sont par ailleurs disponibles sous forme de fichier Excel depuis juin 2002.

L'enquête Emploi comporte une question sur l'inscription à Pôle emploi et des questions portant sur la perception d'allocations chômage (type, montant du dernier versement et nombre de jours indemnisés correspondant). Cependant, l'enquête sous-estime le nombre personnes percevant une allocation et ceux quel que soit le type d'allocation. Ainsi, l'enquête Emploi dénombre 2,40 millions d'allocataires en 2014 en moyenne contre 2,85 millions selon la source administrative (ARE, ASS,...hors DRE indemnisés). Pour les personnes inscrites à Pôle emploi et n'ayant pas eu d'activité réduite au cours de la semaine de référence, le module sur l'« activité professionnelle antérieure » décrit le dernier emploi régulier avec notamment le motif de fin de contrat pour les salariés mais aussi le type d'emploi (non salarié, salarié selon la nature de l'employeur), la profession et le secteur d'activité. Le dernier emploi peut être éventuellement une activité réduite. Par ailleurs par appariement un suivi sur 18 mois des personnes n'ayant pas déménagé peut être effectué (6 interrogations).

La FNA, géré par l'Unedic, ne concerne pas l'ensemble des demandeurs d'emploi, mais uniquement ceux ayant un droit à l'assurance chômage. Il contient l'historique de l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisables depuis 1991. Le FNA comprend des informations sur le parcours professionnel dans les 28 mois (36 mois pour les 50 ans ou plus) précédant la période d'indemnisation : informations sur le ou les employeurs au cours de cette période (Siret, code Naf, adresse,...) et sur le (les) contrat de travail, avec notamment le type de contrat (CDD, apprentissage, saisonnier, CDI, différents contrats aidés de la politique de l'emploi) et le motif de fin de contrat très détaillé. Pour les demandeurs d'emploi ayant une ou plusieurs activités réduites, le FNA ne permet de connaître que le nombre d'heures total de travail et la rémunération mensuelle totale ; on ne dispose d'aucune information sur le contrat de travail.

En février 2012, une enquête téléphonique a été menée par l'Unedic auprès de 2 000 demandeurs d'emploi indemnisés (régime général et intérimaires - annexe 4) et ayant exercé une activité réduite au cours du 2nd trimestre 2011 et ayant eu au moins 2 périodes d'activité réduite durant leur droit à indemnisation. Cette enquête a porté sur les motifs les ayant conduits à occuper une activité réduite, leur connaissance et leur perception du dispositif. Cette enquête permet de connaître la situation de l'individu au moment de l'enquête : en emploi hors activité réduite, en activité réduite ou au chômage selon le fait d'être indemnisé ou non, inactif (stage ou formation / retraite ou arrêt de maladie / autre).

L'appariement « FH-DADS » permet de caractériser les emplois salariés précédant la période d'inscription à Pôle emploi, les activités réduites exercées au cours de celle-ci et les emplois salariés retrouvés après la sortie des listes. C'est une opération statistique lourde en raison de la taille des fichiers et des contraintes de confidentialité. Il consiste à appairer un extrait du fichier historique des demandeurs d'emploi de Pôle emploi enrichi du segment « D3 » du FNA sur l'indemnisation du chômage (FH) avec un extrait du panel tous salariés de l'Insee. Le premier appariement avait été décidé en 2007. Il portait sur la période début 1999 - fin 2004 et concernait les individus nés en octobre d'une année paire et ayant eu une période d'inscription à l'ANPE sur la période. Concernant les périodes d'emploi, les informations disponibles dans le FH-DADS à partir du fichier DADS étaient le premier et dernier jour de rémunération, le salaire net, le nombre de jours de paie, le nombre d'heures travaillées et la condition d'emploi (temps plein, temps partiel). Une étude a été réalisée à partir de cette appariement sur l'impact de l'activité réduite sur le retour à l'emploi (Fontaine et Rochut, document d'études de la Dares N°183, juillet 2014)⁵⁹. Cette étude donne des informations sur la pratique d'une activité réduite selon le motif d'inscription à Pôle emploi, sur les conditions d'emploi de l'activité réduite (temps plein, temps partiel). L'effet de la pratique d'une activité réduite sur le retour à

⁵⁹ [1 http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE_183.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE_183.pdf)

l'emploi porte sur le taux d'emploi, ainsi que sur les salaires horaire et mensuel bruts et la condition d'emploi (temps complet, temps partiel) de l'emploi retrouvé.

Un nouvel appariement est actuellement en cours par L'Insee, Pôle emploi et la Dares. Cet appariement porte sur la période début 2003 - fin 2012, soit un pas de 8 ans et une période d'observation doublée par rapport au 1^{er} appariement. L'appariement porte sur les personnes nées en octobre d'une année paire ou du 2 au 4 janvier et l'un des 4 premiers jours d'avril, juillet et octobre (années paires ou impaires), champ qui correspond à celui du « panel DADS tous salariés » de 2012. Sont donc appariées sur ce champ, les personnes ayant eu au moins une période d'inscription à Pôle sur la période avec celles ayant eu au moins un épisode d'emploi salarié sur la période présentes dans la validité 2012 du panel tous salariés. Les premiers résultats devraient être publiés en 2017.

Par rapport à l'appariement précédent, ce dernier bénéficie de l'élargissement du champ du panel à l'ensemble de la fonction publique, de l'amélioration de la qualité du NIR dans les DADS, et de plus de variables issues des DADS, dont le contrat de travail.

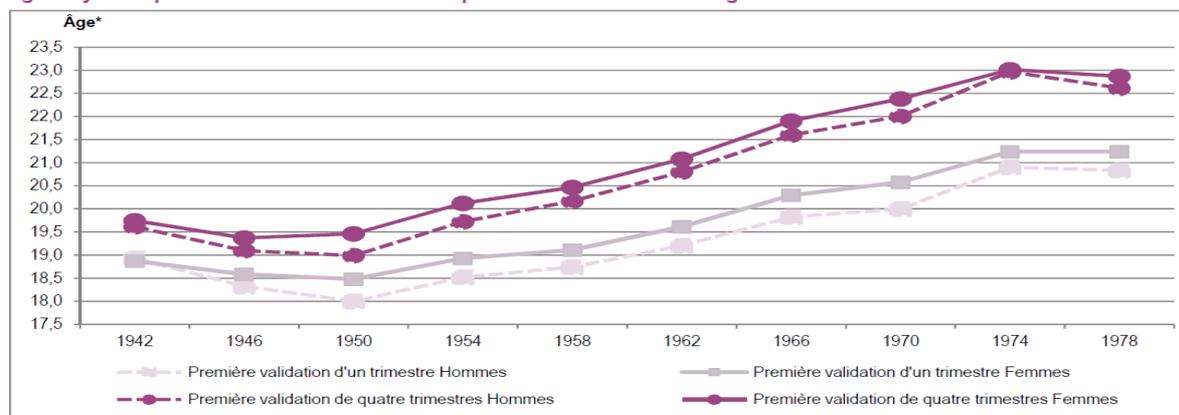
Proposition

- Réaliser plus fréquemment l'appariement FH-DADS, par exemple tous les 4 ans

C. Acquisition de droits à la retraite

Les salariés cotisant au régime général d'assurance vieillesse valident des trimestres en fonction des salaires reportés au compte au cours de l'année civile (indépendamment de la durée réelle d'activité). Depuis 2014, il faut un revenu annuel au moins égal à 150 heures rémunérées au SMIC pour valider un trimestre. De nombreux jeunes doivent attendre plusieurs années avant de pouvoir valider une année complète. L'écart entre l'âge moyen de la première validation d'un trimestre et celui de la validation d'une année complète est de près de 2 ans (voir graphique, source = celle de l'encadré)

Âge moyen de première validation d'un et de quatre trimestres au fil des générations



* Il s'agit de l'âge en différence de millésime, c'est-à-dire l'âge atteint le 31 décembre de l'année de première validation d'un ou quatre trimestres. À noter que la grande majorité des individus faisant partie de l'EIC 2009 sont nés en octobre.

Champ • Cotisants ayant validé au moins un trimestre avant ou à 30 ans.

Sources • EIC 2009, DREES.

Encadré 9/10 - L'échantillon inter régimes de cotisants (EIC)

Afin d'étudier les retraites futures des personnes d'âge actif, la Drees, en collaboration avec l'ensemble des régimes de retraite, a mis en place un dispositif statistique : l'Echantillon inter régimes de cotisants (EIC). Ce dispositif donne tous les quatre ans une photographie de la situation des droits à retraite acquis dans ces régimes en France, par un large échantillon d'actifs de différentes générations : il offre tous les éléments utiles au calcul de leur pension, et permet de retracer leur parcours de validation de trimestres.

La Drees interroge dans ce cadre, tous les quatre ans, la quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire, de base et complémentaires : environ 30 organismes, recouvrant une soixantaine de régimes, sont questionnés sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme de près de 322 000 individus (durées validées, motif de validation, salaires portés au compte, points acquis, etc.).

L'EIC est issu du rapprochement, individu par individu, d'informations provenant des différents régimes de retraite : c'est le seul outil permettant une connaissance globale des droits à la retraite acquis par les actifs, sans reconstitution à partir de données déclaratives.

La troisième vague de l'EIC (EIC 2009) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 75 ans au 31 décembre 2009. L'échantillon, tiré à partir du Répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP), est constitué de personnes nées dans le courant du mois d'octobre, une année paire sur deux. Il est complété par des individus dont le mois de naissance est inconnu dans le RNIPP. Il couvre ainsi une génération sur quatre et le taux de sondage est de 2,7 % par génération tirée, ce qui représente environ 23 000 personnes par génération.

Les données constituant l'EIC 2009 proviennent directement des systèmes de gestion des caisses de retraite. Les caisses de retraite ne disposent donc souvent pas de données sociodémographiques permettant de décrire leurs affiliés. Afin d'y pallier, l'EIC est apparié à différentes sources, provenant notamment de l'Insee qui fournissent des éléments descriptifs essentiels : l'Echantillon démographique permanent (EDP), les DADS, le fichier des agents de l'Etat, et des données fournies par le ministère de la Défense. Par ailleurs, des données sont également recueillies pour tous les individus auprès de Pôle emploi, elles permettent de disposer de certaines périodes assimilées ouvrant droits à retraite (chômage, préretraite).

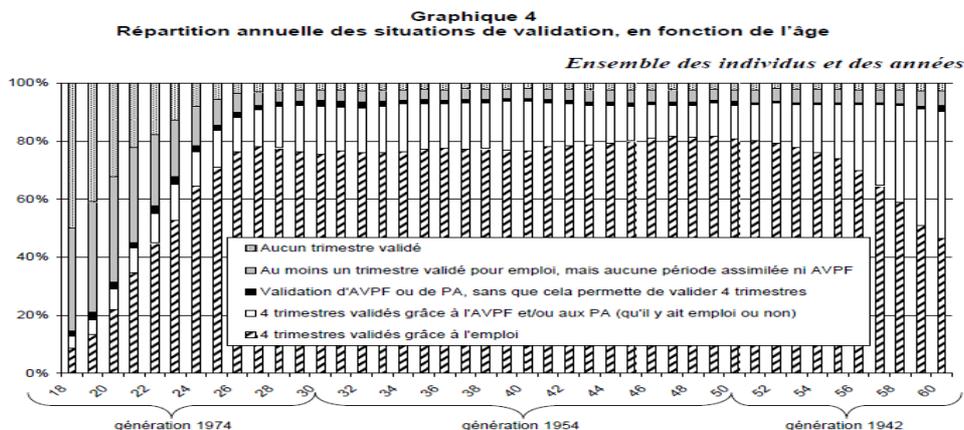
Le champ de l'EIC

Le champ de l'EIC comprend tous les individus de l'échantillon qui sont ou ont été affiliés (y compris les personnes déjà parties à la retraite) pour des droits directs à pension, au moins une fois au cours de leur carrière, dans un des régimes de retraite partenaires de l'opération ; 6,6 % des individus répondant aux critères pour faire partie de l'échantillon ne sont retrouvés dans aucune des caisses de retraite : il peut s'agir soit de personnes n'ayant jamais cotisé, soit de personnes ayant cotisé dans un des régimes de base non couvert par l'EIC.

L'EIC couvre tous les cotisants à un régime de retraite français. Il inclut donc des personnes ayant travaillé et résidé durant de courtes périodes en France.

Source : L'acquisition des droits à la retraite : un début de carrière de plus en plus souvent tardif et en pointillés. Laurianne Salembier - In Dossiers Solidarité et santé, n°60, janvier 2015

Ce graphique minore toutefois la lenteur de l’insertion des jeunes car certains jeunes exerçant un emploi le font sans valider aucun trimestre. Une étude sur l’ancien EIC (2005) indique la proportion de personnes ayant cotisé sans valider un seul trimestre : en 1992, 50% des jeunes de 18 ans ayant eu au moins une période d'emploi salarié, et donc ayant cotisé, n'ont validé aucun trimestre (cf. graphique).



Sources : EIC 2005, DREES.
Champ : ensemble des individus et des années pour lesquelles il y a validation d'un trimestre ou cotisation dans l'un des régimes de l'étude (CNAV, MSA salariés, RSI). Les âges avant 30 ans correspondent à la génération 1974, les âges entre 31 et 50 ans à la génération 1954 et les âges après 50 ans à la génération 1942.

L'étude : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1532.pdf>

Proposition

Diffuser plus régulièrement (i.e. tous les 4 ans, périodicité de l’EIC) des données sur la part des personnes ayant cotisé sans valider de trimestre (par âge détaillé)

3. Élargissement de l'horizon temporel : année, transitions et trajectoires

Les situations, par exemple l'activité réduite, s'apprécient plutôt dans un cadre mensuel. Un cadre annuel peut être plus adapté pour certaines approches comme le revenu salarial ou le sous-emploi. Ce point est traité, pour le sous-emploi, dans la partie suivante sur les indicateurs.

Les transitions sont un élément essentiel dans l'analyse des formes d'emploi : c'est toute la thématique du CDD, tremplin vers le CDI ou trappe. Ces thématiques ne sont toutefois abordées que de manière épisodique, lors d'études et ne font pas partie des indicateurs régulièrement publiés, au même titre que les transitions de l'emploi au chômage. La Dares envoie un tableau de transitions, dont la diffusion est confidentielle (qui penserait à le chercher dans [Synthèse.Stat' 15 - Complément statistique relatif à l'emploi du programme national de réforme français 2015 ?](#)) à la Commission européenne pour le PNR (programme national de réformes).

Tableau 10 • Transitions annuelles entre les différentes situations sur le marché du travail

En %

		Situation l'année N+1				
		CDI, non salarié	Intérimaire	Autre contrat temporaire (y compris contrats aidés)	Chômage	Inactif
Situation déclarée l'année N	Chômeur en :					
	2007	20,2%	5,7%	15,5%	39,3%	19,3%
	2008	16,8%	3,8%	15,1%	45,8%	18,6%
	2009	17,5%	5,1%	16,3%	43,0%	18,1%
	2010	16,6%	5,8%	14,3%	43,8%	19,5%
	2011	14,3%	4,8%	16,0%	46,6%	18,3%
	2012*	14,6%	4,6%	13,9%	46,3%	20,6%
	2013*	14,1%	5,2%	16,2%	43,5%	20,9%
	Intérimaire en :					
	2007	21,6%	41,0%	12,1%	15,5%	9,7%
	2008	13,5%	38,0%	10,4%	28,1%	10,0%
	2009	17,5%	40,4%	13,4%	20,8%	7,9%
	2010	16,2%	48,3%	11,4%	14,6%	9,6%
	2011	18,5%	40,5%	10,5%	20,7%	9,9%
	2012*	18,6%	41,5%	10,2%	20,3%	9,3%
	2013*	16,8%	38,7%	11,4%	23,2%	9,9%
	Autre contrat temporaire (hors contrats aidés) en :					
	2007	23,7%	2,0%	55,7%	9,6%	9,0%
	2008	19,8%	1,6%	56,5%	13,5%	8,6%
	2009	18,7%	2,3%	57,8%	11,7%	9,5%
	2010	18,5%	2,2%	58,3%	11,9%	9,1%
	2011	19,0%	2,0%	56,9%	13,3%	8,9%
	2012*	17,8%	2,1%	55,8%	14,1%	10,1%
	2013*	22,2%	2,2%	53,6%	12,5%	9,4%

Concept : situation au sens du BIT ; la catégorie « CDI » comprend les contrats à durée indéterminée du secteur privé et des entreprises publiques ainsi que les titulaires de la fonction publique ; les autres contrats temporaires comprennent les contrats à durée déterminée du secteur privé et des entreprises publiques, les contractuels pour une durée limitée, auxiliaires et vacataires du secteur public, ainsi que les emplois aidés repérés par l'enquête Emploi.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : enquêtes Emploi 2007-2014, Insee, traitement Dares des données du panel ; données 2011-2014 provisoires.

* : En 2013, une modification du questionnaire de l'enquête a pu avoir un impact sur le classement des enquêtés selon leur statut d'activité au sens du BIT. En particulier, certains individus qui auraient été classés dans la catégorie « Chômage » avec les enquêtes précédentes ont pu être considérés comme « Inactifs » en 2013. Dans le tableau, les données relatives aux transitions entre l'année 2012 et l'année 2013 doivent donc être comparées avec prudence à celles portant sur les années antérieures.

Un des freins est la difficulté d'utilisation de l'eec dans sa dimension panel. L'attrition, qui ne touche pas de la même manière les différentes populations, doit être compensée par une repondération : un travail d'expertise en cours devrait aboutir en 2016, notamment pour répondre aux demandes d'Eurostat.

Les formes d'emploi sont très sensibles à l'attrition (elle est plus forte pour les CDD que pour les CDI) et, comme il n'existe pas de système de poids unique répondant à tous les besoins (de façon optimale pour

chaque besoin), il est important de vérifier que ces poids conviennent bien à l'analyse des transitions entre formes d'emploi. Il faudrait aussi élargir l'analyse des transitions : par exemple aux transitions entre travail salarié et travail indépendant, qui ne sont pas si rares (cf. étude de Chloé Tavan). Il faudrait pour cela un panel couvrant l'ensemble du champ, non-salariés comme salariés.

Proposition

- Finaliser les travaux en cours sur un système de poids pour le panel enquête Emploi prenant en compte les besoins de l'analyse des transitions en termes de formes d'emploi.
- Diffuser régulièrement des indicateurs sur ces transitions (cf. la partie suivante sur les indicateurs).
- Diffuser des taux de transition à un an à partir de l'enquête emploi, à 3 ans à partir de ERFS, ce que fait l'OCDE, après expertise.

Les trajectoires peuvent être vues comme l'enchaînement de plusieurs transitions. Elles apportent un éclairage complémentaire et indispensable aux transitions : du moment où la transition entre t et $t+1$ dépend aussi de la situation en $t - 1$, des transitions FPE -> CDI relativement élevées sont compatibles avec l'existence de sous populations durablement en FPE et/ou chômage (cf. étude de Denis Fougère). L'analyse des trajectoires soulève toutefois des difficultés méthodologiques qui la réserve plutôt aux chercheurs. Se pose alors la question des outils mis à disposition des chercheurs. L'outil le plus utilisé en général pour l'étude des trajectoires est le panel tous salariés. Mais le type de contrat n'y est renseigné qu'à partir de 2006. De plus, dans l'attente du panel non-salariés, certaines transitions restent méconnues. L'enquête emploi couvre tout le champ mais sur une période limitée à 6 trimestres, ce qui contraint à construire des modèles avec hypothèses fortes pour en tirer des conclusions en termes de trajectoires (cf. étude d'Élise Coudin). L'outil le plus complet devrait être le panel EDP : il cumule, pour les personnes nées certains jours de l'année, les informations du recensement, de l'état civil, du panel dads tout salariés et les sources fiscales. L'introduction des informations sur les salariés est très récente et, par conséquent, aucune exploitation n'en a été faite à ce jour.

D'autres sources longitudinales portent sur des publics plus restreints : les enquêtes génération du CEREQ pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail ou le fichier national des allocataires de l'Unedic (FNA) pour les parcours professionnels des allocataires de l'assurance chômage. L'appariement FH-DADS permet, sur un échantillon au 1/24^{ème}, de repérer à la fois les périodes de chômage *via* le fichier historique de pôle emploi et les périodes d'activité salariée (hors fonction publique) *via* le panel dads.

Propositions

- Donner un calendrier pour la mise en œuvre du panel non-salarié, initialement annoncé pour 2013, afin de compléter les panels tous salariés et EDP.
- Réaliser des études sur les trajectoires en mobilisant EDP.

Partie VI : Construire une batterie renouvelée d'indicateurs

Les indicateurs proposés ici sont réalisables à partir des sources existantes : cette partie se veut opérationnelle à court terme. Les changements attendus de la DSN ne relèvent toutefois plus tout à fait, début 2016, du long terme. Le dernier chapitre de cette partie revient sur la prise en compte de la DSN à moyen terme.

1. Indicateurs de stock

Il est difficile de dégager une vue d'ensemble à partir des nombreux chiffres publiés sur les formes d'emploi, car ces chiffres ne sont pas toujours sommables. D'une part les différentes formes d'emploi ne forment pas une partition de l'emploi : un stagiaire en CDD en temps partiel sera compté 3 fois si on somme les chiffres sur les stages avec ceux sur les CDD et ceux sur le temps partiel. D'autre part, les conventions de mesure ne sont pas homogènes : emploi au 31/12, nombre de postes de travail, nombre de personnes concernées sur le mois ou le trimestre...

Il convient donc de proposer dans un premier temps une typologie de diffusion constituant une partition de l'emploi (i.e. sans doubles comptes) et à laquelle pourront s'appliquer les indicateurs proposés dans un second temps.

A. Typologie de diffusion

Diffusion actuelle : la variable STATUT

Les formes d'emploi sont actuellement définies dans l'enquête emploi à partir de 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

Variable, cohérente avec STAT2, consolidée à partir de nombreuses informations : statut déclaré, statut salarié/nonsalarié mis en cohérence avec la profession, profession, nature de l'employeur, effectifs salariés de l'employeur, type de contrat, stage.
Cette variable était déjà présente dans les fichiers antérieurs à 2013 ; cependant, à partir de 2013, une modalité 99 a été ajoutée pour distinguer les "non renseignés" des "sans objet".

Deux diffusions régulières mobilisent cette variable. 1/ L'Insee résultats sur l'enquête emploi en continu la diffuse au niveau détaillé en la croisant avec le sexe, l'âge, la CS ou le temps de travail. 2/ La fiche statut d'emploi de l'*Insee référence* Emploi - salaires. Cette fiche ne traite toutefois que de l'emploi salarié qui est ventilé en CDI, CDD, intérim et apprentissage.

Le tableau suivant reconstitue le croisement statut et temps de travail de l'*Insee résultats*

	Ensemble	Non renseigné	Temps partiel < 15 h.	Temps partiel > 15 h.	Temps complet
Ensemble	25 802,2	1,6	3,0	15,1	80,3
Non renseigné	1,9	54,7	5,7	-	39,7
Indépendants	1 766,1	1,3	6,0	15,4	77,3
Employeurs	1 092,9	0,1	0,5	4,4	95,0
Aides familiaux	109,1	3,4	11,3	23,3	62,0
Intérimaires	529,6	17,6	3,0	7,4	72,0
Apprentis	363,3	1,8	0,5	10,2	87,5
CDD (hors Etat, coll. loc.), hors contrats aidés	1 257,1	13,0	8,1	21,1	57,7
Stagiaires et contrats aidés (hors Etat, coll. loc.)	239,3	8,1	1,2	33,5	57,2
Autres contrats (hors Etat, coll. loc.)	15 296,2	0,4	2,8	14,3	82,6
CDD (Etat, coll. loc.), hors contrats aidés	587,3	4,3	7,9	30,2	57,5
Stagiaires et contrats aidés (Etat, coll. loc.)	205,8	3,9	2,4	49,2	44,5
Autres contrats (Etat, coll. loc.)	4 353,6	0,1	1,0	15,6	83,3
Non salariés (11 + 12 + 13)	2 968,1	0,9	4,2	11,6	83,3
Salariés (21 + 22 + 33 + 34 + 35 + 43 + 44 + 45)	22 832,2	1,6	2,8	15,6	79,9

France métro (cette variable n'est pas - provisoirement - diffusée sur le champ France Entière), 2014.

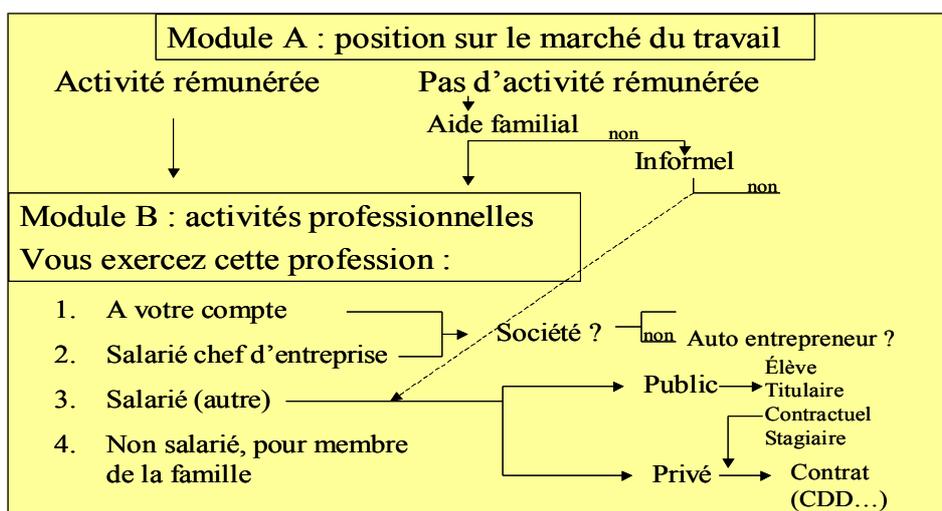
Cette variable statut fait l'objet de redressements, notamment pour la mise en cohérence avec la profession, qui l'éloignent de la logique du questionnaire. Cette mise en cohérence a déjà été discutée dans le cadre de la distinction entre salariés et indépendants. Environ 100 000 personnes se déclarant non-salariées lors de l'enquête, dont un tiers d'auto entrepreneurs, sont reclassées en salariées (et environ 70 000 sont reclassées de salariées à non-salariées). Ces personnes ne sont pas interrogées sur leur contrat de travail et, suite à leur reclassement, sont classées en « autres contrats » (*non renseigné* serait préférable), catégorie majoritairement constituée de CDI. Les CDI ne sont pas définis explicitement dans la variable statut. Les CDI diffusés, par exemple dans la fiche statut de l'*IR* emploi - salaires, correspondent en fait à cette rubrique « autres contrats » (avec agrégation de ceux du privé et de ceux du public) : ils comprennent environ 200 000 personnes se déclarant sans contrat et 100 000 personnes se déclarant non-salariées (dont l'autre sens, un peu moins de 100 000 personnes se déclarant en CDI sont classées comme non-salariées ou comme stagiaires) : elle surestime donc la part des CDI. Le taux de CDI est cependant un indicateur très suivi.

De plus, rappelons que la notion de statut n'est qu'une dimension de la notion plus complexe de forme d'emploi. On souhaite intégrer à la cartographie, ce que l'on peut appeler les modalités d'exercice : temps partiel, multi activité...

Proposition d'une nouvelle typologie de diffusion

Le statut selon la logique de l'enquête emploi

Il est proposé d'enrichir la fiche formes d'emploi de l'*Insee Référence*, d'une part en couvrant l'ensemble du champ de l'emploi, d'autre part en enrichissant la typologie, tout en respectant la logique du questionnement de l'enquête emploi. Le respect de cette logique permet d'avoir à chaque étape l'assurance que la question permettant d'aller à un niveau plus fin dans la typologie a bien été posée (alors que le non-respect de cet impératif conduit à des situations où on doit classer selon le contrat de travail des personnes à qui l'on n'a pas posé la question du contrat car elles s'étaient déclarées indépendantes : c'est ainsi que des auto entrepreneurs se retrouvent, selon la variable STATUT, en CDI).



Cette logique permet de distinguer les formes d'emploi suivantes⁶⁰ :

- Indépendants (au sens de la PCS)
 - En entreprise individuelle
 - Auto entrepreneurs
 - Autres
 - En société
 - Aides familiaux
- Salariés
 - De la fonction publique non contractuels (la question du contrat n'est pas posée)
 - Élèves
 - Titulaires
 - Stagiaires
 - Du privé et contractuels de la fonction publique (la question du contrat est posée)
 - CDI
 - CDD
 - saisonnier
 - Intérim
 - Apprentissage
 - Sans contrat

Remarques

- La modalité « sans contrat » (nouveau 2013) de la question sur le contrat est délicate à interpréter : légalement cette situation n'existe pas (le CDI est le contrat par défaut) et cependant les personnes choisissant cette modalité diffèrent nettement des CDI (217 000 emplois en 2014, dont 102 000 chez les particuliers employeurs ; 20% des jeunes de moins de 30 ans des secteurs de l'édition (58) et de la programmation et diffusion (60) répondent « sans contrat »).

- Non-salariés : distinction à leur compte/ en société à partir de la variable Tam1b. Celle-ci doit être préférée à celle entre indépendant et employeur de la variable STATUT car elle :

- S'inscrit directement dans la logique du questionnaire
- Est centrale dans les nomenclatures internationales : aussi bien pour la classification selon le statut (ISCE) que pour la comptabilité nationale.
- Auto entrepreneur est clairement une sous-catégorie de « à leur compte » alors que 12% des auto entrepreneurs ne sont pas classés parmi les « indépendants », au sens de la variable STATUT (dont la moitié reclassés en CDI !).

⁶⁰ On ne suit pas toujours l'ordre des questions, l'essentiel étant de s'assurer que la question utilisée pour établir une subdivision est posée à toutes les personnes concernées. Par exemple, on préfère répartir les indépendants (en France : à votre compte + salarié chef d'entreprise) en société (incorporated) / non société (unincorporated = entreprise individuelle) plutôt que en à votre compte/salarié chef d'entreprise.

- On propose les regroupements suivants :
 - Dans la fonction publique, entre les élèves et les fonctionnaires
 - Entre CDD et saisonnier
 - Entre stagiaires de la fonction publique (au nombre anormalement élevé, supérieur à celui des stagiaires du privé) et sans contrat pour créer une catégorie : « autres sans CDI »

Prendre en compte la modalité d'exercice de l'emploi

Rappelons que nous distinguons ici la forme d'emploi proprement dite (CDD, intérim, auto entrepreneur,...), ou statut, de la modalité d'exercice de l'emploi (temps partiel, multi activité...). La modalité peut être prise en compte en tant que descripteur : on dira alors que x% des salariés en CDI sont à temps partiel et que y% travaillent le dimanche. Mais on a alors des double-comptes (un même salarié peut être à temps partiel, travailler le dimanche et avoir plusieurs employeurs). On ne connaît pas alors le nombre de CDI ne présentant aucune de ces modalités particulières, ceux à qui est parfois réservé le qualificatif d'emploi standard. Présenter une typologie sans double compte nécessite alors des choix :

- Choix des modalités d'exercice à prendre en compte. Certaines modalités, comme par exemple le travail le dimanche, pourront rester de simple descripteurs alors que d'autres, comme le temps partiel subi seront intégrées à la typologie (la précision « subi » implique que le temps partiel choisi reste un simple descripteur)
- Choix d'une hiérarchie entre les différentes formes d'emploi et les différents descripteurs sélectionnés, afin d'éviter les double-comptes

Les modalités d'exercice de l'emploi proposées pour être intégrées dans la typologie sont :

- Le sous-emploi : a/ à temps partiel, souhaitant travailler plus et disponible pour le faire ou b/ en période de chômage partiel la semaine de référence
- Le temps partiel subi (déterminé par la réponse à la question sur la raison du travail à temps partiel : modalité : « vous n'avez pas la possibilité de travailler davantage avec votre emploi actuel » depuis 2013 ; modalité : « vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein » avant ; noter la rupture de série). Le temps partiel est en partie imputé et la question sur la raison du temps partiel n'est pas posée à ceux qui sont classés à temps partiel (TPPRED=2) par imputation à partir du nombre d'heures de la semaine (1,3% des emplois, 7% des temps partiels). On leur impute (dans le tableau infra) un temps partiel subi ou non subi à partir de leur réponse au sous-emploi.
- La multi activité. Voir plus haut (V.1.2) la discussion sur la rupture de série.
- Ne pas exercer une activité régulière. Réponse « il s'agit d'une activité temporaire ou d'appoint » à la question « s'agit-il d'une activité régulière, ou bien plutôt d'une activité temporaire ou d'appoint ? ». Comme cette question n'est posée qu'à ceux qui ne sont pas pluriactifs, il est difficile de l'isoler en tant que descripteur (nota : avant cette question était posée à tout le monde, dès le module A). C'est pourquoi une autre option serait de le regrouper avec la multi activité sous le libelle un peu barbare, et donc à améliorer, de non (mono actif régulier).
- Contrats aidés : la question est posée aux personnes en CDI, CDD ou contrat saisonnier

On notera que ces modalités d'exercice sont l'objet de nombreuses ruptures de séries. C'est sans doute en partie dû au fait qu'aucune série n'est régulièrement diffusée à leur sujet : ce n'est donc apparemment pas un sujet de préoccupation majeur lors des changements de questionnaire.

Proposition

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 et leurs modalités d'exercice.

Hiérarchie et typologie proposée

La typologie proposée est une partition : chaque personne doit être comptée une et une seule fois. Pour cela, il faut instituer une hiérarchie entre formes d'emploi d'une part et modalités d'exercice d'autre part. Certaines formes d'emploi seront considérées comme prioritaires dans la description, d'autres non : c'est ainsi qu'un CDD à temps partiel subi sera comptabilisé parmi les CDD alors qu'un CDI en temps partiel subi le sera parmi les temps partiels subis. Les formes considérées comme prioritaires correspondent à ce que l'on appelle couramment les formes particulières d'emploi (FPE), après prise en compte de l'élargissement du champ aux indépendants (on y inclut les auto entrepreneurs et les aides familiaux).

On a ainsi un tableau qui se présente en 3 blocs.

- Le bloc FPE de la typologie des formes d'emploi au sens strict, ou statuts : tout individu relevant d'une de ces formes est compté dans le 1^{er} bloc

- Les descripteurs, pour les individus concernés qui ne sont pas dans le 1^{er} bloc : cas typique, le CDI à temps partiel subi. L'ordre des descripteurs compte. Ce bloc est celui des formes d'emploi « standard » occupées selon des modalités particulières.

- Le bloc « standard » : ne sont comptés que les individus non comptés dans le 2^{ème} bloc. Cas typique : le CDI à temps complet. Ce bloc est celui des formes d'emploi « standard » occupées selon des modalités « standard ».

	Formes d'emploi		Modalités d'exercice		Sans double compte		Hom	Fem	<30	55+
CDD	2 357	8,9			2 357	8,9	7,4	10,6	22,1	4,9
Intérim	581	2,2			581	2,2	3,0	1,4	5,0	0,5
Apprentissage	349	1,3			349	1,3	1,6	1,1	7,0	0,0
Autres sans CDI	345	1,3			345	1,3	0,8	1,8	2,4	1,8
Aides familiaux	101	0,4			101	0,4	0,2	0,6	0,1	0,8
Auto entrepreneurs	543	2,1			543	2,1	2,4	1,7	1,6	2,2
<i>Sous-total : FPE</i>	4 276	16,2			4 276	16,2	15,4	17,1	38,2	10,3
Sous emploi			1 973	7,5	1 145	4,3	2,0	6,9	4,7	4,0
Temps partiel Subi			2 047	7,8	389	1,5	0,4	2,7	1,2	2,7
Multiactivité			1 473	5,6	828	3,1	3,2	3,7	2,1	4,7
Activité occasionnelle				Nr*	79	0,3				
Contrats aidés			345	1,3	39	0,1	0,1	0,2	0,4	0,0
<i>Sous-total ; non FPE à modalités d'exercice particulières</i>						9,4	5,6	13,5	8,4	11,4
2 480										
Non-salariés en société	1 197	4,5			1 099	4,2	6,1	2,1	1,4	5,6
Autres non-salariés à leur compte	1 245	4,7			1 040	3,9	4,7	3,1	0,9	8,3
Titulaires FP (y.c élèves)	4 131	15,7			3 849	14,6	11,2	18,3	7,1	17,4
CDI (y.c. contractuels FP)	15 519	58,9			13 626	51,7	57,0	45,9	44,1	47,0
Total	26 369	100			26 369	100	100	100	100	100

Champ : France Entière, emploi moyen en 2014

Lecture : En 2014, 8,9% des emplois principaux étaient en CDD, 58,9% en CDI (hors titulaires de la fonction publique). Les personnes en sous-emploi représentent 7,5% de l'emploi total. Mais elles peuvent aussi être en même temps en CDD ou en intérim. Si, pour éviter les doubles comptes, on ne comptabilise que les personnes en sous-emploi qui ne sont pas par ailleurs en FPE, cela représente 4,3% des emplois. De même, les personnes qui se déclarent en temps partiel subi qui ne sont pas par ailleurs en FPE ou en sous-emploi représentent 1,5% des emplois. Les CDI qui ne présentent aucune des caractéristiques isolées dans ce tableau représentent 50,5% des emplois, 43,8% pour les jeunes de moins de 30 ans.

* : la question n'est posée qu'à ceux qui n'exercent qu'une activité professionnelle. Ce n'est pas gênant pour la colonne sans double compte si cette modalité vient après la multi activité.

Propositions

- Définir explicitement, et non par défaut comme actuellement, la catégorie « CDI » pour rendre plus fiable l'indicateur clé « taux de CDI ». Cet indicateur devrait être calculé sur l'ensemble du champ de l'emploi, y compris non-salarié.
- Définir une cartographie de diffusion concernant l'ensemble du champ de l'emploi et intégrant, sans double compte, les modalités d'exercice, dans l'esprit de celle proposée ici

B. Les personnes concernées ne se limitent pas aux personnes en emploi à un instant t

On estime que, sur 100 personnes au moins une fois en emploi dans l'année, seules 84 sont en emploi une semaine donnée et seules 69 sont en emploi toute l'année (Dads, France métro, 2012). Parmi les 31 personnes qui ne sont pas en emploi toute l'année, et qui sont logiquement plus souvent en contrats temporaires et/ou en sous-emploi que les autres, 15 (84 - 69), soit la moitié, sont comptées lors de la mesure de l'emploi sur une semaine de référence. C'est d'ailleurs pour cela que les organismes suivant les intermittents du spectacle utilisent d'autres mesures.

Encadré 10/10 - Les différentes mesures de l'emploi

L'emploi peut se mesurer

- En nombre de postes. Une personne peut occuper plusieurs postes
- En nombre de personnes. Ce qui revient, pour chaque personne, à ne retenir que son poste principal
- En volume de travail : nombre d'heures, équivalent temps plein (ETP).

Si le nombre de postes se mesure à un instant t, le plus souvent en fin de trimestre, et le volume de travail en ETP en moyenne sur une période, le plus souvent l'année, l'emploi en nombre de personnes peut se mesurer de différentes manières :

- A. En nombre de personnes en emploi à une date (jour ou semaine) donnée
- B. En nombre moyen de personnes sur une période : moyenne sur la période de la mesure A
- C. En nombre de personnes au moins une fois en emploi sur une période (trimestre ou année)

A noter que A et C ne diffèrent que par la durée de la période considérée. Dans l'emploi au sens du BIT (période = 1 semaine), une personne ne travaillant que le lundi et une autre ne travaillant que le jeudi seront comptées chacune pour 1 emploi.

Seules les dads permettent de donner un ordre de grandeur de l'enjeu. Ordre de grandeur seulement car d'une part la variable « contrat » des dads, d'introduction relativement récente comme on l'a vu, est livrée brute, sans contrôles ni redressements, assez souvent non renseignée, dans le fichier de diffusion, et d'autre part la détermination de l'emploi à une date t reste délicate (point qui devrait s'améliorer avec la DSN, de périodicité mensuelle alors que la dads est, comme son nom l'indique, de périodicité annuelle).

	Emploi au 31/12	Emploi dans l'année
CDI sans (CDD ou intérim)	76	64
CDI et (CDD ou intérim)	2	7
(CDD ou intérim) sans CDI	13	20
Autres cas	9	9

Dads, 2012, France métro, hors fonction publique et particuliers employeurs

Si les personnes déclarées en CDD ou intérim représentent au moins 15% de l'emploi salarié sur le champ retenu au 31/12 (13% en excluant la multi activité avec CDI), au moins 27% des personnes en emploi dans l'année sont au moins une fois en CDD ou intérim (20% en excluant celles ayant aussi été en CDI).

	La semaine de référence, moyenne annuelle				Dans cette forme d'emploi, au moins un des 4 trimestres*			
	Formes d'emploi		Sans double compte		Formes d'emploi		Sans double compte	
CDD	2 357	8,9	2 357	8,9	3 730	13,0		13,0
Intérim	581	2,2	581	2,2	763	2,7		2,7
Apprentissage	349	1,3	349	1,3	482	1,7		1,7
Autres sans CDI	345	1,3	345	1,3	527	1,8		1,8
Aides familiaux	101	0,4	101	0,4	132	0,5		0,5
Auto entrepreneurs	543	2,1	543	2,1	478	1,7		1,7
<i>Sous-total : FPE</i>	4 276	16,2	4 276	16,2	6 113	21,3		21,3
Sous-emploi			1 145	4,3				5,8
Temps partiel Subi			389	1,5				1,4
Non (uni employeur régulier)			907	3,4				5,2
Contrats aidés			39	0,1				0,1
<i>Sous-total ; non FPE à modalités d'exercice particulières</i>				9,4				
			2 480					12,6
Non-salariés en société	1 197	4,5	1 099	4,2	1 405	4,9		3,7
Autres non-salariés à leur compte	1 245	4,7	1 040	3,9	1 264	4,4		3,8
Titulaires FP (y.c élèves)	4 131	15,7	3 849	14,6	4 264	14,9		13,2
CDI (y.c. contractuels FP)	15 519	58,9	13 626	51,7	15 668	54,6		45,4
Total	26 369	100	26 369	100	28 713	100		13,0

* Une personne dans une ligne un trimestre et dans une autre ligne un autre trimestre est placée dans la ligne la plus haute (auto entrepreneur au T1 et CDD au T2 -> CDD)

Propositions

- Produire les indicateurs de stock selon deux critères : à la fois en % des emplois (en moyenne annuelle) et en % des personnes au moins une fois en emploi un des 4 trimestres.
- Faire aussi, ponctuellement, une fois les mesures en volume d'emploi (ETP) fiabilisées, une ventilation du volume de travail par forme d'emploi.

C. Application au sous-emploi

Déjà, en 1998⁶¹, le BIT signalait ce point :

La réunion d'experts a fortement recommandé de définir le sous-emploi sur une longue période de référence, soucieuse du fait que des travailleurs inactifs pendant une partie de l'année mais qui font de longues journées lorsqu'ils travaillent ne soient pas pris en compte lorsque la mesure est établie sur une brève période de référence, même si elle est répétée tout au long de l'année. C'est le cas par exemple des travailleurs saisonniers des zones rurales et des travailleurs occasionnels à plein temps, qui sont désireux et à même de faire des heures complémentaires pendant l'année.

L'enquête emploi ne permet qu'une vue approchée du phénomène : ceux qui ne sont pas en emploi lors des semaines d'interrogation mais qui le sont à une autre période de l'année échappent aux mailles du filet. Ainsi, alors que l'on dénombrait en France métro en 2012 plus de 29 M de personnes en emploi salarié au moins une fois dans l'année, on en recense moins de 28 M, y compris pourtant l'emploi non-salarié, dans l'enquête emploi.

Autre limite, celle-ci surmontable et déjà signalée à propos des transitions, le repérage des personnes au moins en emploi un des 4 trimestres requiert l'utilisation de l'enquête emploi dans sa dimension panel.

⁶¹ Cette recommandation n'a toutefois pas été suivie d'effets

L'occupation d'une forme d'emploi (ex CDD ou intérim) ou d'une condition d'emploi (ex temps partiel), peut être le résultat d'un choix. Quand ce n'est pas un choix, on peut estimer que l'offre de travail n'est pas pleinement satisfaite, qu'elle est contrainte. Le sous-emploi capte déjà une partie de cette notion. Il s'agit de l'élargir dans deux directions : 1/ en tenant compte de l'ensemble du temps partiel subi (certaines personnes peuvent ne pas être disponibles immédiatement pour travailler davantage parce qu'elles se sont organisées en fonction de leurs horaires actuels, cf. supra V.1.3) et du caractère non volontaire du CDD ou de l'intérim (variable RDET) ; 2/ en tenant compte, conformément aux recommandations du BIT, de la situation sur l'ensemble de l'année. En effet, une personne sous contrat court la semaine d'observation et le plus souvent au chômage le reste de l'année est au moins autant contrainte sur son offre de travail qu'une personne à temps partiel subi tout au long de l'année.

Pour calculer un taux sur l'ensemble de l'année, il faudrait en principe inclure l'ensemble des personnes ayant été au moins une fois en emploi dans l'année. Ce n'est possible ni à partir de l'eec (manquent les personnes en emploi en dehors des 4 semaines d'observation), ni à partir des Dads (rien sur le caractère subi d'une situation). L'appariement eec-dads pourrait en fournir une estimation mais ce n'est pas une production courante. Deux possibilités à partir de l'EEC :

- Soit prendre l'ensemble des personnes actives au moins une fois sur l'année (on ne manquerait que les cas sans doute très rares des personnes qui seraient en emploi ou au chômage hors des 4 semaines de référence et inactives les semaines de référence)
- Soit assumer le fait que l'on ne compte que les personnes en emploi au moins l'une des 4 semaines de référence.

La première solution, en comptant aussi les personnes en chômage de longue durée, nous semble trop s'éloigner de ce que l'on cherche à mesurer. La seconde solution semble donc préférable.

Le calcul de ce taux utilise la dimension panel de l'eec. L'attrition dépend fortement du type de contrat et du type de transition. En attendant une pondération utilisable dans cette dimension, une imputation en deux étapes a été effectuée : d'abord, en imputant T2 en fonction des critères âge, sexe et de la forme d'emploi et de la contrainte au T1; ensuite, en imputant T3 et T4 en fonction de ces mêmes critères plus la forme d'emploi et la contrainte au T2.

	Tous	Standard	FPE	Hom	Fem	< 30 ans	55 ans+
En emploi le trimestre							
Sous-emploi	7,5	5,1	19,4	4,2	11,0	10,5	6,2
Sous-emploi élargi	12,0	6,9	38,0	7,5	16,7	19,0	11,4
En emploi au moins 1 trimestre dans l'année, au moins une fois :							
Au chômage	9,4	3,2	32,9	10,2	8,4	19,0	4,2
Au chômage ou en sous-emploi	18,4	10,4	48,7	14,9	22,1	29,2	12,1
Au chô. ou en sous-emploi élargi	22,6	18,4	72,2	18,9	27,1	37,6	17,5

Lecture : En 2014, 7,5% des personnes en emploi sont, la semaine de référence, en situation de sous-emploi, 12% en sous-emploi élargi. Si on tient compte de la situation la semaine de référence sur chacun des 4 trimestres de l'année, 28,7 M de personnes sont au moins une fois en emploi. Parmi ces dernières, 9,4% sont au moins une fois au chômage (hors d'un autre trimestre), 18,4% sont au moins une fois au chômage ou en situation de sous-emploi, 22,6% sont au moins une fois en chômage ou en situation de sous-emploi élargi.

Proposition

Produire, à côté du sous-emploi au sens du BIT en mesure instantanée, et sous un autre nom, une mesure du sous-emploi élargi selon deux directions :

1. en tenant compte de l'ensemble du temps partiel subi et du caractère non volontaire du CDD ou de l'intérim (variable RDET)
2. en prenant l'année comme période de référence. Au dénominateur : personnes au moins une fois en emploi un des 4 trimestres ; au numérateur : parmi les personnes du dénominateur, personnes au moins une fois en sous-emploi ou au chômage.

Enfin, les raisons du temps partiel et le caractère choisi du contrat temporaire présentent un intérêt en elles-mêmes et sont diffusées par Eurostat et certains instituts statistiques nationaux (cf. III.2).

Proposition

Diffuser davantage les raisons du temps partiel, le caractère choisi d'un contrat temporaire

2. Indicateurs de mobilité et de flux

Si les indicateurs de stock habituels montrent la résistance du CDI, les indicateurs de flux montrent au contraire que sa part dans les embauches devient résiduelle. Les deux messages se réconcilient par la prise en compte du raccourcissement de la durée des CDD et des missions d'intérim.

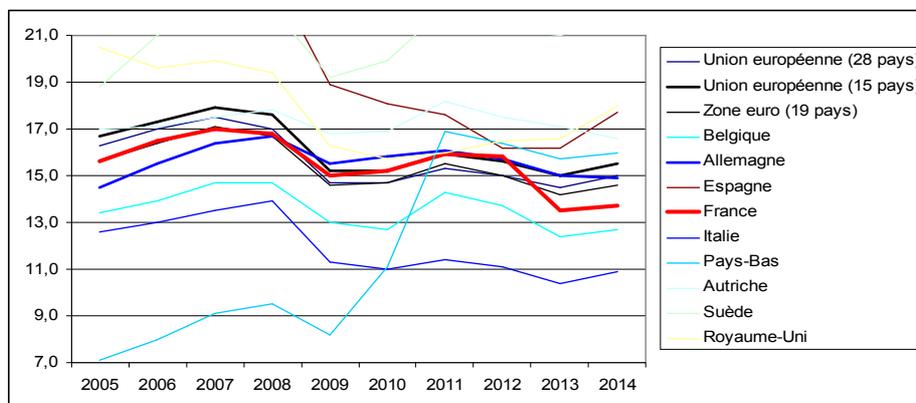
A. Indicateurs de mobilité

Entre les purs indicateurs de flux (embauches, rotation) et les purs indicateurs de stock, se situent les indicateurs de mobilité (transitions, ancienneté). Le seul indicateur régulièrement publié sur ce thème semble être le tableau suivant de l'Insee - Résultats sur l'enquête emploi en continu. Cet indicateur d'ancienneté n'est pas repris dans les séries longues.

Indicateurs	Population salariée (en milliers)	Répartition (en %)
Ancienneté dans l'entreprise en 4 postes		
Ensemble	22 832,2	100,0
Non renseigné	968,5	4,2
Moins d'un an	2 375,1	10,4
De 1 à moins de 5 ans	5 224,6	22,9
De 5 à moins de 10 ans	3 938,2	17,2
De 10 ans ou plus	10 325,8	45,2

À noter que l'ancienneté n'est pas demandée aux intérimaires : on pourrait par convention les inclure dans les anciennetés de moins d'un an. Autre difficulté dans l'utilisation de l'ancienneté : le développement de la récurrence en CDD définie par le fait d'avoir une ancienneté supérieure à la durée du contrat. La récurrence est à elle seule responsable de la baisse de la part d'ancienneté déclarée de moins d'un an (cf. Picart, 2014).

Eurostat diffuse, à partir des LFS, des tableaux distinguant l'ancienneté, Employment by sex, age, time since job started and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) (la seule distinction d'ancienneté est, ici, 3 mois). Newly employed (share of people in current job for 12 months or less, in total employment) by age, professional status and citizenship



Part d'ancienneté < 1 an. Champ : salariés ; source : Eurostat

On notera le décrochage en 2 points en 2013, qui ne se retrouve pas sur les données des *Insee Résultats*

Propositions

- Produire une série de référence sur l'ancienneté de moins d'un an, y compris intérim, en cohérence avec celle diffusée par Eurostat.
- En complément à cette série, ajouter la part des anciennetés d'au moins un an en situation de récurrence en CDD.

L'ancienneté est en un indicateur tronqué de la durée de la relation d'emploi. La durée totale de cette relation n'est connue qu'au moment de la rupture. Seuls les MMO permettent de connaître cette durée, mais appliquée à un flux (grâce à la date d'entrée ; cette donnée est aussi dans la DSN). Une autre notion, uniquement pour les contrats temporaires, est la durée de l'engagement au moment de l'embauche (durée du contrat, de la mission).

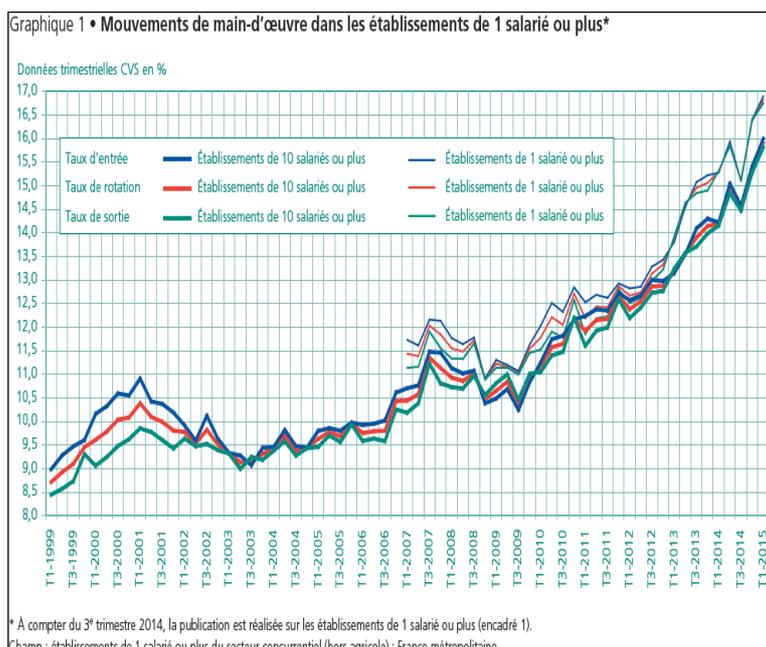
Les transitions ont déjà été évoquées dans la partie précédente. Une fois traitée la question des repondérations dans l'enquête emploi, divers types de transitions peuvent être calculés. Le plus simple, et le plus fiable, est le taux de maintien dans l'emploi (parmi les personnes en emploi à T, part de celles en emploi à T+4, i.e. un an plus tard). Ce taux pourrait être décliné par forme d'emploi. Ensuite, plus délicate, est la question des transitions d'une forme d'emploi à une autre. Si la dimension panel, une fois repondérée, est fiable dans la présence ou non en emploi (le module correspondant est posé à chaque interrogation), elle l'est moins dans les changements de situation d'emploi : on note une certaine inertie des situations. De premiers travaux de comparaison avec les dads montrent une nettement plus forte proportion de maintien en CDD dans l'enquête emploi.

Propositions

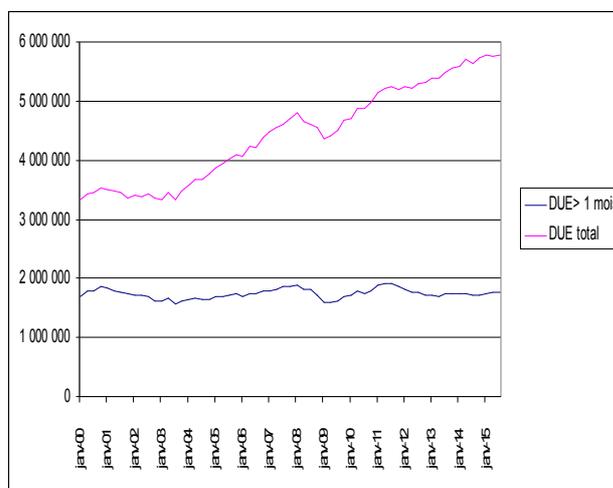
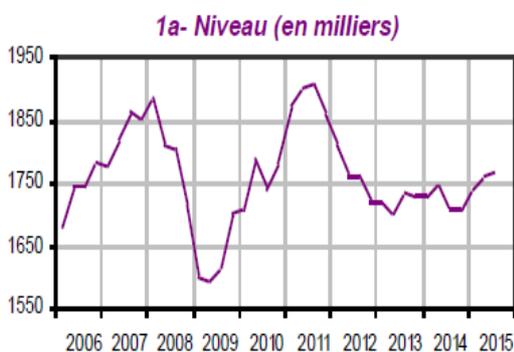
- Publier des taux de maintien en emploi (horizon d'un an) par forme d'emploi.
- Expertiser les transitions entre formes d'emploi

B. Taux d'embauche, rotations

Deux institutions publient trimestriellement sur ce thème ; la Dares et l'Acoss. Or les messages mis en avant sont très différents : explosion de la rotation pour la Dares, stagnation depuis 3 ans des déclarations d'embauche de plus d'un mois pour l'Acoss. Rappelons que la rotation est la demi-somme des entrées (=embauches) et des sorties. Pour les périodes courtes, i.e. la grande majorité des flux, rotations et embauches sont équivalentes.



Graphique 1 : Déclarations d'embauche de plus d'un mois hors intérim



Même en prenant le total des embauches, les messages délivrés diffèrent totalement

	2000 - 2008	2008 - 2014
Dares, taux de rotation	+ 10%	+50%
Acoss, nombre d'embauches*	+40%	+25%
Emploi salarié privé hors intérim	+9%	-1%

En fait, nombre d'intentions d'embauches, le taux de non concrétisation étant estimé à 5 - 10%

Ce qui intéresse ce rapport est surtout la ventilation de ces flux par forme d'emploi. La Dares et l'Acossexcluant l'intérim, l'indicateur clé est la part des CDD dans les rotations/embauches (et, par complément, la part des CDI). Cette part est, début 2015, de 85% pour la Dares et de 87% pour l'Acossex (69% pour les seuls CDD d'au plus un mois). L'isolement des CDD courts est intéressant à plus d'un titre :

- Le trend à la hausse des flux de CDD courts est un élément important du diagnostic sur le fonctionnement du marché du travail
- Les rotations hors CDD courts sont un meilleur indicateur pour l'analyse conjoncturelle
- Pour les DMMO⁶², la déclaration des contrats de moins d'un mois est facultative, ce qui est source de biais, à la fois en niveau et en évolution. D'ailleurs, la rupture de série provoquée par l'arrivée de la DSN a contraint la Dares à suspendre la publication concernant les MMO.

La segmentation ne se limite pas aux CDD : il serait bon d'inclure les flux de missions d'intérim, disponibles à la Dares.

Propositions

- Expertiser les différences des mesures de rotation de la main d'œuvre entre l'Acossex et la Dares
- Produire un indicateur de rotation intégrant l'intérim et différenciant les contrats courts (< 1 mois) des autres contrats temporaires

Avec le développement de la récurrence sur CDD courts, la notion d'embauche devient moins nette. Les difficultés de mesure de l'ancienneté à partir de l'enquête emploi en sont le témoin. Il semblerait que les sources événementielles que sont les MMO et les DPAE distinguent chaque entrée, même en situation de récurrence. Le risque, avec la DSN, est de fusionner ces différentes périodes d'emploi en une seule déclaration. Ce ne sera pas la règle, mais c'est un point de vigilance.

La DSN apporte aussi de nouveaux éléments sur les motifs de recours, notamment pour les CDD d'usage.

Proposition

- Diffuser, après expertise, des séries de flux d'embauche en CDD par motif de recours.

Enfin, dans l'interprétation de l'essor des embauches en CDD, la réembauche (ou récurrence en CDD) est un enjeu important (cf. la présentation de l'IGAS sur les CDD d'usage). Si les données d'enquêtes permettent de définir la récurrence en comparant l'ancienneté et la durée du contrat, il reste à déterminer les critères pertinents pour les sources administratives. Une analyse de la distribution de la durée entre la sortie et l'entrée dans la même entreprise serait un préalable.

Proposition

- Faire une étude sur les embauches successives de la même personne à partir de la DSN et en déduire une définition de la réembauche. Diffuser ensuite la part des réembauches dans les embauches, y compris pour l'intérim.

Sur ce thème, l'Unédic a publié une étude (études et analyses, n°14, janvier 2016), postérieure à la première rédaction de ce rapport, en utilisant le FNA (fichier national des allocataires). Elle apporte un éclairage

⁶² La DMMO, déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre, est obligatoire pour les établissements d'au moins 50 salariés. Elle est complétée, pour les moins de 50 salariés, par une enquête, l'EMMO. L'ensemble forme le dispositif MMO.

intéressant sur la réembauche chez le même employeur, qui représente la grande majorité des embauches sur contrats courts. Le FNA recense les contrats de travail des demandeurs d'emploi réalisés dans les 28 derniers mois précédant leur inscription à pôle emploi. Il ne couvre que partiellement les embauches (la couverture est d'autant meilleure que le contrat est court).

Ces différents indicateurs sur la rotation et la réembauche conduisent à mettre l'accent sur les contrats courts, notamment le CDD d'usage et l'intérim. On se saurait réduire le fonctionnement du marché du travail à ces contrats, dont l'usage est assez concentré dans certains secteurs et pour certaines populations. On aurait donc besoin d'autres indicateurs de flux. Eurostat diffuse, à partir de la LFS, des taux de nouveaux embauchés (à 3 mois, à 12 mois, cf. supra). Décliner ces taux par type de contrat donnerait une autre vision, plus équilibrée à certains égards, de l'usage des différentes formes d'emploi.

Proposition

- Ventiler les personnes de moins de 3 mois (et de moins de 12 mois) d'ancienneté par type de contrat, à partir de l'enquête emploi.
-
-

3. Conditions de travail

Les conditions de travail font l'objet de deux séries d'enquêtes spécifiques réalisées régulièrement depuis les années 70-80 (voir partie II.E):

- les enquêtes Conditions de travail / Conditions de travail et vécu au travail (Dares, Insee)
- l'enquête « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels » (SUMER, Dares, DGT).

Une enquête a aussi été réalisée sur la période 2006-2010 portant sur la santé et l'itinéraire professionnel (SIP). Par ailleurs des questions sur les conditions de travail figurent dans l'enquête Emploi. Les dernières enquêtes Conditions de travail et SUMER ont été réalisées respectivement en 2013 et 2010, tandis que l'enquête Conditions de travail et vécu au travail est actuellement sur le terrain.

Au niveau international, la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) réalise tous les 5 ans une enquête européenne sur les conditions de travail.

Les questions présentes dans l'enquête Emploi concernant les conditions de travail portent sur l'organisation du temps du travail. Par ailleurs un module « Santé au travail » comportant 4 questions (jugement sur l'état de santé en général, existence d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ou durable, limitation dans les activités habituelles due à un problème de santé, reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie) été introduit à partir de 2013.

Les questions relatives à l'organisation du travail dans l'enquête Emploi sont les suivantes :

- Horaires de travail : à peu près semblables d'une semaine sur l'autre, alternés, variables d'une semaine sur l'autre
- Travail le soir (20h-24h), la nuit (0h-5h), le samedi, le dimanche au cours des 4 dernières semaines : oui la moitié des heures (samedi, dimanche) ou plus, oui moins de la moitié, non
- Travail au domicile au cours des 4 dernières semaines : oui c'est mon lieu de travail, oui la moitié des heures de travail ou plus, oui moins de la moitié, non
- Travail en partie au domicile le soir, le nuit, le samedi, le dimanche (4 questions) : oui, non

Les questions sur le travail à domicile ont été introduites en 2013, alors que les questions sur la régularité des horaires de travail et le travail le soir, la nuit et le week-end existent depuis 1990. Cependant, les modalités de ces questions ont changé en 2003 et pour les questions sur le travail le soir, la nuit et le week-end aussi en 2013, avec à partir de cette année-là une appréciation plus précise portant sur une période de référence de 4 semaines.

L'Insee résultats annuel sur l'enquête Emploi donne pour le travail le soir, la nuit, le dimanche, ainsi que pour le travail à domicile les chiffres de la dernière année par sexe, statut regroupé (non-salariés, salarié de la fonction publique, salariés du privé) et secteurs d'activité en 17 postes.

Une fiche de l'Insee référence emploi-salaires porte sur les conditions de travail et comprend sur la base de l'enquête Emploi et sur le champ des salariés un graphique d'évolution depuis 1992 sur le travail le soir, la nuit et le week-end et un tableau sur la dernière année décomposant ces chiffres ainsi que la part des horaires alternés et de ceux variables d'une semaine sur l'autre par CS et le fait de travailler à temps complet ou partiel. Cette fiche comprend aussi à partir des données de la CNAM, la fréquence des accidents du travail et le nombre de maladies professionnelles par sexe, décomposés par catégories socio-professionnelles et tranches d'âge décennales. A partir des données de l'enquête Emploi, le travail de nuit en 2012 et le travail le dimanche en 2011, puis en 2014 ont donné lieu à des Dares analyse. Celui portant sur le travail le dimanche en 2014, comporte un encadré comparant les résultats des enquêtes Emploi 2012 et 2014 et de l'enquête conditions de travail 2013 (résultats très similaires entre l'EE 2012 et l'ECT 2013). Ces publications donnent la fréquence du travail de nuit et le dimanche selon le type de contrat en distinguant les salariés de la fonction publique des autres salariés.

Les enquêtes conditions de travail et SUMER comprennent comme l'enquête Emploi des questions sur les horaires de travail, le travail le soir, la nuit, le week-end, à domicile, le fait de travailler à temps partiel ou à temps plein.

Les enquêtes Conditions de travail appréhendent l'emploi selon les mêmes critères que l'enquête Emploi (emploi principal, une heure de travail rémunérée au cours de la semaine dernière). Elles comportent une variable de statut permettant notamment de distinguer au sein des salariés, chacune des 3 fonctions publiques, les salariés d'un établissement de santé privé, les salariés du secteur public social et médico-social, les salariés de particuliers, les chefs d'entreprise salariés / PDG / gérant minoritaire / associés, les indépendants et les aides familiaux. Elles comprennent une question sur le fait d'être auto entrepreneur, la multi activité, le contrat de travail (apprentissage ou professionnalisation / intérim / stage rémunéré par une entreprise / emploi aidé / autres CDD, contrats courts, saisonniers, vacataires / emploi sans limitation de durée, CDI, titulaires de la fonction publique / sans contrat). La question sur le lieu de travail comprend les modalités dans l'établissement qui vous emploie / dans différents établissements de l'entreprise / envoyé dans un autre établissement / différentes entreprises clientes / sur un chantier / au domicile / chez un ou plusieurs particuliers / en déplacement. L'enquête Conditions de travail comporte aussi des questions sur la rémunération et la trajectoire professionnelle au cours des 3 dernières années. L'enquête conditions de travail de 2015-2016 a été étendue aux retraités et inactifs avec des questions portant sur leur dernier emploi.

L'enquête SUMER 2010 couvre 92 % de l'emploi salarié (couverture partielle des agents de l'Etat et des collectivités territoriales et hors salariés des particuliers employeurs). Elle comprend des questions sur le contrat de travail (alternance / stagiaire / intérimaire / CDD, saisonnier, vacataire, pigiste / CDI / agent à statut / fonctionnaire), le fait de travailler à temps plein ou temps partiel. La question sur le lieu de travail comprend les modalités dans les locaux de l'employeur / chez des clients / sur un chantier / au domicile / dans un autre endroit.

Sur la base des enquêtes spécifiques aux conditions de travail la Dares réalise de nombreuses publications. L'enquête conditions de travail 2013 a ainsi fait l'objet de 4 Dares analyses. Un porte sur le sentiment d'insécurité de l'emploi⁶³ et donne des chiffres sur la crainte de perdre son emploi selon le statut (non-salariés, salariés de la fonction publique, autres salariés) et type de contrat. Un compare les conditions de travail des salariés de la fonction publique et du secteur privé⁶⁴.

A partir de cette enquête a été réalisé aussi un « Synthèse stat » sur l'autonomie dans le travail, un sur l'intensité du travail et les usages des technologies de l'information et de la communication, un sur l'organisation du temps de travail, un sur les contraintes physiques, la prévention des risques et des accidents du travail. Des séries statistiques sont aussi mises à disposition sur l'autonomie dans le travail ; les contraintes physiques, la prévention des risques et accidents du travail ; l'intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication ; l'organisation du temps de travail. Ces publications et

⁶³ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/insecurite-de-l-emploi-et-exercice-des-droits-dans-le-travail>

⁶⁴ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-conditions-de-travail-des-salaries-dans-le-secteur-privé-et-la-fonction>

séries statistiques donnent notamment des résultats comparatifs entre salariés de la fonction publique et du privé.

De nombreux Dares-analyses ont été produits à partir de l'enquête SUMER 2010 : ceux sur « les expositions aux cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques », « l'exposition aux facteurs de pénibilité dans le travail », « les comportements hostiles dans le cadre du travail », « les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité » donnent des chiffres selon le type de contrat. Celui sur « les risques professionnels en 2010 » compare notamment les salariés du secteur privé et du secteur public.

Le champ des conditions de travail est bien couvert par les sources statistiques et les publications sont nombreuses. L'analyse des conditions de travail selon l'axe des formes d'emploi se limite cependant souvent aux salariés selon leur type de contrat et le statut fonction publique / privé.

Propositions

- Publier plus de résultats comparatifs sur les conditions de travail des salariés et non-salariés
 - Publier des résultats sur les conditions de travail selon le lieu de travail
 - Réaliser une publication récurrente à rythme annuel sur le travail le soir, la nuit, le samedi, le dimanche et sur la régularité des horaires de travail avec notamment des résultats selon le type de contrat
 - Veiller à l'harmonisation des libellés des questions sur les conditions de travail communes à l'enquête Emploi et aux enquêtes conditions de travail et SUMER
-
-

4. Construire un système d'information intégrant mieux les sources administratives

Le suivi des formes d'emploi repose essentiellement sur l'enquête emploi, ne serait-ce que parce que le type de contrat a longtemps été absent des Dads et qu'une première expertise de cette variable lors de son introduction (norme Dads_U) en avait fait une variable de diffusion mais pas de référence (non reprise dans les chaînes de traitement assurant la cohérence). On constate que, lorsque des sources administratives autres que les Dads existent, comme pour l'intérim ou l'apprentissage, les séries diffèrent de celles obtenues à partir de l'enquête emploi et que l'arbitrage se fait en faveur des sources administratives, jugées plus fiables, du moins sur certains dispositifs. Ceci ne va pas sans poser des problèmes de cohérence si on veut une vue d'ensemble : comment réparti-t-on les écarts sur les autres formes d'emploi ?

La DSN apporte de nouvelles opportunités, notamment une meilleure identification des contrats, dont les CDD d'usage, ce qui ne peut que rendre ces problèmes de cohérence plus aigus. D'autant plus que le niveau de l'emploi est plus élevé à partir des sources administratives (cf. supra) et que, comme en Allemagne, l'écart porte sans doute essentiellement sur les petits boulots, moins bien identifiés par les enquêtes⁶⁵. Or les enquêtes restent indispensables pour certaines formes d'emploi dont la construction est purement statistique, comme la future catégorie des indépendants économiquement dépendants, ou pour les notions plus subjectives comme le temps partiel subi et les autres indicateurs de contrainte.

Recommandation

- Engager des travaux pour mieux articuler les résultats issus des sources administratives avec ceux des enquêtes afin d'améliorer la cohérence de la vision d'ensemble et de bénéficier des apports de la DSN.

⁶⁵ Des travaux en cours à l'Insee semblent confirmer les résultats de De Statis relatifs à l'Allemagne, à savoir la sous déclaration des petits boulots dans les enquêtes auprès des ménages.

Conclusion - Récapitulatif des propositions

Mode d'emploi

Les 60 propositions du rapport sont reprises ici et réparties en 10 groupes (de A à J). D'autres propositions, relatives à des points de détail, figurent dans le rapport sans être reprises dans ce récapitulatif.

Les propositions de chaque groupe sont listées dans un tableau, avec comme colonnes (de gauche à droite)

- Un numéro d'ordre ;
- Un ordre de priorité (de 1, très prioritaire, à 3, moins prioritaire) ;
- La proposition ;
- Une indication sur le délai de mise en œuvre recommandé de la proposition : court terme ; moyen terme ; long terme. Un TCT, pour « très court terme », désigne 3 propositions qui, tout en n'étant pas de même importance que celles de priorité 1, mériteraient d'être mises en œuvre au plus tôt ;
- Le chapitre du rapport où la proposition est énoncée et expliquée ;
- Un renvoi éventuel à une autre proposition liée : par exemple, la proposition G4 (ventiler la série sur les intervenants dans le cadre des OSP) sert à mettre en œuvre la proposition A5.

I - Propositions transversales

A. Donner toute sa place à un domaine méconnu : les formes d'emploi avec tiers

1	1	Développer un questionnaire plus complet sur les relations de tiers	LT	4.2.G	
2	2	Introduire dans l'enquête emploi en continu une question sur le lieu de travail pour repérer les relations de tiers (après expertise des écarts entre sources actuelles)	MT	4.2.C	
3	2	Disposer de données sur « être mis à disposition d'une autre entreprise »	MT	4.2.C	
4	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	4.3.A	
5	2	Comptabiliser, en plus de l'intérim, les salariés des organismes de services à la personne comme forme de relation trilatérale pure	CT	4.2.B	
6	3	Expertiser le repérage des entreprises appartenant à un réseau en mobilisant les sources de la statistique d'entreprise	MT	4.2.D	

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

1	2	Diffuser davantage les raisons du temps partiel, le caractère choisi d'un contrat temporaire	CT	6.1.C	
2	2	Disposer de données sur le caractère choisi des statuts d'indépendant et de salarié	MT	5.1.C	
3	2	Isoler les étudiants et les retraités dans la diffusion sur les formes d'emploi	CT	5.1.C	
4	2	Développer des indicateurs complémentaires au sous-emploi	CT	6.1.C	
5	2	Produire des indicateurs portant sur les personnes ayant été au moins une fois en emploi dans l'année	CT	6.1.B	

C. Améliorer la connaissance des transitions et des trajectoires

1	2	Diffuser un taux de maintien en emploi par forme d'emploi	CT	6.2.A	
2	1	Expertiser les transitions entre formes d'emploi et en déduire des indicateurs	MT	6.2.A	
3	2	Réaliser des études sur les trajectoires à partir de l'échantillon démographique permanent, complété par le panel non-salarié	MT	5.3	
4	1	Etablir un calendrier pour la mise en œuvre du panel non-salarié	CT	5.3	
5	2	Profiter de l'amélioration attendue de la DSN sur la connaissance du contrat pour réaliser des études de trajectoire du revenu salarial	MT	5.2.A	
6	2	Diffuser des taux de transition à un an à partir de l'enquête emploi en continu, à trois ans à partir de l'enquête conditions de vie (SRCV)	CT	5.3	

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

1	1	Revoir la typologie de diffusion des formes d'emploi	CT	6.1.A	
2	2	Clarifier les usages des termes « indépendant » et « non-salarié »	CT	2.2.B	
3	2	Se conformer aux normes internationales en séparant salariés et indépendants sur la base de la catégorie juridique de l'entreprise	CT	4.1.C	
4	2	Ne plus faire du CDI une catégorie par défaut	CT	6.1.A	
5	1	Assurer une meilleure articulation entre sources administratives et enquêtes	MT	6.4	
6	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 déclarations annuelles de salaires (Dads), pour assurer la continuité avec la DSN	CT	4.3.B	C5
7	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		6.1.A	
8	3	Rapporter les taux (taux de CDI, de CDD...) de préférence à l'ensemble de l'emploi	CT	6.1.A	

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

1	1	Développer l'analyse du lien entre formes d'emploi et système de protection sociale	LT	5	
2	2	Diffuser la part des différentes formes d'emploi dans les quintiles de revenu	MT	5.2.A	
3	3	Diffuser la part, par âge détaillé, des personnes ayant cotisé pour la retraite sans valider de trimestre	MT	5.2.C	E1
4	3	Expertiser l'impact du CDD d'usage sur l'assurance chômage grâce au prochain appariement Fichier historique - déclarations annuelles de salaires (Dads)	LT	2.2.A	E1
5	2	Revoir la cohérence entre les différentes mesures de la multi-activité	MT	5.1.B	
6	2	Pour mieux appréhender les deux concepts de multi-activité et multi-employeur, supprimer le filtre de la question sur le nombre d'employeurs dans l'enquête emploi en continu	TCT	5.1.B	
7	3	Expertiser la possibilité de mesurer la multi-activité interne au non-salariat	MT	5.1.B	

F. Autres propositions transversales

1	2	Diffuser une série de référence sur l'ancienneté de moins d'un an, plus une série complémentaire incluant la récurrence en CDD	CT	6.2.A	
2	2	Ventiler par forme d'emploi les personnes de moins de trois mois d'ancienneté	CT	6.2.B	
3	2	Expertiser les écarts entre les différentes sources sur la rotation de la main d'œuvre	CT	6.2.B	
4	3	Expertiser la pratique de la récurrence en CDD au-delà du champ du CDD d'usage	MT	4.3.C	
5	3	Analyser le lien entre CDD d'usage, chômage et précarité	MT	2.2.A	
6	2	Mieux articuler, pour les indépendants, situation économique, revenu d'activité, démographie d'entreprise et trajectoires	MT	5.2.A	
7	2	Mesurer la part des réembauches dans les embauches, y compris pour l'intérim	MT	6.2.B	
8	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 moins d'un mois) et les motifs de recours (pour les CDD)	MT	2.2.A 6.2.B	

II - Propositions concernant des formes d'emploi spécifiques

G. Revoir différentes typologies dans les produits de diffusion

1	1	Distinguer les CDD d'usage des autres CDD	CT	2.2.A	
2	2	Faire des auto-entrepreneurs une sous-catégorie des entrepreneurs individuels	CT	4.1.C	
3	3	Ventiler les non-salariés en auto-entrepreneurs, autres entrepreneurs individuels, gérants majoritaires et aides familiaux	CT	4.1.C	D1
4	3	Ventiler la série sur les intervenants dans le cadre des OSP	CT	4.2.B	A5
5	3	Distinguer, dans la typologie de diffusion, les fonctionnaires	CT	4.3.B	D1
6	3	Modifier le seuil de partition des temps partiels	CT	5.1.A	

H - Modifications d'enquêtes et de sources

1	1	Rétablir dans l'enquête emploi la durée des CDD en jours	TCT	4.3.C	
2	3	Ajouter dans l'enquête relative aux créations d'entreprises (SINE) une modalité pour repérer l'usage des plates-formes	MT	4.2.F	
3	2	Refondre le questionnement sur les indépendants dans l'enquête emploi en continu	MT	4.1.C	
4	2	Introduire, après expertise des résultats, des questions du module ad hoc 2017 sur les indépendants dans l'enquête emploi en continu	MT	4.1.B	
5	2	Explorer la piste du Big data pour la connaissance de l'économie collaborative	MT	4.2.F	
6	2	Revoir le questionnaire enquête emploi en continu sur les élèves et les stagiaires de la fonction publique	TCT	4.3.B	

I - Propositions après expertise complémentaire ou point de vigilance

1	2	Assurer la cohérence dans la diffusion sur l'intérim	CT	2.2.A	
2	2	Disposer de statistiques de stock sur les travailleurs détachés	MT	2.2.A	
3	3	Mieux identifier les dirigeants salariés dans l'enquête emploi et, si possible, dans la DSN	MT	2.1.F 2.2.B	
4	2	Créer une catégorie « autre », séparée du CDI, englobant notamment les sans-contrat	CT	6.1.A	D4
5	2	Rester vigilant sur l'exhaustivité du repérage des contrats courts dans la DSN	CT	2.1.F	
6	2	Expertiser la possibilité de repérer les missions d'intérim de moins d'un jour	MT	2.2.A	
7	3	Isoler si possible les vacataires de la fonction publique dans les sources administratives	MT	4.3.B	
8	2	Confronter les sources fiscales et sociales pour améliorer la connaissance du revenu des indépendants	MT	5.2.A	J2

J - Lacunes de la statistique publique à combler

1	1	Réunir les acteurs concernés pour mettre en place un dispositif statistique fiable permettant de connaître en stock le nombre d'emplois occupés par des stagiaires	MT	2.2.A	
2	1	Améliorer la connaissance du revenu et de la trajectoire des indépendants	MT	5.2.A	

Références bibliographiques

Introduction

Atkinson A. 2016, *Inégalités*, Le Seuil

Bureau International du Travail (BIT) « Les formes atypiques d'emploi », *Rapport pour la discussion à la réunion des experts sur les formes atypiques d'emploi*, Genève 16 – 19 février 2015

Chase R. 2015, *Peers Inc.: How People and Platforms are Inventing the Collaborative Economy and Reinventing Capitalism*, Public Affairs, New York

CNIS – DARES 2012, *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne*, CNIS, mars

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), 2014, *L'évolution des formes d'emploi*, COE, avril

De Foucauld J.B. (dir.) 2008, *Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir* La documentation française ?

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) 2015, *New Forms of Employment*, Eurofound, Dublin

Freyssinet J. (dir.) 2007, *Niveau de vie et inégalités sociales*, La documentation française ?

OCDE 2014, « Non-regular employment, job security and the labour market divide », chapitre 4 de OCDE 2014, *Employment Outlook 2014*, p. 141 – 209

Picart C. 2015, « Formes particulières d'emploi : quelques rapports du CNIS sur des sujets voisins », contribution au Groupe de travail « Diversité des formes d'emploi », séance du janvier 2015.

Robin-Olivier S. 2015, *Les contrats de travail flexibles. Une comparaison internationale*, Les Presses de Sciences-Po 2015

Partie I

Agalva E. 2015, « L'insécurité de la relation d'emploi », *DARES – Analyses ???*

Alternatives Economiques, 2015, dossier « Travail : demain, tous ubérisés ? », n° 352, Décembre, P. 51 – 60

Askenazy P. 2016, « Tous rentiers. Pour une autre répartition de la richesse », Odile Jacob.

Autor D. 2008, « The economics of Labor Market Intermediation: an Analytic Framework », in Autor D. (Dir.) *Studies of Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press, p. 1 – 32

Bernard S. et Dressen M. 2014, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La nouvelle revue du travail*, 5/2014, numéro spécial « Indépendance et salariat », p. 1 - 6

Beveridge W.H. 1909, *Unemployment. A problem of industry*, Longmans, Green and co.

BIT 2015, *Les formes atypiques d'emploi, Rapport pour la discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi Genève 16 – 19 février 2015*, MENSFE/2015, BIT

Cahuc P. et Prost C. 2015, « Améliorer l'assurance-chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n°24, septembre

Cappelli P. et Keller J.R. 2013, « Classifying work in the new economy », *Academy of Management Review*, vol . 38, n°4, p. 575 - 596

CNIS 2012, *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne*, mars

DARES 2015, « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *DARES – Analyses*

Davoine L. et Erhel C. 2007, La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Economie et Statistique* n° 410, p. 47 - 69

Duclos L. 2014, « Les conditions de travail comme conditions du travail », *La Revue des conditions de travail*, n°1, octobre, p. 19 – 28

Duclos L. et Kerbourc'h J.Y. 2015, « Formes de mobilisation du travail et nouvelles formes d'emploi », intervention auprès du Groupe de Travail, 13 avril 2015

- Everaere C. 2014, *Les emplois atypiques*, Wolters Kluwer
- Gauvin A. 1989, « L'invention de l'emploi... masculin ? », *Economies et Sociétés*, série PE « Histoire de la pensée économique », numéro spécial « L'invention de l'emploi », n° 12, p. 77 – 106
- Gazier B. 1989, « L'envers du plein emploi. Eléments d'analyse épistémologique des normes d'employabilité », *Economies et Sociétés*, série PE « Histoire de la pensée économique », numéro spécial « L'invention de l'emploi », n° 12, p. 135 - 156
- Gazier B. et Tuchsirer C. (coord.) 2015, *Sécuriser les parcours professionnels. Initiatives et responsabilités*, Wolters Kluwer
- Guergoat-Larivière M. et Marchand O. 2013, « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Economie et Statistique*, n° 454, p. 23 - 42
- Havard C., Rorive B. et Sobczack A. 2009, « Client, Employer and Employee: Mapping a Complex Triangulation », *European Journal of Industrial Relations*, 15 (3), p. 257 - 276
- Jany-Catrice F. 2012, « La mesure de l'emploi dans les services à la personne : encore un effort ! », *Les chantiers de l'IDIES*, note de travail n° 25, septembre
- Jany-Catrice F. 2013, « Mise en visibilité statistique des emplois dans les services à la personne », *Revue de l'IREs*, n°3, p. 25 - 49
- Lizé L. et Prokovas N. 2014, « Au sortir du chômage : précaires malgré un CDI ? » *Formation Emploi* n° 125, p. 89 – 112, janvier – mars
- Morin M.L. (dir) avec Dupuy Y., Larré F. et J.F. Sublet 1999, *Prestation de travail et activité de service*, La Documentation française
- OCDE 2014, *Employment Outlook 2014*, Chapitre4 :« Non-regular employment, job security and the labour market divide », OCDE
- Perraudin C., Thèvenot N. et Valentin J. 2013, « Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue Internationale du Travail*, vol. 152, n° 3 – 4, p. 571 – 597
- Petit H. et Thèvenot N. 2006, « Repenser les frontières du travail subordonné », in Petit H. et Thèvenot N. (dir.) 2006, *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, La Découverte
- Picart C. 2014, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Document de travail*, n° F1402, INSEE, direction des statistiques démographiques et sociales
- Pichault F., Dervaux A., Vrancken D. et Xhauflair V. 2013, « Nouveaux modes de prise en charge des « carrières déliées » : une innovation institutionnelle ? », Communication au 24^{ème} congrès de l'AGRH, novembre, 19 P.
- Robin – Olivier S. 2015, *Les contrats de travail flexibles. Une comparaison internationale*, Presses de Sciences Po, janvier
- Rouxel C. 2009, « Conditions de travail et précarité dans l'emploi », *Premières synthèses DARES*, n° 2009 – 28/2
- Salais R., Baverez N. et Reynaud B. 1986, *L'invention du chômage*, PUF
- Schmid G. 2010, « Non-standard employment and labour force participation, a comparative view of the recent development in Europe », *IZA Discussion Paper 5087*, juillet
- Supiot A. (dir.) 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion
- Supiot A. 2000, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit Social*, p 131 - ...
- Supiot A. 2015, *La gouvernance par les nombres*, Fayard

ANNEXES

Annexe 1 : Mandat du groupe de travail

Annexe 2 : Fiches descriptives des sources statistiques

Annexe 3 : Diversité des formes d'emploi : les enjeux de la qualification et de la quantification

ANNEXE 1 - MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL



Conseil national
de l'information statistique

Mandat du groupe de travail La diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique

Version adoptée par le bureau du Cnis du 3 décembre 2014

La diversification des modalités d'exercice de l'activité professionnelle, observée depuis une trentaine d'années sur le marché du travail avec plusieurs inflexions sur la période récente, constitue un enjeu important d'observation pour l'appareil statistique et d'analyse pour l'ensemble des acteurs sociaux impliqués dans le fonctionnement et la régulation du marché du travail. Ces modalités d'exercice de l'activité professionnelle sont identifiées sous le nom générique de « formes d'emploi » même si cette notion n'a pas d'assise conceptuelle précise et gagnerait à être précisée.

Cette notion peut en effet renvoyer à des contrats divers, notamment des contrats à durée limitée (CDD, CDI, stagiaire rémunéré, intérimaire, détachement temporaire de salariés étrangers) ou à certains statuts (auto-entrepreneur, en contrat aidé, certaines formes d'emploi non salarié dépendant d'un donneur d'ordre unique, etc.). Elle peut aussi renvoyer à des conditions de travail et d'exercice des emplois : à temps partiel (contraint ou choisi), en horaires décalés, de façon intermittente ou saisonnière, en multi-activité, à distance (télétravail), chez des particuliers, multi-sites, dans le cadre d'un groupement d'employeurs ou d'un portage salarial, etc. Ces formes d'emploi concernent de manière inégale les hommes et les femmes. Enfin, elles peuvent ouvrir des droits variables à la protection sociale, que ces droits soient financés ou non par ceux qui utilisent ces formes d'emploi.

Dans le cadre de sa réflexion de moyen terme 2014-2018, le CNIS a demandé la constitution d'un groupe de travail sur le développement des formes d'emploi dites « particulières ». Ce groupe de travail, qui s'appuiera notamment sur le récent rapport du Conseil d'orientation de l'emploi consacré à l'évolution des formes d'emploi, aura pour missions de :

- préciser le contour des formes d'emploi que l'on cherche à cerner ;
- faire le point sur la façon dont l'appareil statistique est aujourd'hui en mesure d'en rendre compte (en niveau comme en évolution) et identifier les manques éventuels ;
- examiner dans quelle mesure ces formes d'emploi particulières sont spécifiques à la France et comment elles sont prises en compte dans les dispositifs d'observation statistique de quelques autres pays ;
- formuler des recommandations pour améliorer la mesure des formes d'emploi particulières, en identifiant d'une part les exploitations nouvelles des sources existantes et d'autre part la possibilité de compléter les recueils existants (ajouts de questions, mobilisation de données nouvelles).

Dans sa réflexion, le groupe de travail s'intéressera à l'ensemble des emplois, salariés et non-salariés, privés et publics, dans leur diversité sectorielle. Il portera une attention particulière aux formes émergentes, tout en veillant dans ses recommandations à prendre en compte leur importance. Il s'interrogera sur la possibilité d'identifier les effets de ces formes d'emploi particulières sur la vie personnelle, et notamment sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Le groupe de travail rassemblera des représentants des organisations syndicales et patronales, des représentants des administrations, ainsi que des chercheurs reconnus pour leurs compétences sur le marché du travail. Il pourra consulter et auditionner les personnes qui pourraient l'aider à préciser sa démarche et les sources d'information pertinentes.

Le groupe de travail débutera ses travaux en janvier 2015 et présentera l'avancement de ses travaux et ses premières recommandations lors de la réunion d'automne 2015 de la Commission Emploi, qualification, revenus du travail. Son rapport final sera remis fin 2015.

Composition du groupe de travail

* Président :

Bernard GAZIER, Université Paris 1

* Rapporteurs

Claude Picart, Insee
Claude Minni, Dares

* Membres du groupe

Laurent Duclos, DGEFP
Anne Thauvin, DGT
Claire Piumato, DGT
Emmanuelle Walraet, Acoss
Cyrille Hagneré, Acoss
Anita Bonnet, Pôle Emploi
Mureille Barlet, Dares
Lé Jérôme, Insee
Omalek Laure, Insee
Odile Muller, Unédic
Jonathan Duval, DGAFP
Valentine Henrard, Cereq
Virginie Mora, Cereq
Dominique Glaymann, Université de Créteil
Sophie Ponthieux, Insee
Jean-Yves Kerbourc'h, Université de Nantes
Sandrine Cazes, OCDE
Olivier Marchand
Frédéric Lerais (suppléant : Stéphane Jugnot), IRES
Nathalie ROY, UPA
Bernard Sujobert (suppléant : Nicolas Prokovas), CGT
Anne-Juliette Lecourt, CFDT
Patricia Ferrand, CFDT

ANNEXE 2 : FICHES DESCRIPTIVES DES SOURCES STATISTIQUES

Plan de présentation :

I. Sources généralistes sur les formes d'emploi et leurs constituants

A. Sources entreprises sur l'emploi salarié :

- Déclarations annuelles de données sociales : DADS « grand format »
- Bordereau récapitulatif des cotisations
- Système d'information sur les agents des services publics

B. Sources sur l'emploi non salarié :

- Base non salarié
- Auto-entrepreneurs

C. Enquêtes sur la population

- Enquête Emploi
- Recensement de la population

II. Sources spécifiques à une forme d'emploi salariée particulière

- Salariés des particuliers employeurs
- Intérim : relevés mensuels de mission
- Conventions d'embauches en contrat aidés – Contrat uniques d'insertion et Emplois d'avenir
- Intermittents du spectacle : attestation d'employeur mensuel et déclaration unique simplifiée

III. Sources sur les flux de main-d'œuvre

- Déclaration et enquête sur les mouvements de main d'œuvre
- Déclaration préalable à l'embauche

IV. Sources spécifiques à un thème particulier

- Enquêtes Conditions de travail
- Enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
- Enquête générations (insertion des jeunes)
- Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre

V. Sources spécifiques aux demandeurs d'emploi et à l'indemnisation du chômage

- Fichier national des allocataires
- Enquête sur l'activité réduite

SOURCES GENERALISTES SUR L'EMPLOI SALARIE

Déclarations annuelles de données sociales (DADS « grand format », Insee)

Les DADS « grand format » couvrent la quasi-totalité de l'emploi salarié et sont composées à partir des données issues de plusieurs sources :

- les DADS (déclarations annuelles de données sociales)
- les fichiers de paye des agents de l'Etat (*voir infra, SIASP*)
- les déclarations Cesu (Chèque emploi service universel), Paje (Prestation d'accueil du jeune enfant), DNS (Déclaration nominative simplifiée) pour les particuliers employeurs (*voir infra*).

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Annuelle. Collecte en janvier N+1 des données portant sur l'année N.

Le fichier grand format est disponible depuis 2009. La source DADS est beaucoup plus ancienne (depuis les années 1950, date de début de disponibilité à vérifier)

2 Champ géographique et sectoriel de la source

France entière. Le champ de diffusion DADS grand format inclut l'ensemble des salariés, quel que soit leur employeur à l'exception des activités extraterritoriales (division 99 de la NAF rév. 2) et des établissements implantés à l'étranger employant des salariés qui relèvent de la sécurité sociale française (d'où leur présence dans les DADS), mais exerçant leur activité hors de France (dans Sirene, ces établissements sont immatriculés avec un département renseigné à 99).

3. Type de données recueillies : Source administrative

4. Volumétrie

Près de 27 millions d'observations au niveau Salariés, 43 millions d'observations au niveau Postes

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : Oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : Oui (les fichiers contiennent les données des années N et (N-1))
- Période d'emploi : Oui (dates de début et de fin de poste)
- Volume d'emploi (heures, jours...) : Oui
- Rémunération : Oui

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Contrat de travail, condition d'emploi (temps plein, temps partiel, travail à domicile...), type d'emploi (ordinaire, apprenti, emploi aidé, stagiaire, indemnité de chômage), multiactivité, convention collective

7. Limites éventuelles de la source

Difficulté de repérage des apprentis non déclarés comme tels.

8. Dernières études publiées sur le thème

Précédents travaux issus de l'EP31 :

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bourgogne/themes/hors_serie/hs2011_04/Etude_FPE.pdf

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/centre/themes/ici/ici174/ici174.pdf

<http://www.rhonealpes-orientation.org/prao/observation/les-formes-particulieres-d-emploi-67433.kjsp>

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/pays-de-la-loire/themes/dossiers/dossier44/dossier44.pdf

Bordereau récapitulatif de cotisations (BRC, Acoess)

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE
Rapport du groupe de travail « La diversité des formes d'emploi »

Document provisoire

Document provisoire

Le Bordereau Récapitulatif de Cotisations (BRC) est rempli par les établissements employeurs du régime général exerçant leur activité en France (Métropole et Dom) qui déclarent aux URSSAF leurs cotisations sociales, les différentes assiettes salariales (déplafonnée, plafonnée, CSG) donnant lieu à cotisations ou allègements ainsi que leur effectifs salariés. Il leur permet de déclarer aux Urssaf (ou aux CGSS concernant les établissements implantés dans les Dom) :

- le montant des cotisations et contributions dues en appliquant les taux de cotisations en vigueur,
- le cas échéant, le montant des exonérations de cotisations,
- le montant total et le montant plafonné des rémunérations soumises à cotisations, à contributions ou à exonérations,
- le nombre de salariés ayant perçu des salaires au cours de la période,
- le nombre de salariés en fin de période,
- le cas échéant, le nombre de salariés concernés par une exonération de cotisations.

Cette déclaration est mensuelle si l'effectif de l'entreprise est supérieur ou égal à 10 salariés et trimestrielle en deçà de ce seuil (sauf demande de mensualisation par l'entreprise ou recours aux dispositifs simplifiés TESE ou CEA). Les entreprises qui déclarent mensuellement leurs cotisations représentent plus de 80 % de l'emploi total et plus de 85% de la masse salariale totale.

Dans une très grande majorité des cas, les BRC sont déclarés de manière dématérialisée par le biais de la Déclaration unifiée des cotisations sociales (Ducs), soit sur internet (net-entreprises.fr), soit *via* un logiciel de paie compatible.

En outre, en début d'année, les établissements remplissent un tableau récapitulatif (TR) qui mentionne l'ensemble des montants de l'année passée (total des rémunérations brutes et plafonnées, des cotisations et contributions, des exonérations) avec, le cas échéant, le montant des régularisations.

Le TR renseigne aussi l'effectif de l'entreprise – tous établissements – en ETP au 31 décembre. Cet effectif détermine la périodicité (mensuelle ou trimestrielle) de déclaration et de versement des cotisations applicable à compter du 1er avril suivant.

La Déclaration sociale nominative se substituera progressivement au BRC et au TR à partir du premier trimestre 2015 avec une cible de bascule totale (phase dite de généralisation) au 1er janvier 2016. La DSN reprendra les informations contenues dans le BRC au niveau de l'établissement avec deux évolutions majeures : sa fréquence deviendra mensuelle pour tous les établissements, le niveau de détail établissement sera complété par un niveau individuel détaillant les principales assiettes et revenus individu par individu.

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Source trimestrielle en BRC puis mensuelle en DSN (à partir du 1er janvier 2016)

Données stockées depuis 2004 au moins et 1997 pour certaines

2. Champ géographique et sectoriel de la source

La source couvre tous les établissements employant des salariés relevant du régime général ou soumis à CSG en dehors des salariés relevant du régime agricole. On peut considérer qu'il s'agit d'une source exhaustive sur les salariés hors salariés agricoles et service à la personne.

3. Type de données recueillies : source administrative visant à assurer le recouvrement des cotisations sociales et de la CSG

4. Volumétrie : 2 millions d'établissements

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : pas en BRC, permis par la DSN
- Période d'emploi : oui, différentes notions
- Volume d'emploi (heures, jours...) : pas en BRC, en DSN
- Rémunération : assiettes agrégées par établissement en BRC, sera complété par une information individuelle en DSN

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Les différentes assiettes suivies permettent de suivre des mesures portant sur les cotisations sociales (exonérations prenant la forme d'allègements ou réductions de cotisations). Ces masses financières permettent de mesurer indirectement l'impact d'une mesure portant sur les cotisations sociales. Les assiettes sont accompagnées d'effectifs dont le taux de remplissage est à confirmer en BRC. Les DSN permettront de calculer de manière plus certaine les effectifs concernés par ces différentes mesures et de les qualifier par les caractéristiques de la personne (sexe, âge voire théoriquement PCS) et la nature de son contrat (rubriques contrat, dispositif de politique publique)

A noter : La source BRC est propre à l'Acoss et aux Urssaf. L'Insee la mobilise aussi dans son SIERA (système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité). La diffusion de données économiques sur l'emploi fait l'objet d'un partage entre l'Insee et l'Acoss selon lequel l'Acoss a en charge les diffusions conjoncturelles et l'Insee les diffusions structurelles. Les séries nationales de l'Acoss sur l'emploi et la masse salariale ont reçu le label « Statistiques publiques » de l'Autorité de la Statistique Publique. Par ailleurs, l'Acoss a naturellement en charge les diffusions portant sur le suivi des exonérations.

7. Limites éventuelles de la source

Les catégories suivies répondent à une logique de recouvrement de cotisations sociales et ne sont pas construites pour refléter une réalité économique-sociale.

8. Dernières études publiées sur le thème

Acoss stat sur l'emploi et les masses salariales : 4 publications trimestrielles et deux bilans annuels au niveau national, des publications régionales STAT UR dans toutes les régions
<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat.html>

Baromètre mensuel

<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/barometre-economique.html>

Pour mémoire : nomenclature Acoss des exonérations suivies

- 01 - Mesures générales d'encouragement à la création d'emplois et à la rtt et au pouvoir d'achat
 - _011 - Bas salaires
 - _____ - Réduction Fillon suite à Aubry II
 - _____ - Réduction Fillon
 - _012 - RTT
 - _____ - Allèg. réduction temps de travail - 30%
 - _____ - Allèg. réduction temps de travail - 40%
 - _____ - Allèg. réduction temps de travail - 50%
 - _____ - RTT - loi Aubry
 - _____ - Temps partiel dans le cadre de l'ARTT
 - _013 - Heures supplémentaires
 - _____ - Réduction salariale heures sup
 - _____ - Déduction patronale heures sup
 - _014 - Autre
 - _____ - Embauche d'un 1er salarié
 - _____ - Exo sur compte épargne temps
 - _____ - Temps partiel
 - _____ - Loi initiative économique
 - _____ - A.F. exonérées à 50 % zone revit.rurales
 - _____ - A.F. exonérées à 100 % zone revit.rurales
- 02 - Mesures en faveur de l'emploi de publics particuliers
 - _021 - Contrat d'apprentissage
 - _____ - Contrat d'apprentissage secteur privé
 - _____ - Contrat d'apprentissage secteur public
 - _____ - Contrat d'apprentissage loi de 1979
 - _022 - Contrat de professionnalisation
 - _____ - Contrat de professionnalisation

- _023 - Autres contrats de formation en alternance
 - _____ - Contrats de qualification
 - _____ - Contrat d'orientation
 - _____ - Contrat pacte
- _024 - Contrats aidés non marchands
 - _____ - Contrat d'insertion par l'activité
 - _____ - Contrat emploi solidarité
 - _____ - Contrat emplois consolidés
 - _____ - Contrat d'avenir
 - _____ - Contrat d'accompagnement dans l'emploi
- _025 - Contrats aidés marchands
 - _____ - Contrat initiative emploi
 - _____ - C.A.E hors champ exo DOM
 - _____ - C.A.E champ exo DOM
 - _____ - CIRMA non marchand
 - _____ - Contrat de retour à l'emploi
- _026 - Emploi dans des structures d'insertion
 - _____ - Exo 100% associations intermédiaires
 - _____ - Insertion salariés en entreprise exo 100%
 - _____ - Accueil en structure agréée exo 100%
 - _____ - Volontariat pour l'insertion (CSG-CRDS)
- _027 - Autre
 - _____ - Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE)
 - _____ - Contrat CAPE avec rémunération
 - _____ - Maîtres et documentalistes enseign.privé
 - _____ - Report cotis PME de croissance
 - _____ - Exo contrats aidés atelier insertion
 - _____ - Dispense vieillesse cadres étrangers
 - _____ - Activités économiques réduites
 - _____ - Service civique engagement
 - _____ - Service civique volontariat
 - _____ - Exo assurance chômage CDI moins de 26 ans
- 03 - Mesures en faveur de l'emploi dans certaines zones géographiques
 - _031 - DOM
 - _____ - Loi d'orientation pour l'outremer (RG)
 - _____ - Loi d'orientation pour l'outremer-marins
 - _____ - Loi programme outre mer (LOPOM)
 - _____ - LODEOM
 - _032 - ZFU
 - _____ - Zones franches urbaines exo 50%
 - _____ - Zones franches urbaines exo 100%
 - _____ - Zones franches urbaines - exo dégressive
 - _033 - ZRR
 - _____ - ZRR pour organismes d'intérêt général
 - _____ - Emb. 1 au 50e salarié dans ZRR
 - _034 - Autre
 - _____ - Emb. 1 au 50e salarié dans ZRU
 - _____ - Exo association ZFU/ZRU
 - _____ - Zone franche corse
 - _____ - Bassin d'emploi à redynamiser
 - _____ - Zones de restructuration de la défense ZRD
 - _____ - Exo grève SNCM Corse
- 04 - Mesures en faveur de secteurs particuliers et autres mesures
 - _041 - Services à la personne
 - _____ - Aide à domicile
 - _____ - Aide à domicile-centres communaux A.S.

- _____ - Exonération services à la personne
- _042 - HCR
- _____ - Réduction avantages en nature H.C.R.
- _043 - Recherche
- _____ - Jeunes entreprises innovantes
- _____ - Jeunes entreprises universitaires
- _044 - Sport
- _____ - Sportifs professionnels
- _045 - Autres secteurs
- _____ - Exonération AF armement maritime
- _____ - Exonérations colporteurs de presse

Système d'information sur les agents des services publics (SIASP, Insee)

Ce fichier couvre les agents des 3 fonctions publiques et est composé à partir des données issues de plusieurs sources :

- les fichiers de paye des agents de l'Etat provenant de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) pour les agents civils des ministères et ceux de certains établissements publics
- les données du ministère de la défense pour les personnels militaires (y.c. gendarmes)
- les DADS (déclarations annuelles de données sociales) pour les autres agents des 3 fonctions publiques

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte : annuelle sauf pour les fichiers de paye des agents de l'Etat (mensuel) ; depuis 2010 (auparavant l'information était disponible dans plusieurs source statistiques)

2. Champ géographique et sectoriel de la source

France entière, mais les informations sur les agents des collectivités d'outre-mer et les personnes recrutées localement à l'étranger ne sont pas présentes dans les sources et ne sont pas disponibles dans Siasp. Employeurs dont la catégorie juridique commence par 7.

3. Type de données recueillies : Sources administratives

4. Volumétrie : effectif de 5,6 millions d'agents fin 2013

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : Oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : pas directement
- Période d'emploi : Oui (dates de début et de fin de poste)
- Volume d'emploi (heures, jours...) : Oui
- Rémunération : Oui

6 Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi : statut

APPR	Apprentis
ASMA	Assistante maternelle
CAID	Contrat aidé
ELU	Elu
MAIT	Enseignant de l'enseignement privé sous contrat
MEDI	Personnels médicaux hospitaliers et internes
MILI	Militaire de carrière
NTIT	Agent non titulaire : contractuel, vacataire ou agent payé à l'acte ou à la tâche
OUVR	Ouvrier d'État
PACT	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalière et de l'État
SCIV	Engagement ou volontariat de service civique
TITU	Agent titulaire civil ou magistrat
VOLM	Militaire volontaire

7. Limites éventuelles de la source

Difficulté à repérer correctement les personnes en service civique, les travailleurs handicapés en Esat.

8. Dernières études publiées sur le thème

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/statistiques-25>

http://www.insee.fr/fr/indicateurs/ind113/20141218/Emploi_FP_2013.pdf

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1496/ip1496.pdf>

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1460/ip1460.pdf>

SOURCES SUR L'EMPLOI NON SALARIE

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE
Rapport du groupe de travail « La diversité des formes d'emploi »

Document provisoire

Document provisoire

Base Non-salariés (Insee)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Périodicité annuelle - données à partir de la validité 2006, disponibles à l'automne n+2,

2. Champ géographique et sectoriel de la source

France entière ; tous secteurs (à de rares exceptions près)

Ensemble des personnes cotisant à un régime social des travailleurs non-salariés : pour l'essentiel auto-entrepreneurs, entrepreneurs individuels « classiques », gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée.

3. Type de données recueillies

Sources administratives (déclarations de revenu des non-salariés en vue du paiement de leurs cotisations sociales personnelles), gérées par l'Acoss pour les secteurs non agricoles, par la MSA pour les non-salariés des secteurs agricoles.

4. Volumétrie

Données individuelles ; 3 millions d'observations ; une soixantaine de variables

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : nombre de personnes nouvellement affiliées dans l'année, ou ayant cessé leur activité dans l'année.
- Période d'emploi : dates de début et fin d'activité en tant que non-salarié
- Volume d'emploi (heures, jours...) : non
- Rémunération : oui, revenu global annuel issu de l'activité non salariée, et de l'activité salariée pour les pluriactifs (à partir d'un appariement avec les DADS)

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

- Données disponibles par secteur d'activité détaillé (NAF 732) et à un niveau géographique fin ;
- Caractéristiques du non-salarié : sexe, âge, ancienneté dans le non salariat ;
- Taille et catégorie juridique de l'entreprise (par appariement avec Sirène) ;
- Pluriactivité (cumul d'un emploi salarié et d'une activité non salariée) ; description détaillée de l'activité salariée principale
- Possibilité de suivre des trajectoires (à venir... : panel non-salariés et panel tous actifs)

7. Limites éventuelles de la source

Problème de couverture, de qualité des réponses, difficultés à identifier les populations ciblées

Indiquer les changements dans la collecte qui pourraient provoquer des ruptures de séries...

- Quelques doutes sur la date de cessation d'activité et sur la réalité de cette activité à une date t : problème notamment des « taxés d'office », personnes n'ayant pas déclaré leur revenu et qui font l'objet d'une taxation forfaitaire de leur revenu servant de base pour l'appel à cotisations ; la part des taxés d'office dans la source Acoss a plus que doublé entre les validités 2008 et 2009 et baisse doucement depuis. Des traitements sont réalisés par l'Insee pour réguler cette évolution au niveau départemental, mais ils ne règlent pas tout.

- La création du régime des auto-entrepreneurs en 2009 complexifie l'analyse des évolutions observées sur l'ensemble ou partie des non-salariés.

8. Dernières études publiées sur le thème

- Insee Références « Emploi et revenu des indépendants » - 11 février 2015 !

http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?ref_id=REVAIND15

- « Auto-entrepreneurs : au bout de trois ans, 90 % dégagent un revenu inférieur au Smic au titre de leur activité non salariée », Jérôme Domens et Justine Pignier, septembre 2012

Auto-entrepreneurs (Acos)

Depuis le 1er janvier 2011, tout auto-entrepreneur est soumis à l'obligation de déclarer son chiffre d'affaires à chaque échéance, quel que soit le montant, même s'il est nul. Il est aussi redevable depuis cette date de la contribution à la formation professionnelle. En outre, à compter de 2012, l'auto-entrepreneur est redevable, pour chaque déclaration non réalisée, d'une pénalité d'un montant égal à 1,50 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur arrondi à l'euro supérieur et d'une taxation d'office calculée en fonction du nombre de déclarations mensuelles ou trimestrielles non transmises au terme de l'année.

Les Urssaf enregistrent les déclarations et les paiements pour le compte de tous les organismes sociaux (RSI et CIPAV notamment), ainsi que pour les services fiscaux si le cotisant choisit le prélèvement libératoire.

Les informations statistiques sur les auto-entrepreneurs exploitées par l'Acos et les Urssaf sont issues du système d'information décisionnel de l'Acos et des Urssaf. Celui-ci centralise depuis 2009 les informations relatives aux auto-entrepreneurs *viades* alimentations mensuelles.

Elles portent sur :

- le nombre d'AE administrativement actifs, c'est-à-dire immatriculés avant ou pendant la période et non radiés au cours de cette période, qu'ils aient déclaré ou pas un chiffre d'affaire positif ;
- le nombre d'AE économiquement actifs, c'est-à-dire ayant déclaré un chiffre d'affaire positif sur la période étudiée.
- le chiffre d'affaire et le bénéfice de l'AE : A la différence d'un travailleur indépendant relevant du régime de droit commun, qui déclare son bénéfice (BIC ou BNC) une fois par an, l'auto-entrepreneur déclare un chiffre d'affaires trimestriellement ou mensuellement. Comme pour le régime des micro-entreprises, le bénéfice de l'auto-entrepreneur, qui sert de base au calcul de l'impôt sur le revenu, est reconstitué en appliquant un abattement défini réglementairement. Cet abattement est fonction de l'activité exercée par l'auto-entrepreneur. Il est au minimum de 305 euros.

Afin de mieux classifier les activités des auto-entrepreneurs, une nomenclature spécifique agrégée en 30 classes a été constituée par l'Acos. Elle est construite à partir de la nomenclature d'activités entrée en vigueur au 1er janvier 2008 (NAF rév.2). Certaines classes sont issues des nomenclatures agrégées connues (A, H, I, J, K, L, P, Q), d'autres sont des regroupements de postes à des niveaux plus ou moins fins. Par exemple, les métiers de bouche (CZ2) regroupent les codes APE 10xxx (industrie agroalimentaire), 4721Z à 4724Z (commerce de détail de fruits, légumes, viandes, poissons, pains) et 4781Z (commerce de détail alimentaire sur marché). Le détail de la nomenclature est disponible sur acoss.fr.

Depuis la mise en place du statut, les radiations interviennent plus fortement au quatrième trimestre de chaque année en raison de la réglementation qui rend effective certaines demandes de radiation au 31 décembre de l'année. La radiation intervient systématiquement au quatrième trimestre lorsque :

- la demande de radiation pour changement de régime d'imposition ou de changement de régime (régime auto-entrepreneur vers le régime « classique des travailleurs indépendants) est effectuée plus de trois mois après le début d'activité ;
- lorsque le chiffre d'affaires annuel déclaré par l'auto-entrepreneur dépasse le seuil de franchise de TVA ;
- lorsque le chiffre d'affaires annuel déclaré par l'auto-entrepreneur dépasse deux années consécutivement le seuil de régime micro-fiscal.

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, les auto-entrepreneurs perdent automatiquement le bénéfice de ce régime en cas de chiffres d'affaires nul sur 24 mois ou 8 trimestres consécutifs.

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Trimestrielle, diffusion de l'Acos prévue semestriellement. Depuis le T1 2009.

2. Champ géographique et sectoriel de la source : pas d'exclusion

3. Type de données recueillies : source administrative

4. Volumétrie : 0,9 million d'AE administrativement actifs fin 2013

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) oui, administrativement et économiquement actifs
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) oui : immatriculations, radiations
- Période d'emploi : trimestre d'activité
- Volume d'emploi (heures, jours...) : non
- Rémunération : chiffre d'affaire, bénéfice

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Description par secteur d'activité, sexe, âge et ancienneté de l'activité des AE : trimestres d'activité, chiffre d'affaires, bénéfice

7. Limites éventuelles de la source

8. Dernières études publiées sur le thème

Acoss stat de bilan : <http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat/acoss-stat-n202.html>

Enquête Emploi (EE, Insee)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte : En continu depuis 2003. Annuelle avant, en général en mars (début : 1950).

2. Champ géographique et sectoriel de la source :

Enquête ménage, France entière. Au niveau européen, les Labour Force Survey (dont l'Enquête Emploi est la partie française) permettent également d'obtenir des chiffres pour les autres pays.

3. Type de données recueillies

Enquête ménage en 6 vagues d'interrogation trimestrielle des logements. Première et dernière interrogation en face à face avec un enquêteur ; les autres par téléphone.

4. Volumétrie

Environ 110 000 individus répondants par trimestre. Taux de réponse d'environ 80%.

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : Oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : Oui mais par trimestre (ex : changement de statut professionnel entre deux trimestres) avec de l'attrition.
- Période d'emploi : Oui mais à prendre avec précaution.
- Volume d'emploi (heures, jours...) : Oui sur la semaine de référence.
- Rémunération : Uniquement en première et dernière interrogation. Rémunération nette redressée et déclarative.

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

L'Enquête emploi est une source très riche et détaillée sur l'activité professionnelle. Le statut juridique, le secteur et certaines formes particulières sont bien renseignés. Possibilité d'avoir des renseignements sur la multi-activité, les conditions de travail, l'ancienneté... Questions également sur l'organisation du travail, le souhait de travailler plus/moins, de changer d'emploi (module B de l'enquête).

7. Limites éventuelles de la source

Changement de questionnaire en 2013 et passage en continu en 2003.

L'interrogation en semaine de référence ne permet pas de bien estimer un flux mais plutôt un stock instantané. Idem, il n'est pas facile, voire possible d'étudier précisément les trajectoires professionnelles.

8. Dernières études publiées sur le thème

De nombreux résultats d'ensemble (pas forcément commenté) :

Formes particulières d'emploi et parts dans l'emploi, par sexe et âge regroupé, en moyenne annuelle Période : 1982-2013 Source : Insee, enquêtes Emploi (calculs Insee)

http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=irsocmartra14&page=irweb/irsocmartra14/dd/irsocmartra14_paq4.htm

Beaucoup de choses dans les résultats de l'enquête emploi :

<http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/irweb.asp?id=irsoccec13>

Publication commentée : <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1516/ip1516.pdf>

Statistiques européennes : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/statistics-illustrated>

Recensement de la population (RP, Insee)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte : Annuelle depuis 2004, tous les 7 ans environ avant

2. Champ géographique et sectoriel de la source

France entière : le champ du recensement par enquête annuelle est la France métropolitaine, les DOM (hors Mayotte), Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre et Miquelon. Mayotte et les autres COM ne sont pas recensés selon les mêmes modalités ni le même questionnaire.

3. Type de données recueillies : Enquête depuis 2004

4. Volumétrie

Les communes de moins de 10 000 habitants réalisent une enquête de recensement portant sur toute la population, à raison d'une commune sur cinq chaque année. Les communes de 10 000 habitants ou plus réalisent tous les ans une enquête par sondage auprès d'un échantillon de logements représentant 8 % des adresses de la commune. Ainsi, chaque année, l'enquête annuelle constitue un échantillon de 14 % des personnes vivant en France.

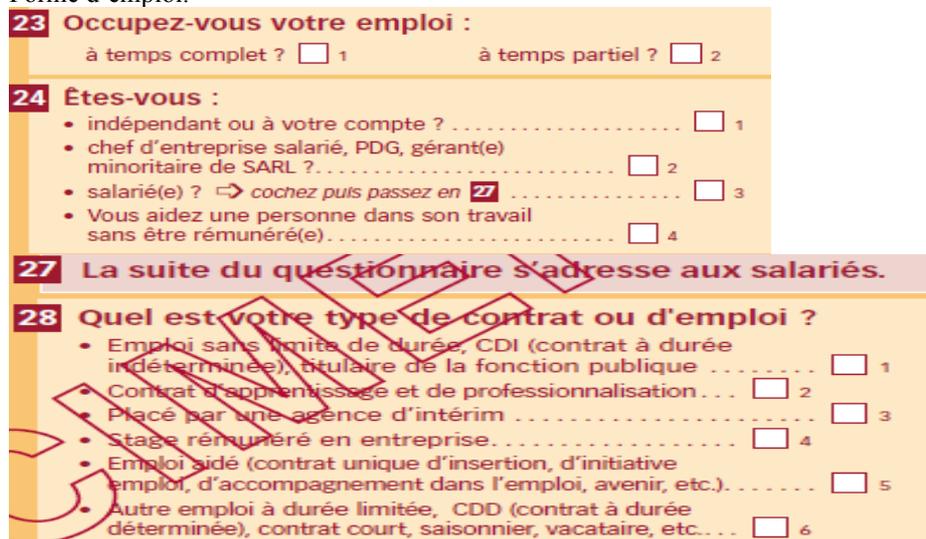
5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : Oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : Non (mais résidence antérieure)
- Période d'emploi : Non
- Volume d'emploi (heures, jours...) : Non (mais temps plein/partiel)
- Rémunération : Non

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Deux concepts d'emploi : l'activité déclarée spontanément (« quelle est votre situation principale ? ») et l'activité proche de celle au sens du BIT (« travaillez-vous actuellement ? ») posée à ceux dont l'activité principale n'est pas l'emploi)

Forme d'emploi.



23 Occupez-vous votre emploi :
à temps complet ? 1 à temps partiel ? 2

24 Êtes-vous :

- indépendant ou à votre compte ? 1
- chef d'entreprise salarié, PDG, gérant(e) minoritaire de SARL ? 2
- salarié(e) ? ⇨ cochez puis passez en **27** 3
- Vous aidez une personne dans son travail sans être rémunéré(e) 4

27 La suite du questionnaire s'adresse aux salariés.

28 Quel est votre type de contrat ou d'emploi ?

- Emploi sans limite de durée, CDI (contrat à durée indéterminée), titulaire de la fonction publique 1
- Contrat d'apprentissage et de professionnalisation ... 2
- Placé par une agence d'intérim 3
- Stage rémunéré en entreprise 4
- Emploi aidé (contrat unique d'insertion, d'initiative emploi, d'accompagnement dans l'emploi, avenir, etc.) 5
- Autre emploi à durée limitée, CDD (contrat à durée déterminée), contrat court, saisonnier, vacataire, etc... 6

7. Limites éventuelles de la source

Sous-estimation de l'emploi des jeunes (commun avec l'enquête emploi).

Il n'y a pas de questions précises sur l'emploi actuel (contrat très court, contrat récent et éventuellement non pérenne...)

Salariés des particuliers employeurs (Insee)

C'est une source AcoSS – CNCEsu – Centre Paje Emploi transmise à l'Insee *via* la CNAV. Cette base est construite à partir de quatre sources : Centre emploi service universel (CESU) – Prestation accueil du jeune enfant (PAJE) – déclaration nominative trimestrielle (DNS) – titre de travail simplifié (TTS).

Le terme « particuliers employeurs » désigne ici les particuliers qui sont juridiquement employeurs de personnel. L'activité peut se situer hors ou au domicile de l'employeur. Ainsi, cette définition recouvre le champ des assistantes maternelles – activité hors du domicile – et celle de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur qui stipule que « le caractère spécifique de cette profession est de s'exercer au domicile privé du particulier employeur ». Les principales activités qui en relèvent sont les emplois d'aide-ménagère, de garde malade (à l'exclusion des soins), d'aide pour personne âgée, de soutien scolaire et de garde d'enfant au domicile du particulier employeur. En revanche, les emplois exercés au domicile de l'employeur dans le cadre de sa profession (ex : secrétariat) n'appartiennent pas à ce champ.

Les employeurs dont le personnel est salarié d'une association ou d'une entreprise prestataire de service ne sont pas intégrés dans le champ d'analyse. A l'inverse, les employeurs qui passent par des associations mandataires sont comptabilisés. L'emploi à domicile de certaines catégories de salariés (tels que les stagiaires aide-familiaux étrangers, les salariés au pair et les particuliers familles d'accueil) ne conduisent pas nécessairement à un versement de salaire et/ou à une déclaration de volume horaire. Dans ce cas, les salariés bénéficient d'avantages en nature et les employeurs utilisent des déclarations spécifiques basées sur des valeurs forfaitaires. De ce fait, les employeurs de tels salariés sont comptabilisés, mais les informations relatives aux heures rémunérées et aux masses salariales ne les incluent pas.

Quatre modes déclaratifs s'offrent aux particuliers employeurs :

- Le chèque emploi service universel (Cesu), dont la première version (le chèque emploi service) date de 1993, permet de simplifier les formalités administratives liées à l'embauche, à la rémunération et à la déclaration d'un salarié à domicile. Depuis le 1er janvier 2014, ce mode déclaratif s'étend aux DOM (en remplacement du TTS).

- Le dispositif Pajemploi (prestation d'accueil du jeune enfant) qui a vu le jour au 1er janvier 2004, est un mode de recouvrement particulier proche de celui du Cesu.

- La déclaration nominative trimestrielle simplifiée (DNS) est le système de déclaration le plus ancien. Ce support était obligatoire pour les bénéficiaires de l'Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (Aged), de l'Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée (Afeama) et pour les employeurs passant par une association mandataire. Ce mode déclaratif est tombé progressivement en désuétude puisque la Paje s'est substituée, pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2004, à l'Aged et à l'Afeama avec le « complément libre choix du mode de garde ». De plus, la branche du recouvrement s'est engagée à promouvoir l'utilisation du Cesu auprès des particuliers employeurs (à l'exception de ceux relevant d'une association mandataire).

- Le titre de travail simplifié (TTS), créé par la loi d'orientation pour l'Outre-mer du 13 décembre 2000 et destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés dans les DOM n'existe plus. Il a été remplacé par le chèque emploi service universel au 1er janvier 2014.

Deux champs sont privilégiés:

1. Les employeurs de salariés à domicile comprenant :

- les employeurs de salariés à domicile hors garde d'enfant recouvre l'ensemble des déclarants du Cesu et du TTS, ainsi que ceux de la DNS qui ne bénéficient ni de l'Aged ni de l'Afeama.

- les parents employeurs de garde d'enfant à domicile qui déclarent à la DNS et bénéficient de l'Aged ainsi que ceux de la Paje bénéficiant du « complément libre choix du mode de garde » pour la garde d'enfant à domicile.

2. Les parents employeurs d'assistantes maternelles qui percevaient l'Afeama (DNS) et ceux qui bénéficient du « complément libre choix du mode de garde » pour assistantes maternelles (Paje).

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte : Trimestrielle, 2004

2. Champ géographique et sectoriel de la source : France métropolitaine + DOM non exhaustivement

3. Type de données recueillies : source administrative

4. Volumétrie

2,8 millions de particuliers employeurs

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : possible indirectement
- Période d'emploi oui
- Volume d'emploi (heures, jours...) : nombre d'heures
- Rémunération : oui (salaire brut, net, exonérations)

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Connaissance des effectifs, des caractéristiques d'emploi, des volumes de travail et des rémunérations des salariés qui sont employés par des particuliers ainsi que les évolutions au niveau national et local de l'ensemble de ces critères.

Prise en compte des données sur les salariés des particuliers dans les estimations annuelles d'emploi et dans le fichier décrivant les postes des salariés en France (fichier DADS "grand format").

Utilisation des données sur les salariés des particuliers pour les estimations trimestrielles d'emploi.

Description exhaustive des assiettes et nombres d'heures déclarées par les particuliers employeurs hors entreprises prestataires. Informations sur les salariés disponibles dans les sources PAJE et CESU, reprises dans le bilan annuel de l'Acoss.

7. Limites éventuelles de la source

Absence d'identifiant commun pour les employeurs entre les différents circuits déclaratifs (risque de doubles comptes). Problème de sous-couverture avec les DOM : les données Paje et DNS sont disponibles mais pas celles du circuit spécifique TTS (pour l'instant).

Un biais de sélectivité par rapport au travail au noir pourrait exister.

8. Dernières études publiées sur le thème

Acoss stat sur les particuliers employeurs : 4 publications trimestrielles et un bilan annuel au niveau national, des publications régionales selon les régions

<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat.html>

Fiche thématique 1.4 « Salariés des particuliers-employeurs », INSEE Références Emploi et Salaires, édition 2014 :

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&id=4353

« Travailler pour des particuliers : essor des métiers de la garde d'enfants », INSEE Première n° 1472, novembre 2013 :

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1472

Relevé mensuel des missions d'intérim (RMM, Pôle emploi)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Collecte mensuelle. Les Etablissements de travail temporaire (ETT) doivent transmettre ETT doivent effectuer leur déclaration avant le 20 du mois M+1. Les données sont transmises à la DARES en début de mois M+2. Les données sont disponibles depuis 1995.

2. Champ géographique et sectoriel de la source : France entière

3. Type de données recueillies : Source administrative

4. Volumétrie

Les données sont exhaustives. Entre 1,5 et 2 millions de missions sont collectées par mois.

5. Type d'information quantitative recueillie

Document provisoire

Document provisoire

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : non
- Période d'emploi : oui
- Volume d'emploi (heures, jours...) : uniquement en jour, il n'y a pas d'information sur les heures
- Rémunération : oui

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Calcul du nombre d'intérimaires, du taux de recours à l'intérim par secteur, du nombre de missions conclues dans l'année, de la durée des missions, de la trajectoire des intérimaires.

Sexe, âge et profession de l'intérimaire. Le SIRET de l'entreprise utilisatrice n'est renseigné que dans la moitié des cas.

7. Limites éventuelles de la source

Réponses avec plus d'un mois de retard non prises en compte dans les calculs de la DARES mais présentes dans les fichiers reçus.

La source va être intégrée à la DSN, cela risque d'avoir un impact sur le périmètre de la source qu'il est encore difficile d'estimer : par exemple les missions des intérimaires en contrat de professionnalisation ne seront plus dans la source.

8. Dernières études publiées sur le thème

L'intérim en 2012 :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de.76/etudes-et-recherches.77/publications-dares.98/dares-analyses-dares-indicateurs.102/2013-049-l-interim-en-2012-fort.16606.html>

L'intérim au deuxième trimestre 2014 :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de.76/etudes-et-recherches.77/publications-dares.98/dares-analyses-dares-indicateurs.102/2014-076-l-emploi-interimaire-en.18037.html>

Conventions d'embauche en contrats aidés (Contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir, Agence de services et de paiement)

1. **Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte** : Mensuelle

2. **Champ géographique et sectoriel de la source** : France entière

3. **Type de données recueillies** : Source administrative

4. **Volumétrie** : 400 000 conventions chaque mois (1 Go)

5. **Type d'information quantitative recueillie**

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : Oui
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : Oui
- Période d'emploi : Oui
- Volume d'emploi (heures, jours...) : Oui
- Rémunération : Oui

6. **Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi**

Autres variables : âge, sexe, niveau de formation, lieu de résidence, ancienneté de l'inscription à Pôle emploi, bénéficiaire d'un minium social, CDD ou CDI, temps plein ou temps partiel, type d'employeur, secteur d'activité, Siret de l'employeur...

7. **Limites éventuelles de la source**

RAS – il s'agit d'une information à l'embauche et les seules modifications concernent la date de rupture éventuelle du contrat avant la fin prévue.

8. **Dernières études publiées sur le thème**

- Les contrats d'aide à l'emploi en 2013. Forte hausse de la part des jeunes sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir, *Dares Analyses* n° 93, décembre 2014.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-093.pdf>

- Les emplois d'avenir. Des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté, *Dares Analyses* n° 81, octobre 2014.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-081.pdf>

Emploi des intermittents du spectacle : Attestation d'employeur mensuelle et déclaration unique simplifiée (AEM-DUS, Pôle emploi)

1. **Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte** : Mensuelle, depuis 2005.

2. **Champ géographique et sectoriel de la source**

Les salariés du spectacle embauchés en CDD en France entière, soit :

- Les ouvriers et techniciens du spectacle sous contrat de travail à durée déterminée exerçant l'une des fonctions limitativement énumérées dans la liste jointe à l'annexe 8 au règlement général de la Convention de l'Assurance chômage (article 1er § 4 de l'annexe 8).

- Les artistes du spectacle sous contrat de travail à durée déterminée tels que définis à l'article L. 762-1 du code du travail (article 1er § 4 de l'annexe 10).

3. Type de données recueillies : Source administrative

Les employeurs relevant du champ d'application des annexes 8 et 10 de la Convention d'Assurance chômage sont tenus de procéder aux déclarations nominatives mensuelles liées à l'embauche et à l'emploi de **salarié(s) du spectacle, au titre d'un contrat de travail à durée déterminée**, soit par une Attestation d'Employeur Mensuelle (AEM), soit par une Déclaration Unique Simplifiée (DUS) s'ils relèvent du champ d'application du Guichet Unique du spectacle occasionnel (Guso).

Ces déclarations contiennent des éléments d'identification du salarié, de l'employeur, du contrat de travail ainsi que des rémunérations et contributions dues. Elles sont gérées dans deux bases opérationnelles différentes : ATE pour les Attestations d'Employeurs Mensuelles et Guso pour les Déclarations Uniques Simplifiées.

4. Volumétrie : Exhaustif

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : oui, on peut le calculer
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : oui on peut le calculer
- Période d'emploi : oui
- Volume d'emploi (heures, jours...) : oui
- Rémunération : oui

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

7. Limites éventuelles de la source

8. Dernières études publiées sur le thème

<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/les-employeurs-des-salaries-intermittents-du-spectacle-@/545/view-article-99368.html?>

**Déclaration et enquête sur les mouvements de main d'œuvre
(EMMO-DMMO, Dares)**

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Collecte mensuelle pour l'EMMO et trimestrielle pour la DMMO. Les données (EMMO et DMMO) sont ensuite fusionnées et mises à disposition par trimestre.

Les données DMMO sont disponibles depuis 1985, les données EMMO depuis 1996.

2. Champ géographique et sectoriel de la source

Le champ est celui des établissements du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire) de 1 salarié ou plus de la France métropolitaine (depuis 2007 avant le champ portait sur les établissements de 10 salariés ou plus). Sont en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense nationale et les établissements de travail temporaire.

3. Type de données recueillies

Enquête par sondage pour l'EMMO, déclaration administrative pour la DMMO.

Sont comptabilisés dans les effectifs et les mouvements : les salariés en contrats à durée indéterminée, les salariés en contrats à durée déterminée, les saisonniers, les VRP, les salariés travaillant sur un chantier, les travailleurs à domicile, les pigistes, les vacataires, les intermittents et les contrats aidés.

En revanche, les mouvements de travailleurs suivants ne sont pas pris en compte : les mouvements liés au congé sabbatique, au congé pour la création d'entreprise, congé de formation, au congé maternité, au congé parental d'éducation et pour cause de maladie pour lesquels le contrat de travail est suspendu mais non rompu. De plus, les transformations de contrat à l'intérieur de l'établissement, les passages de temps plein à temps partiel et réciproquement et les préretraites progressives ne doivent pas être déclarés dans le relevé des contrats. Enfin, les stagiaires et les travailleurs intérimaires ne rentrent pas dans le décompte (l'établissement doit seulement indiquer le nombre d'intérimaires).

4. Volumétrie

Taille d'échantillon pour 2014 : environ 50 000 établissements pour EMMO et 56 000 pour les DMMO

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : Uniquement l'effectif physique en fin de mois.
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : Oui
- Période d'emploi : Oui (pour les salariés concernés par une fin de contrat de travail)
- Volume d'emploi (heures, jours...) : Non
- Rémunération : Non

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

La source des mouvements de main-d'œuvre permet de caractériser les flux de main d'œuvre ainsi que les salariés les réalisant. On peut calculer entre autres :

- Les taux d'entrée et de sortie par motifs, secteurs d'activité, taille d'entreprise.
- La part d'un certain type de contrat (CDD, CDI) dans les embauches par, secteurs d'activité, tailles d'entreprise.
- La part des différents motifs de sortie par secteurs d'activité, tailles d'entreprise.
- La durée des contrats à l'échéance
- Il est également possible de caractériser les salariés effectuant les mouvements par sexe, CSP, âge

7. Limites éventuelles de la source

La déclaration des CDD de moins d'un mois non renouvelable n'est pas obligatoire dans la DMMO.
Les mouvements des d'entreprises créés au cours de l'année d'enquête ne sont pas prises en compte.

8. Dernières études publiées sur le thème

Publication trimestrielle :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2015-011-recul-des-taux-d-entree,18431.html>

Publication annuelle :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2014-094-les-mouvements-de-main-d,18293.html>

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE, Acoess-Urssaf)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Mensuelle, 2005

2. Champ géographique et sectoriel de la source

Salariés affiliés au régime général, donc hors contrats de droit public et salariés agricoles

3. Type de données recueillies

Source administrative. Les séries nationales (mensuelle et trimestrielle) de l'Acoess sur les intentions embauches ont reçu le label « Statistiques publiques » de l'Autorité de la Statistique Publique.

Les formalités obligatoires liées à l'embauche doivent être effectuées sur un support unique, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), remplie par l'employeur et adressée à l'Urssaf ou à la MSA selon le régime dont il relève, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail. Elle peut être remplie sur internet (70 % des DPAE hors intérim en 2013), adressée sur support papier (10%) ou par d'autres procédures dématérialisées (20 %).

C'est une démarche obligatoire ; elle permet notamment d'ouvrir au salarié ses droits sociaux.

L'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics à caractère administratif ont l'obligation d'établir une DPAE lorsqu'ils embauchent des salariés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. C'est notamment le cas pour les recrutements en contrat aidé (contrat unique d'insertion, emploi d'avenir, etc.).

La DPAE doit être réalisée au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche. Il s'agit donc d'une formalité préalable à l'embauche qui, de ce fait, traduit une intention d'embauche à très court terme.

Jusqu'en juillet 2011, cette formalité était opérée *via* la déclaration unique d'embauche (DUE). Elle est depuis le 1er août 2011 fusionnée avec la DPAE qui préexistait. Cette fusion permet à l'employeur d'effectuer 6 formalités obligatoires auprès de l'Urssaf : déclaration de première embauche dans un établissement, immatriculation au régime général de la Sécurité sociale, affiliation à l'assurance chômage, adhésion à un service de santé au travail, déclaration d'embauche pour la visite médicale obligatoire et pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

La DPAE contient :

- l'identification de l'établissement employeur : Siret, nom ou raison sociale, adresse et APE de l'établissement,
- l'identification du salarié : NIR, sexe, nom, prénoms, date et lieu de naissance,
- les principales caractéristiques du contrat de travail : date et heure d'embauche, type de contrat de travail (CDD, CDI), date de fin de CDD le cas échéant.

Le formulaire est simplifié pour les entreprises de travail temporaire (ETT) et ne comprend que l'identification de l'ETT, du salarié et la date de début de la mission. Aucune information ne figure sur la date de fin, ni sur l'entreprise utilisatrice.

À noter :

- un stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'employeur n'a pas de DPAE à effectuer ;
- les adhérents au titre emploi service entreprise (Tese), au titre firme étrangère (TFE) et au chèque emploi associatif (CEA) n'ont pas à effectuer de DPAE, celle-ci étant intégrée à ces dispositifs.

Les séries nationales (mensuelle et trimestrielle) de l'Acoess sur les embauches ont reçu le label « Statistiques publiques » de l'Autorité de la Statistique Publique.

4. Volumétrie

40 millions de DPAE par an (dont la moitié en intérim)

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : non
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : oui embauches prévues
- Période d'emploi : date d'embauche et durée du CDD
- Volume d'emploi (heures, jours...) : non
- Rémunération : non

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

7. Limites éventuelles de la source

Une petite fraction des DPAE ne donne pas réellement lieu à embauche après la procédure déclarative obligatoire. Il s'agit de quelques pourcents des DPAE.

La qualité du type de contrat CDD/CDI présente des disparités avec d'autres sources. Une question a été intégrée à l'enquête OFER de la DARES pour améliorer la qualité de cette information.

Dans les entreprises multi-établissements, la DPAE n'est pas toujours rattachée à l'établissement employeur.

8. Dernières études publiées sur le thème

Acooss stat sur les embauches : 4 publications trimestrielles au niveau national, des publications régionales STAT UR
<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat.html>

Baromètre mensuel

<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/barometre-economique.html>

SOURCES SPECIFIQUES A UN THEME PARTICULIER

Enquêtes Conditions de travail et Conditions de travail et vécu au travail (Dares-Insee)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Tous les 7 ans environ depuis 1978. 6^{ème} enquête en 2012-2013.
2015-2016 : enquête Conditions de travail et vécu au travail.

2. Champ géographique et sectoriel de la source

France métropolitaine jusqu'en 2005, France entière hors Mayotte en 2013 et 2015-2016.
Ensemble des personnes en emploi jusqu'en 2013.
Les retraités et inactifs sont aussi interrogés dans l'enquête condition de travail et vécu au travail 2015-2016

3. Type de données recueillies

Enquête par sondage :

- volet personne en emploi (face à face + auto administré)
- volet employeur (en 2013) : établissements de 10 salariés ou plus des individus interrogés + 7 000 établissements d'au moins 1 salarié représentatifs de l'ensemble de l'économie

4. Volumétrie

34 000 individus en 2013 (sur représentation fonction publique, secteur hospitalier, DOM)

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : non
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : non
- Période d'emploi : non
- Volume d'emploi (heures, jours...) : nombre d'heures habituelles par semaine pour emploi principal et l'ensemble des activités professionnelles
- Rémunération : oui

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

- Contrat de travail (alternance, stagiaire, intérimaire, contrat aidé, CDD, CDI, fonctionnaire) avec la durée du contrat pour les contrats temporaires

- Temps de travail (plein, partiel avec quotité et raisons) et ses caractéristiques (week-end, soir, nuit, variable)

7. Limites éventuelles de la source

8. Dernières études publiées sur le thème

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-102.pdf> résultats de l'enquête 2012-2013

Enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER, Dares-DGT)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

1^{ère} enquête en 1987, puis 1994, 2003, 2010, prochaine en 2017

2. Champ géographique et sectoriel de la source

France métropolitaine + Réunion

Salariés du privé (hors salariés de particuliers employeurs), des entreprises et hôpitaux publics + une partie des agents de l'Etat et des collectivités territoriales (couvre 92 % de l'ensemble des salariés)

3. Type de données recueillies (source administrative, enquête par sondage...)

Enquête par sondage, données recueillies par le médecin du travail lors de l'entretien médico-professionnel + questionnaire auto-administré avant cette visite

4. Volumétrie

54 000 salariés. Taux de réponse de 89 % (97 % pour le questionnaire auto-administré)

5. Type d'information quantitative recueillie

- Nombre de personnes en stock (présents à une date t) : non
- Nombre de personnes en flux (ex : embauches) : non
- Période d'emploi : non
- Volume d'emploi (heures, jours...) : oui (nombre heures de travail la dernière semaine travaillée)
- Rémunération : non

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

- Contrat de travail (alternance, stagiaire, intérimaire, CDD, CDI, fonctionnaire, « agent à statut »)
- Temps de travail (plein, partiel subi, partiel choisi) et ses caractéristiques (en équipes, week-end, soir, nuit, variable)

7. Limites éventuelles de la source

8. Dernières études publiées sur le thème

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-023-2.pdf> : résultats de l'enquête 2010

Enquêtes génération (Cereq)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Enquêtes ayant lieu tous les trois ans, auprès de sortants de formation initiale de l'année N interrogés l'année N+3. Pour une enquête sur deux, une partie de ces répondants sont réinterrogés encore en N+5 et N+7, c'est-à-dire cinq ans puis sept ans après leur sortie de formation initiale.

La première enquête de ce type a eu lieu auprès des sortants de formation initiale de 1992, interrogés en 1997. Ensuite un dispositif régulier a été mis en place à partir de l'enquête suivante, réalisée en 2001 auprès de sortants du système éducatif en 1998 (enquête Génération 98).

2. Champ géographique et sectoriel de la source

Jusqu'à la Génération 2007, enquête France métropolitaine. A partir de Génération 2010, enquête France entière.

Ne sont pas considérés comme sortants de formation initiale l'année N les jeunes démarrant un contrat d'apprentissage dans l'année qui suit. En revanche, les jeunes achevant leur formation en apprentissage l'année N (et ne poursuivant pas d'études ni d'autre contrat d'apprentissage ensuite) font partie du champ.

Sont également exclus du champ enquêté les jeunes résidant à l'étranger au moment de l'interrogation, en N+3.

3. Type de données recueillies

Enquête par sondage, réalisée par téléphone, auprès de "présumés sortants" de formation initiale. La base de sondage est constituée à partir de données administratives. Celles-ci sont recueillies auprès d'établissements de formation (pour le supérieur notamment), et de fichiers transmis par l'Education Nationale (pour les présumés sortants du secondaire).

4. Volumétrie

Pour la dernière enquête réalisée (Génération 2010 à trois ans), la collecte de fichiers d'élèves a été réalisée auprès d'environ 17 000 établissements scolaires et universitaires. Une base de sondage d'environ 1 100 000 élèves présumés sortants du système scolaire et universitaire de France et Dom a été constituée.

Le taux moyen de réponse est de l'ordre de 30% (29% pour Génération 2010 enquêtée en 2013). A partir de là, près de la moitié des répondants sont identifiés comme ne faisant pas partie du champ. La taille de l'échantillon est conçue en tenant compte de cette difficulté liée à notre incapacité à anticiper qui est réellement dans le champ, à partir des bases qui nous sont communiquées.

La taille de l'échantillon en N+3 est généralement de 30 000 à 35 000 répondants dans le champ (l'échantillon avait été plus important pour Génération 1998 interrogée en 2001, avec 55 000 répondants dans le champ).

5. Type d'information quantitative recueillie

- Enquête longitudinale (sur 3 à 7 ans selon les cas, 10 ans exceptionnellement pour les sortants de génération 1998, interrogés en 2008). L'enquête est donc rétrospective, avec une périodicité du calendrier mensuelle.
- Chaque mois du calendrier renvoie à une situation unique (déclarative) entre emploi / recherche d'emploi / formation / reprise d'études / inactivité / autres situations d'inactivité. On identifie ainsi des séquences dans le calendrier. Chaque séquence ainsi repérée fait ensuite l'objet de questions, permettant notamment pour l'emploi, de connaître le statut d'embauche et le statut en fin de séquence d'emploi, la date de changement éventuel, la profession et poste occupé, le temps de travail, la rémunération, le type d'établissement et d'entreprise... etc.
- Le repérage des statuts d'emploi atypiques se fait donc au travers d'une liste de statuts d'emploi, l'énorme majorité des enquêtés parvenant à se situer sans problème (voir extrait de questionnaire 1). Les situations d'emplois dites "au noir", lorsqu'elles sont décrites par les enquêtés (dûment informés au début de l'enquête de son caractère anonyme), sont déclarées comme relevant d' "autres situations".

- Le volume d'emploi, pour l'emploi décrit, apprécié en début et en fin de séquence, est décrit comme temps plein ou temps partiel, puis le cas échéant comme moins d'un mi-temps / un mi-temps / 60% (avec équivalent en heures travaillées) / 80% (idem). Lorsque la déclaration porte sur moins d'un mi-temps, on cherche encore à savoir s'il s'agit de moins de 8h par semaine / 8h à 14h par semaine / 14h à 21h par semaine. Des questions portent également, dans le cas des embauches à temps partiel, sur le souhait qu'aurait eu la personne à ce moment-là de travailler à temps plein.
- La rémunération, pour l'emploi décrit, est décrite soit en clair soit en tranches, primes comprises. Des questions supplémentaires sur l'existence d'autres primes ou de 13ème mois sont également posées- ce relativement au moment de l'embauche et à la fin de la séquence d'emploi en question. Cette variable fait l'objet ensuite de redressements, du fait de problèmes de saisie mais aussi parfois de déclarations erronées.

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Traditionnellement, cette enquête est utilisée pour suivre les cheminements des jeunes après la formation initiale, et la question des statuts d'emplois occupés est presque systématiquement abordée. Néanmoins, la source est plus souvent utilisée pour travailler sur l'opposition emplois typiques / emplois atypiques que pour se pencher sur les (ou des) emplois atypiques. Reste qu'au fil des années, divers travaux ont par exemple été menés sur l'intérim, sur les emplois-jeunes, sur l'alternance, sur le temps partiel... au cours des premières années qui suivent la sortie de formation initiale.

Extrait de questionnaire (Génération 2010 interrogée en 2013) :

EP1

◆ EP2 si INTER=1 (intérimaires plusieurs missions)

Nous allons maintenant parler de l'entreprise <nom1:c> à <commu:c> où vous avez travaillé entre <datdt:c> et <datft:c>. Dans cette entreprise :

Vous étiez salarié.....	1	◆ EP2A
Vous étiez à votre compte.....	2	◆ EP11
Vous aidiez un membre de votre famille.....	3	◆ EP6

(...)

EP20

◆ EP25 si EP1=2 OU EP1=3 OU INTER=1

Dans l'entreprise <nom1:c>, sur quel contrat de travail avez-vous été embauché en <datdt:c>?

IE : Lire toutes les modalités

Fonctionnaire (ou élève-fonctionnaire).....	1	◆ EP19
Un CDI (contrat à durée indéterminée).....	3	◆ EP19
Un CDD (contrat à durée déterminée).....	4	◆ EP21
Intérimaire.....	5	◆ EP25
Autres contrats.....	6	◆ EP21

EP21

Et plus précisément :IE : Lire toutes les modalités

Un Contrat de professionnalisation.....	01	◆ EP21B	
Un Contrat d'Apprentissage.....	02	◆ EP21B	
Un Contrat Saisonnier.....	04	◆ EP25	
Un CUI, un CAE, un CAV, un CES ou un CEC (contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat emploi solidarité ou contrat emploi consolidé).....			
.....	03	◆ EP25	
Un CIE ou un CIRMA (contrat initiative emploi ou contrat d'insertion revenu minimum d'activité).....			05
.....		◆ EP25	
Un Civis (Contrat d'insertion dans la vie sociale).....	06	◆ EP25	
Un emploi d'avenir.....	10	◆ EP25	
Un CDD du secteur public.....	07	◆ EP25	
Un CDD du secteur privé.....	08	◆ EP21A	
Autres contrats (précisez en clair).....	09	◆ O_EP21	

7. Limites éventuelles de la source

- Les "doubles situations" éventuelles (comme emploi + autre(s) emploi(s) à temps partiel ; ou bien emploi + études en parallèle, hors alternance...) restent mal saisies. Seule l'une des situations (l'emploi ou la situation principale) est décrite. La montée en charge des cumuls d'emplois à temps partiel est de ce fait hors de portée de l'enquête - pour le moment.
- On suppose également que le sous-emploi est sous-évalué dans l'enquête Génération, du fait même de la structure actuelle du calendrier (structure susceptible d'évoluer à l'avenir). Les jeunes concernés peuvent avoir résumé une éventuelle période de sous-emploi comme "période de recherche d'emploi". A l'avenir, il est possible que des questions soient introduites en cas de séquences de recherche d'emploi ou d'inactivité longues, pour identifier la présence, malgré tout, de formes d'emploi mêmes "mineures".
- De façon classique, les jeunes en errance, en foyer... sont peu ou pas repérés.

8. Dernières études publiées sur le thème

<http://www.cereq.fr/index.php/publications>

Barret C., F. Ryk, et N. Volle (2014), « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010 - Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Bref n° 319*.

Céreq (2014), « Quand l'Ecole est finie. Premiers pas dans la vie active », Pascale Rouaud et Olivier Joseph (coordination).

Ménard B. (2014), « Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage », *Bref n°322*.

Mora V. (2014), « Quand les bacheliers reprennent le chemin des diplômes », *Bref n°325*.

Gofette C. et Recotillet I. (2014), « Décrocher un diplôme, une deuxième chance pour l'insertion des non-diplômés », *Bref n° 329*.

Enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo, Dares)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Pour les entreprises de 10 salariés ou plus : enquête trimestrielle effectué dès le premier jour du trimestre suivant.
Pour les entreprises de 1 à 9 salariés : enquête annuelle envoyée fin mars (ACEMO TPE, très petites entreprises)

2. Champ géographique et sectoriel de la source

France métropolitaine.

Intérimaires et stagiaires exclus.

Ensemble des secteurs hors agriculture, administration publique (3FP et sécurité sociale), syndicats de copropriété, associations 1901 de l'action sociale, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

3. **Type de données recueillies** : Enquête par sondage

4. **Volumétrie**

Acemo trimestrielle : 34 000 unités par trimestre – entre 75 et 80% de répondant

Acemo TPE : 54 000 chaque année – entre 60 et 65% de répondant

5. **Type d'information quantitative recueillie**

• **Nombre de personnes en stock (présents à une date t)** : emploi salarié en fin de trimestre (fin d'année pour Acemo TPE)

• **Nombre de personnes en flux (ex : embauches)** : non

• **Période d'emploi** : non

• **Volume d'emploi (heures, jours...)** : durée collective hebdomadaire habituelle de travail des salariés à temps complet (durée hebdomadaire de chaque salarié pour Acemo TPE)

• **Rémunération** : ensemble des rémunérations brutes versées

6. **Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi**

Nombre de salariés en CDD et à temps partiel.

Pour Acemo TPE, ces renseignements sont recueillis au niveau de chaque salarié avec aussi les contrats aidés selon le type.

7. **Limites éventuelles de la source**

8. **Dernières études publiées sur le thème**

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-013-2.pdf> (4ème trimestre 2014, résultats provisoires, 10 salariés ou plus)

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-096.pdf> (3ème trimestre 2014, résultats définitifs, 10 salariés ou plus)

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-099.pdf> (2014, Acemo TPE)

Fichier national des allocataires (FNA, Pôle emploi)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Mis à jour mensuellement, depuis 1997 sur le champ cité ci-dessous.

2. Champ géographique et sectoriel de la source

Ensemble des individus inscrits comme demandeurs d'emploi, France entière

En particulier, allocataires⁶⁶ de l'Assurance chômage et leurs périodes d'emploi accomplies dans une entreprise entrant dans le champ de l'Assurance chômage

3. Type de données recueillies : Source administrative

- Parcours d'inscription des demandeurs d'emploi : dates de prises en charge, demandes d'allocation, données sur l'accompagnement, etc.
- Parcours d'indemnisation des allocataires :
 - o dates d'indemnisation,
 - o dates de décalage en cas de cumul de salaire et d'indemnisation,
 - o montant d'indemnisation,
 - o informations sur le dernier contrat suite auquel le droit est ouvert (type de contrat, CDD, CDI ou non renseigné, et motif de fin de contrat).

Les mois où l'allocataire a travaillé alors qu'il a un droit ouvert (activité réduite), le nombre d'heures travaillées et le salaire total est renseigné pour le mois, mais le type de contrat n'est pas renseigné.

Alimentés par : bases opérationnelles des Directions Régionales de Pôle emploi

- Parcours d'affiliation des allocataires pendant la période de référence, soit 28 ou 36 mois avant la fin du contrat suite auquel le droit est ouvert :
 - o dates de début et fin de contrat,
 - o durée d'affiliation, en jours, en heures ou en cachets
 - o employeur (informations sur l'employeur, nom, siret, taille, etc.),
 - o motif de fin de contrat (peut renseigner sur le type de contrat, voir annexe 1),
 - o nature de l'affiliation (formation, maladie ou travail – si travail, distinction entre travail dans le champ des annexes 8 et 10, donc CDD d'usage des secteurs du spectacle, dans le champ de l'annexe 4 (distinction entre intérim et CDD d'usage hors spectacle), dans le champ de l'annexe 1 (principalement VRP et journalistes pigistes) et dans le champ du régime général (autre) (voir annexe 2)

Le salaire pour chaque contrat n'est pas renseigné, mais on a le salaire total sur une période de 12 mois précédant la fin du dernier contrat et le nombre de jours d'appartenance à l'entreprise.

Alimenté par : déclarations mensuelles de mission d'intérim, attestations employeurs mensuelles des intermittents du spectacle, attestations employeur dématérialisées, attestation « Assédic » (attestation employeur sur papier), saisie manuelle des informations par l'agent à partir de bulletins de salaire

Champ : périodes d'emploi accomplies dans une entreprise entrant dans le champ de l'Assurance chômage

4. Volumétrie

Possibilité d'accéder à l'exhaustivité de l'information, travaux sur des extractions au 10e, 40e, 100e...

⁶⁶ L'allocataire est un demandeur d'emploi qui a pu ouvrir un droit à l'Assurance chômage, il a donc travaillé au moins 4 mois dans le champ d'application du régime d'Assurance chômage, donc pour un employeur affilié, soit obligatoirement (L.5422-13 du code du travail) tous les employeurs du secteur privé.

5. Type d'information quantitative recueillie

- **Nombre de personnes en stock (présents à une date t) :** oui, on peut le calculer – nombre d'allocataires indemnisés, indemnisables
- **Nombre de personnes en flux (ex : embauches) :** oui on peut le calculer – nombre d'ouvertures de droit
- **Période d'emploi :** oui sur une période restreinte, uniquement secteur privé
- **Volume d'emploi (heures, jours...) :** durée d'affiliation, en jours, en heures ou en cachets
- **Rémunération :** uniquement le cumul sur un an (période d'affiliation), ou sur un mois (période d'activité réduite)

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

Pendant la période d'affiliation (2 ou 3 ans), on a le parcours des allocataires, et notamment la distinction entre intérim, CDD, CDD d'usage spectacle, CDD d'usage hors spectacle, contrat d'apprentissage et contrat d'avenir.

7. Limites éventuelles de la source

8. Dernières études publiées sur le thème

<http://www.unedic.org/etude-et-prevision/les-allocataires-en-activite-reduite-en-2011-profil-des-beneficiaires-et>

<http://www.unedic.org/etude-et-prevision/profil-des-allocataires-de-l-assurance-chomage-en-2011>

Annexe 1 : codes de motif de fin de contrat

11	Licenciement suite à règlement ou liquidation judiciaire
12	Licenciement suite à fermeture définitive de l'établissement
13	Licenciement suite à décentralisation
14	Licenciement pour autre cause économique
15	Licenciement pour fin de chantier
16	Licenciement pour congé de conversion
17	Licenciement pour non-réintégration après congé parental
18	Licenciement pour faute grave
19	Licenciement pour faute lourde
20	Licenciement pour cas de force majeure
21	Licenciement pour inaptitude physique
22	Licenciement d'un salarié de plus de 55 ans ayant refusé d'adhérer à une convention du Fonds National de l'Emploi
23	ENTREE ACCORD CSP
24	ADHESION VOL. CSP
25	Autre rupture pour motif économique
26	Rupture d'un commun accord pour motif économique dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisé
27	Rupture d'un commun accord pour motif économique dans le cadre d'un contrat de transition professionnelle
28	Rupture pour fin de contrat aidé conclu avec un employeur public
29	Licenciement pour motif autre qu'économique
30	Fin de contrat suite à adhésion à une convention du Fonds National de l'Emploi
31	Passage à mi-temps avec une convention de préretraite progressive
32	Passage à mi-temps avec une convention de préretraite mi-temps
33	Fin de contrat suite à adhésion à une convention de conversion
34	Fin de contrat pour prise en charge en allocation de remplacement pour l'emploi
35	RUP ANT CDD INAP PRF MED
40	Fin de contrat à durée déterminée
41	Fin de mission de travail temporaire (intérim)
42	Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
43	Fin de période d'essai à l'initiative du salarié
44	Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée du fait de l'employeur
45	Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée du fait du salarié
46	Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur
47	Départ à la retraite à l'initiative du salarié
48	Mise à pied temporaire sans licenciement par suite de réduction d'activité
49	Fin de mandat

51	Rupture pour fin de service national
52	Rupture à l'initiative du salarié pour motif économique (L 321-1)
54	Rupture de contrat d'avenir (CAV)
60	Départ volontaire non légitimé avec admission au 122 ^e jour (délibération 3 § 1)
61	Abandon de stage (délibération 3 § 2)
62	Départ volontaire d'un mineur pour suivre ses ascendants (délibération 10 §1 a)
63	Départ volontaire pour suivre son conjoint (délibération 10 §1 b)
64	Départ volontaire pour mariage dans les 2 mois (délibération 10 §1 c)
65	Départ volontaire d'un contrat emploi solidarité (délibération 10 §2)
66	Départ volontaire pour non-paiement des salaires (délibération 10 bis §1)
67	Départ volontaire pour actes délictueux (délibération 10 bis §2)
68	Départ volontaire après période d'essai faisant suite à un licenciement (délibération 10 bis §3)
69	Départ volontaire suivi d'une reprise d'activité de moins de 91 jours (délibération 10 bis §4)
70	Départ volontaire 'contrat de couple' (délibération 10 bis §5)
71	Départ volontaire 'clause de conscience des journalistes' (délibération 10 bis §6)
72	Démission d'un mandataire
77	Départ volontaire (délibération 3)
78	Départ volontaire (délibération 10)
79	Départ volontaire (autres motifs)
80	Licenciement convention sidérurgie
81	Fin de contrat d'apprentissage
82	Résiliation judiciaire du contrat
83	Rupture pour force majeure ou fait du prince
84	Rupture dun contrat à durée déterminée ou d'apprentissage d'un commun accord
85	Licenciement ARE conversion
86	Rupture d'un CNE (contrat de nouvelle embauche) à l'initiative de l'employeur dans les 2 premières années du contrat
87	Rupture d'un CNE (contrat de nouvelle embauche) à l'initiative du salarié dans les 2 premières années du contrat
88	Rupture conventionnelle (loi du 25 juin 2008)
90	Motif inconnu
XX	Valeur hors table

Annexe 2 : liste des annexes au règlement général

Dans les parcours d'affiliation, il est indiqué si le contrat relève du régime général ou de l'une de ces annexes :

(Depuis le 1^{er} juillet 2014, les salariés intermittents ne seront plus distingués dans l'annexe 4 puisqu'ils relèvent du régime général)

> Annexes au règlement général

- > Annexe I : VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistants maternels, assistants familiaux, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission
- > Annexe II : Personnels navigants de la marine marchande, marins pêcheurs
- > Annexe III : Ouvriers dockers
- > Annexe IV : Salariés intermittents, salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire
- > Annexe V : Travailleurs à domicile
- > Annexe VI : Salariés relevant d'un employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France
- > Annexe VII : Salariés handicapés des entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile
- > Annexe VIII : Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle
- > Annexe VIII : Liste relative au champ d'application de l'annexe VIII
- > Annexe IX : Salariés occupés hors de France ou par des organismes internationaux, ambassades et consulats
- > Annexe X : Artistes du spectacle
- > Annexe XI : Anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation
- > Annexe XII : Définition de l'assiette spécifique des contributions des employeurs et des salariés pour certaines professions

Enquête sur l'activité réduite (Unedic)

1. Périodicité de la source et date de la 1^{ère} collecte

Février 2012

2. Champ géographique et sectoriel de la source

Demands d'emploi indemnisés par l'Assurance chômage ayant exercé une activité réduite au cours du 2^{ème} trimestre 2011, relevant du régime général ou de l'annexe IV

3. Type de données recueillies : Enquête téléphonique

4. Volumétrie

Echantillon de 2004 personnes, extrait par tirage aléatoire stratifié du fichier national des allocataires (FNA). 61% d'entre eux occupent un emploi la semaine précédant l'enquête de février 2012.

5. Type d'information quantitative recueillie

- **Nombre de personnes en stock (présents à une date t) :** non
- **Nombre de personnes en flux (ex : embauches) :** non
- **Période et Volume d'emploi (heures, jours...) :**

Sur la période d'emploi de référence (pour 61% des enquêtés) :

- Temps complet/partiel
- Nombre d'heures par semaine
- Durée du contrat
- Nombre de missions/d'emplois effectués au cours de la semaine précédant l'enquête
- **Rémunération :** Rémunération mensuelle nette

6. Autres apports de la source à la mesure des formes d'emploi

- Nature du contrat (CDI, CDD, contrat d'intérim ou de travail temporaire, contrat d'apprentissage, travail à son compte ou comme « salarié-chef d'entreprise », stage, travail avec un membre de la famille, autre)
- Emploi saisonnier ?
- Contrat aidé ?
- Qualification (agriculteur, artisan ou commerçant ou chef d'entreprise, cadre ou profession libérale, profession intermédiaire, employé, ouvrier, autre)
- Secteur d'activité

7. Limites éventuelles de la source

- Champ très spécifique
- En février, 61 % des 2004 enquêtés avaient un emploi (dont 35 % en activité réduite et 26 % en emploi sortis des listes de Pôle emploi)

8. Dernières études publiées sur le thème

<http://www.unedic.org/etude-et-prevision/les-allocataires-en-activite-reduite-en-2011-conditions-d-exercice-motivations-et>

ANNEXE 3 : Diversité des formes d'emploi : les enjeux de la qualification et de la quantification

Jean-Yves Kerbourc'h
Professeur à l'université de Nantes

La lettre de mission invitait le groupe de travail sur « La diversité des formes d'emploi » à examiner la manière dont l'appareil statistique français rend compte de cette diversité, à signaler des lacunes et à « formuler des recommandations pour améliorer la mesure des formes d'emploi particulières, en identifiant d'une part les exploitations nouvelles des sources existantes et d'autre part la possibilité de compléter les recueils existants (ajouts de questions, mobilisation de données nouvelles) ».

Le caractère technique de la demande dépasse la compétence d'un juriste bien incapable de porter un jugement sur la qualité des statistiques. Dans un article sur « Les qualités des quantités » Alain Desrosières identifiait six critères de qualité de la statistique publique : sa pertinence, sa précision, son actualité et sa ponctualité, son accessibilité et sa clarté, sa comparabilité et sa cohérence⁶⁷.

Nous nous intéresserons exclusivement à la première de ces qualités, la *pertinence* des statistiques produites. Que donnent à voir les statistiques françaises sur le travail et l'emploi ? Les représentations sur lesquelles elles sont construites sont-elles toujours pertinentes ? Appréhendent-elles les évolutions récentes ? Rendent-elles compte des nouvelles pratiques ? Offrent-elles une intelligibilité satisfaisante des phénomènes observés ? Répondent-elles aux besoins de ceux qui les utilisent ?

Statisticiens et juristes travaillent sur le substrat commun que sont les catégories du droit du travail. Le juriste *qualifie*, le statisticien *quantifie*. Le juriste est happé par le syllogisme juridique. Il part des *faits* sociaux (une relation de travail par exemple), en détermine la *nature* en les classant dans une *catégorie* juridique (un contrat à durée indéterminée par exemple) pour lui appliquer un *régime juridique* (le régime de la rupture des contrats à durée indéterminée). De son côté le statisticien se demande combien de contrats à durée indéterminée sont conclus chaque année, quelle est la part de ces contrats dans l'ensemble des contrats conclus, quelle est la durée d'exécution de ces contrats, quelle est la part respective de chaque modalité de résiliation.

Ces exercices de *qualification* et de *quantification* deviennent difficiles en raison de la diversification croissante des catégories juridiques. Ce phénomène défie les juristes (le juge notamment) appelés à maintenir la cohérence de ces catégories et la rigueur du syllogisme. Aussi bien il met à mal l'appareil statistique qui est sommé de saisir toutes les nuances du foisonnement des catégories et sous-catégories du droit du travail. Rendre compte de la « diversité des formes d'emploi » et des « formes particulières d'emploi » est une tâche ardue, coûteuse et sans fin. C'est Sisyphe devenu juriste ou statisticien.

Au reste il faut se demander si ce n'est pas plutôt de la diversité des *formes de travail* dont il faut parler, c'est-à-dire des *différentes façons de travailler* (pour un travailleur) et de *mobiliser le travail* (pour celui qui utilise ses services) et non de la diversité des formes d'emploi, l'emploi renvoyant à une fonction.

Il est difficile de s'abstraire des catégories juridiques. Pour autant il faut éviter de les étudier en « tuyaux d'orgues » alors qu'elles entretiennent des rapports étroits les unes avec les autres. Leurs usages et mésusages doivent être mis en lumière. Elles sont *contingentes* (possibilité qu'elles soient ou non utilisées⁶⁸) et *équivoques* (on ne sait jamais dans quel sens elles seront utilisées). Elles sont aussi *polyvalentes* (la même règle peut être utilisée à des fins différentes). Ce sont ces fins qu'il faut identifier, qualifier et tenter de quantifier par-delà la diversité des catégories dans lesquelles se logent les formes particulières d'emploi. Les sujets de droit (travailleurs, entreprises, État) jouent une musique qui évolue. Les enjeux restent. Quatre d'entre eux nous paraissent cardinaux : l'acquisition des revenus professionnels, la lutte contre l'instabilité de la relation de travail, les conditions de travail et notamment l'organisation et la répartition du temps de travail, et la capacité à faire se rencontrer offres et demandes de travail ou de services dans un marché qui n'est plus exclusivement celui du travail.

1. L'acquisition du revenu

Comment les travailleurs acquièrent-ils leurs revenus aujourd'hui ? Comment l'acquerront-ils demain ? De quoi ce revenu est-il composé ?

⁶⁷ A. Dérosières, « Les qualités des quantités », *Courrier des statistiques*, n° 105-106, juin 2003, pp. 51-63.

⁶⁸ Le cimetière des aides à l'emploi est rempli de « dispositifs » que leurs destinataires n'ont jamais utilisés.

Les revenus peuvent provenir d'une activité développée par le travailleur pour son *propre compte*. De nombreux *métiers* peuvent être exercés soit dans le cadre d'un *lien de subordination* (qui caractérise l'existence d'un contrat de travail) soit pour son *propre compte* : comptable, avocat, médecin, pharmacien, plombier, électricien, couvreur, réparateur automobile, métiers du conseil en entreprise etc. Les activités innomées dont la diversité n'a d'égale que l'étendue de l'imagination humaine peuvent être exécutées tantôt en tant que salarié tantôt sous statut de non salarié : le commerce (en échoppe ou sur internet), l'artisanat, la création artistique.

Certains de ces métiers ou activités peuvent *à la fois* être exercés en qualité de salarié *et* pour son propre compte. C'est le cas d'un professionnel de santé qui travaille sous le régime des travailleurs libéraux en cabinet et qui réalise des vacations dans un établissement de santé privé ou public. Quelle est l'évolution de cette pluriactivité en France ? Quelles professions sont particulièrement concernées ? Est-il possible de dénombrer l'ensemble des travailleurs pluriactifs ? Quelle est la part de gains obtenus dans chaque activité ? L'une est-elle l'accessoire de l'autre ? Pour quelles raisons les intéressés ont-ils fait le choix d'être pluriactifs ?

Les mêmes questions doivent être posées pour ceux des travailleurs pluriactifs qui exercent des *métiers différents* sous *statut différent*. L'extraordinaire diversité de ces statuts rend difficile l'identification d'un travailleur qui exerce sous plusieurs d'entre eux. Les déclarations d'activité sont faites à des organismes différents (chambres des métiers, chambres de commerce, URSSAF). Chaque profession donne lieu à des affiliations à des régimes de sécurité sociale différents. La fiscalité des revenus fait encore l'objet d'autres traitements. C'est ainsi que les revenus d'un auteur qui cède ses droits patrimoniaux seront tantôt (parfois sur option de l'intéressé) considérés comme des traitements et salaires (alors qu'il n'a pas conclu de contrat de travail) tantôt comme des bénéfices non commerciaux. Il en est de même pour certains mandataires sociaux.

Pour des raisons de rigueur scientifique l'exercice de quantification, au demeurant très documenté⁶⁹, se fait à partir de ces catégories juridiques ou de ces catégories de travailleurs : celle des auto entrepreneurs (les revenus obtenus sous un autre statut risquent d'être exclus de l'étude), les médecins⁷⁰ etc.

Connaître l'origine et la répartition des revenus des travailleurs permettrait de mieux comprendre les évolutions actuelles. L'importance accordée en France à la partition travail dépendant / travail subordonné peut masquer des situations hybrides, subtiles dans lesquelles se déploient de nouvelles activités économiques (les services liés au développement des technologies numériques notamment). Un salarié peut diversifier ses sources de revenus en travaillant à la fois pour un employeur et pour son propre compte, l'une et l'autre des activités étant complémentaires, l'une ne pouvant se déployer sans l'autre. L'INSEE remarque que quel que soit le secteur ou le statut juridique, les pluriactifs ont en moyenne un revenu global (somme des revenus d'activité salariée et non salariée) plus élevé que les mono actifs. Pour les indépendants « classiques » (hors auto-entrepreneurs), le revenu global des pluriactifs est supérieur en moyenne de 73 % à celui des monoactifs. Pour les auto-entrepreneurs le revenu global des pluriactifs est près de quatre fois plus élevé que le revenu des monoactifs⁷¹.

Au reste la dichotomie juridique entre régime du travail salarié et régime du travail pour son propre compte dont la frontière est délimitée par les critères de la subordination juridique n'est nullement intangible. Comme nous l'avons souligné plus haut dans nombre d'activités le travailleur a le *choix* entre exercer son activité en qualité de salarié ou pour son propre compte. S'il souhaite travailler pour son propre compte il veillera à ce que les conditions dans lesquelles il exerce son activité ne caractérisent pas l'existence d'un lien de subordination. Réciproquement un donneur d'ordre peut modifier l'organisation de son entreprise pour éviter qu'un tel lien puisse être établi. La rigidité du droit et l'interdiction faite aux parties de choisir le régime sous lequel ils entendent se placer sont aisément contournables grâce à la *plasticité* des organisations de production⁷². Un avocat spécialisé explique que pour éviter la qualification de contrat de travail une plateforme collaborative (dans l'économie dite du « partage ») veillera à ce que le prestataire reste libre d'accepter ou de refuser une prestation, à ce qu'il gère comme il l'entend les modalités d'exécution de sa prestation, à ce qu'il fixe lui-même son emploi du temps, à ce qu'il détermine ses tarifs même si ceux-ci peuvent être encadrés par des fourchettes indicatives⁷³. En définitive le travail salarié et le travail non salarié sont des formes de *mobilisation* du travail très *libres*. Entreprises et travailleurs adaptent leurs organisations ou leur comportement en fonction du régime auquel ils entendent être soumis.

⁶⁹ Insee, « Emploi et revenus des indépendants », Insee Références, Ed. 2015, 152 p.

⁷⁰ L'Insee dénombre ainsi chaque année avec une remarquable précision le nombre de médecins libéraux, ceux qui exercent en qualité de salariés et les médecins « mixtes ».

⁷¹ « Emploi et revenus des indépendants », préc. p. 98.

⁷² Laissons les juges trancher le contentieux des « faux » indépendants (qui doivent être requalifiés en salariés) ou des « faux » salariés (mais vrais indépendants...) qui est un problème de pure (et simple) technique juridique. Ce sont les organisations productives et les logiques de recours tantôt à des non salariés tantôt à des salariés qu'il faut tenter de comprendre. La mesure du phénomène est un élément parmi d'autres de son intelligibilité.

⁷³ P. Thiébard, « Quand l'économie collaborative est rattrapée par le Code du travail », *JCP S* 2015, 1294.

Une autre forme d'acquisition du revenu et de mobilisation du travail repose sur les procédés de revenu différé. L'assurance-chômage en est l'archétype : « le chômage, c'est une certaine gestion sociale de l'incertain économique »⁷⁴. Les droits rechargeables de l'assurance-chômage (toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de son droit antérieur prolonge d'autant la durée de ce droit) et le « temps réduit indemnisé » (possibilité de cumuler dans un même mois une allocation de retour à l'emploi et le revenu d'une activité salariée ou non salariée) modifient les comportements des salariés et des employeurs qui s'adaptent aux règles. Il est ainsi possible d'obtenir un revenu *récurrent* (grâce aux droits rechargeables) et *régulier* (grâce au temps réduit indemnisé) qui se présente sous la forme d'un revenu différé puisant sa source dans le paiement d'une cotisation d'assurance chômage (le paiement de la cotisation ouvre droit à un revenu ultérieur). L'activité réduite a doublé entre 1995 et 2011 et concerne plus d'un million de demandeurs d'emploi par mois⁷⁵. Parmi eux environ 45.000 cumulent l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une activité non salariée⁷⁶.

La conclusion de certains contrats à durée déterminée associés à des règles d'indemnisation particulières du chômage stimulent spectaculairement ces revenus différés. C'est le cas du contrat à durée déterminée d'usage et les annexes de l'assurance chômage qui organisent l'indemnisation des intermittents du spectacle⁷⁷. C'est aussi le cas du travail temporaire et les règles spécifiques d'indemnisation de ces travailleurs. Dans ces deux cas les *organisations du travail* ont été adaptées pour mettre en place et profiter des avantages de la *discontinuité de l'emploi* (dans une logique de flexibilité quantitative) que « sécurise » la *continuité du revenu* de remplacement procuré par l'assurance chômage.

La mesure de chaque forme particulière d'emploi (plus exactement de *travail*) est certes indispensable. Ce qui est plus intéressant et sans doute plus *pertinent* et plus difficile dans la construction de la statistique c'est d'évaluer quantitativement la dynamique de l'articulation de ces formes d'emploi entre elles par les travailleurs pour obtenir un revenu : des traitements (fonction publique), des salaires (contrat de travail), des revenus liés à une activité non salarié, des revenus d'assurance chômage, la prime d'activité etc. À cette dynamique correspondent de nouvelles organisations d'entreprises qui évoluent. Les entreprises de la « nouvelle économie » s'y moulent évidemment plus facilement et plus immédiatement.

2. La lutte contre l'instabilité de la relation de travail

La prohibition des *engagements perpétuels* rend, par nature, la relation de travail *instable* : « On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. Le louage de service, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes⁷⁸ ». Cette instabilité garantit la *liberté du travail*. Mais en période de sous-emploi elle permet à l'employeur d'ajuster la durée du contrat à la stricte période pendant laquelle il a besoin des services du salarié qu'il n'a pas besoin de fidéliser. Les conditions juridiques dans lesquelles la relation de travail peut cesser revêtent alors une importance cardinale pour l'employeur. Les modes de rupture se sont beaucoup diversifiés et ont été grandement facilités par le législateur qui offre à l'employeur (parfois au salarié) la possibilité de construire des *stratégies* de rupture.

Le mode de cessation de la relation de travail le plus simple consiste à stipuler un terme dans le contrat de travail. Ainsi conclu à durée déterminée il « cesse de plein droit à l'échéance du terme⁷⁹ ». Si le terme doit être fixé avec précision dès la conclusion du contrat, il peut toutefois ne pas comporter de terme précis, notamment lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, et lorsqu'il pourvoit un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi⁸⁰. Le contrat est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Le contrat comporte donc toujours un terme, mais que l'employeur peut faire fluctuer en fonction des besoins de l'entreprise. C'est un avantage considérable pour les contrats saisonniers et les contrats « d'usage ».

⁷⁴ R. Salais, « La flexibilité économique de la catégorie chômeur – Quelques enseignements de l'histoire », In Les sans-emplois et la loi, Ed. Calligrammes, 1988, pp. 81-115.

⁷⁵ Unedic, « L'activité réduite », octobre 2013, 32 p. ; M. Fontaine et J. Rochut, « L'activité réduite : quel impact sur le retour à l'emploi et sa qualité ? Une étude à partir de l'appariement FH-DADS », DARES, Document d'études, n° 183, juillet 2014, 42 p.

⁷⁶ Unedic, « Le cumul de l'allocation d'Aide au retour à l'emploi avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle non salariée, note descriptive, 13 janvier 2016, 7 p.

⁷⁷ B. Coquet, « Assurance chômage et emplois précaires. Contrats courts et segmentation du marché du travail en France : le rôle paradoxal de l'assurance chômage », *Futuribles*, n° 368, novembre 2010, pp. 23-38 ; « Les intermittents du spectacle. Un régime d'assurance chômage avantageux et discutable », *Futuribles*, octobre 2010, n° 367, pp. 4-23.

⁷⁸ C. civ., art. 1780.

⁷⁹ C. trav., art. L. 1243-5.

⁸⁰ C. trav., art. L. 1242-7.

Toutefois le contrat de travail à durée déterminée comporte de nombreux inconvénients. En premier lieu il ne peut être rompu avant son terme sauf pendant la période d'essai, et en dehors de cette période, dans des cas précis (faute grave, force majeure, commun accord des parties, conclusion par le salarié et avec un autre employeur d'un contrat à durée indéterminée⁸¹). La conclusion d'un tel contrat impose donc à l'employeur de *prévoir* assez précisément la *durée du besoin*. En deuxième lieu ce contrat est coûteux car une indemnité de précarité doit être versée au salarié (10 % de la rémunération brute perçue par ce dernier). Des coûts de transaction (recrutement, adaptation, formation) sont également à prévoir. En troisième lieu la loi soumet la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée à la justification de cas de recours, à des durées maximales et à des délais d'attente entre chaque contrat. Toutefois une entreprise dont le nombre de postes et de salariés est important peut assez facilement s'organiser pour s'attacher les services d'un même salarié pendant plusieurs années et en toute légalité (notamment en variant les cas de recours invoqués dans chaque contrat et en l'affectant sur des postes différents).

Un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un *emploi* lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise⁸². Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une *tâche* précise et temporaire⁸³. Le contrat à durée déterminée est ainsi réservé à des travailleurs embauchés « à la tâche » par opposition aux *emplois* qui doivent être pourvus par des travailleurs recrutés sous contrat à durée indéterminée qui est la « forme normale et générale de la relation de travail »⁸⁴.

La littérature sur les contrats à durée déterminée est abondante et les statistiques nombreuses. Toutefois à l'exception de certains CDD, notamment ceux dits « d'usage » la ventilation des contrats à durée déterminée par type de cas de recours est mal connue. Sont également méconnues les stratégies de recours des employeurs à ce contrat. Si le motif de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, les contrats saisonniers et les contrats d'usage répondent à des besoins de flexibilité quantitative externe⁸⁵, il ne peut pas en être de même d'autres cas de recours, notamment le remplacement des salariés absents.

L'instabilité de la relation de travail peut ne pas résulter d'une rupture programmée du contrat lors de sa conclusion mais survenir en cours d'exécution d'un contrat à durée indéterminée pourtant communément considéré (voire représenté) comme stable. En effet « le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord⁸⁶ ». On sait que la durée d'exécution des CDI dans certains secteurs d'activité est particulièrement courte et que tous secteurs confondus plus d'un tiers des CDI sont rompus dans la première année qui suit leur conclusion⁸⁷. La démission est la cause première de ces ruptures, avant celles en cours de période d'essai et les licenciements dont la part est infime.

Les modes de ruptures des contrats de travail à durée indéterminée se sont fortement diversifiés. Ceux concertés sont particulièrement prisés, notamment la rupture conventionnelle homologuée qui est la solution conjointement trouvée lorsque l'employeur ne peut ou ne veut envisager un licenciement, et que le salarié ne souhaite pas démissionner. Des modes de ruptures conflictuelles se sont également développés, et que l'on ne parvient pas à dénombrer : les prises d'acte de la rupture du contrat de travail et les résiliations judiciaires lorsque l'employeur commet une faute dans l'exécution du contrat de travail.

On mesure mal les effets de concurrence entre ces différents modes de rupture (contrat à durée déterminée compris). Les ruptures conventionnelles homologuées apparaissent aujourd'hui, aux yeux des employeurs, comme suffisamment sécurisées et moins coûteuses qu'un licenciement dont la cause réelle et sérieuse est susceptible d'être contestée en justice et de donner lieu à une indemnisation. L'arbitrage (choix du mode de rupture) est facilité par des tableaux retraçant les contentieux de l'indemnisation publiés par les revues spécialisées qui construisent des casuistiques à partir des dizaines d'arrêts rendus par les cours d'appel⁸⁸. L'indemnisation de la rupture (donc son coût) est un élément essentiel pris en compte dans la décision de l'employeur de rompre le contrat et dans le choix du mode de rupture.

En définitive il n'est plus possible d'affirmer qu'un type de contrat de travail est plus ou moins protecteur qu'un autre contre le risque d'instabilité de la relation de travail. C'est ce qui justifierait une approche horizontale de leur étude (et non contrat par contrat, dispositif par dispositif) par le dénombrement des ruptures toutes causes confondues.

3. L'organisation et la répartition du temps de travail

⁸¹ C. trav., art. L. 1243-1.

⁸² C. trav., art. L. 1242-1.

⁸³ C. trav., art. L. 1242-2.

⁸⁴ C. trav., art. L. 1221-2.

⁸⁵ Sur ces questions voir L. DUCLOS et J.-Y. KERBOURC'H, *Organisation du marché du travail et « flexicurité » à la française*, Centre d'Analyse Stratégique, Document de travail, 2006, 96 p.

⁸⁶ C. trav., art. L. 1231-1.

⁸⁷ X. Paraire, « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *DARES Analyses*, janvier 2015, n° 5, 10 p.

⁸⁸ « Licenciement pour motif personnel – Contentieux de l'indemnisation », *JCP S* 2015, Supp. n° 52, 69 p.

La diversité des formes d'emploi ne doit pas être confondue avec la diversité des modes d'organisation du travail et singulièrement l'organisation du temps de travail. Toutefois cette organisation passe désormais par la conclusion de contrats individuels de travail (contrats spéciaux) parfois articulés à des conventions ou des accords collectifs de travail. La frontière entre formes particulières d'emploi et formes particulières d'organisation du travail n'est pas claire.

C'est le cas du contrat de travail à temps partiel (en CDD ou en CDI) qui, s'il n'est pas en lui-même une forme particulière d'emploi, peut néanmoins se substituer à d'autres formes d'emploi identifiées comme telles. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année⁸⁹. Lorsque la répartition du travail sur l'année est organisée, l'intéressé est susceptible de travailler comme un salarié à plein temps à certaines périodes de l'année et très en deçà à d'autres périodes. Ce mode d'organisation de la répartition du temps de travail est à mettre en regard du contrat « zéro heure » au Royaume-Uni qui permet à l'employeur de laisser le travailleur sans travail et sans rémunération pendant une période assez longue. Le calcul de l'accomplissement du temps de travail prévu dans le contrat à temps partiel est fait en fin d'année (il doit être strictement inférieur à 1607 heures). Cette modalité d'organisation du temps de travail évite d'embaucher des travailleurs sous contrat à durée déterminée pendant les périodes de forte activité. Elle évite également d'avoir à payer des heures supplémentaires aux travailleurs embauchés à temps plein.

En outre dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des *contrats de travail intermittent* peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une *alternance* de périodes travaillées et de périodes non travaillées⁹⁰. Le contrat de travail intermittent est un *contrat à durée indéterminée* qui mentionne notamment la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes⁹¹. Comme la clause de travail à temps partiel le contrat de travail intermittent, s'il n'est pas une forme particulière d'emploi, est une forme particulière d'organisation du travail qui peut être privilégiée pour éviter le recours au contrat à durée déterminée et/ou le paiement d'heures supplémentaires.

Il en est également ainsi des conventions de forfait en heures sur l'année⁹² et des conventions en jours sur l'année⁹³ qui permettent à l'employeur d'une part de s'affranchir du calcul hebdomadaire du temps de travail, et d'autre part de répartir comme il le souhaite le temps de travail sur l'année. Les objectifs sont les mêmes que ceux recherchés par la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel ou d'un contrat de travail intermittent.

Ces trois modalités d'organisation du temps de travail offrent une *flexibilité quantitative interne* qui évite de recourir à une flexibilité quantitative externe (contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire notamment). Cette substitution nécessite une connaissance des règles, une modification de l'organisation de l'entreprise pour leur application et un savoir-faire stratégique pour arbitrer le choix qui sera fait entre flexibilité interne et flexibilité externe. Il existe donc des liens entre les formes particulières d'emploi et les formes particulières d'organisation du travail, liens qui méritent d'être étudiés.

4. Le rapprochement des offres et des demandes de travail ou de services

La diversité des formes d'emploi ne doit pas être confondue avec la diversité des nouvelles façons de travailler et la diversité des nouveaux services que permet l'essor des technologies de la communication. Ces derniers se moulent indifféremment dans de vieilles catégories juridiques (le CDD, le CDI, le travail non salarié) comme dans d'autres formes particulières d'emploi plus récemment introduites dans le Code du travail (le portage salarial par exemple). A l'inverse, des entreprises aux activités traditionnelles peuvent trouver intérêt à mobiliser des formes particulières d'emploi récemment créées.

Les uns et les autres sont susceptibles de faire appel à des intermédiaires de l'emploi, qu'il s'agisse d'emploi salarié ou non salarié. L'intérêt de ces intermédiaires de l'emploi ou de ces intermédiaires de la vie des affaires est de faciliter le rapprochement des offres et des demandes de travail (salarié ou non salarié). Plusieurs types sont à distinguer.

Le *courtier* est un intermédiaire de l'emploi ou du commerce dont l'activité consiste à rapprocher deux parties en vue de la conclusion d'un contrat sans en être lui-même partie. Doivent être considérées comme des courtiers l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de recrutement (chasseur de têtes) qui fait un placement en rapprochant une offre et

⁸⁹ C. trav. art. L. 3122-2.

⁹⁰ C. trav., art. L. 3123-31

⁹¹ C. trav., art. L. 3123-33.

⁹² [C. trav. art. L. 3121-4.](#)

⁹³ [C. trav. art. L. 3121-43.](#)

une demande d'emploi. L'association ou l'entreprise de services à la personne qui place des « travailleurs auprès de personnes physiques employeurs⁹⁴ » fait également une opération de courtage.

Le *mandat* est l'acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour elle et en son nom. L'association ou l'entreprise de services à la personne qui après avoir placé le travailleur auprès d'une personne physique employeur (courtage) procède, pour le compte de cette dernière à l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ce travailleur a une activité de mandataire.

La *prestation de services* est un contrat d'entreprise par lequel une personne (l'[entrepreneur](#)) s'engage, moyennant rémunération, vis-à-vis d'une autre (le maître de l'ouvrage), à faire quelque chose en toute indépendance et sans représentation moyennant un prix convenu entre elles. C'est ce contrat que concluent toutes les entreprises qui « sous-traitent » certaines de leurs activités auprès d'autres entreprises ou de travailleurs non-salariés (*facility management*) dans une logique de flexibilité fonctionnelle externe.

D'autres intermédiaires embauchent du personnel afin de le mettre à la disposition d'un utilisateur avec lequel ils concluent un contrat de *mise à disposition*. C'est le cas de l'entreprise de travail temporaire (flexibilité quantitative externe), de l'entreprise de services à la personne lorsqu'elle embauche un employé de maison pour le mettre à la disposition d'un particulier, d'un groupement d'employeurs (flexibilité fonctionnelle interne au marché du travail fermé que constituent les adhérents du groupement), d'une association intermédiaire dont l'objectif est l'insertion par l'activité économique.

D'autres encore sont des hybrides. C'est le cas du portage salarial défini par le Code du travail comme un « ensemble organisé constitué par : d'une part, la relation entre une entreprise dénommée entreprise de portage salarial effectuant une *prestation* au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un *contrat commercial* de prestation de portage salarial et d'autre part, le *contrat de travail* conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le salarié porté, lequel est rémunéré par cette entreprise⁹⁵ ».

Il appartient au juge, voire au législateur (ce fut le cas du portage salarial) de qualifier les contrats qui sont conclus dans le cadre des activités dites de la « nouvelle économie ». Il y a fort à parier que ces nouvelles façons d'exercer un métier (parfois de vieux métiers comme chauffeur de taxi ou loueur de meublés) ou ces nouveaux services (les services à la personne réalisés notamment par des femmes de ménage) trouveront une qualification parmi les nombreux contrats spéciaux civils ou commerciaux qui existent (eux aussi de vieux contrats), principalement ceux que nous avons cités plus haut. Il faut ici penser aux « plateformes » physiques ou numériques qui mettent en relation selon des modalités très variables un offreur de services et un client moyennant le paiement d'une rémunération (directement au prestataire de services, parfois à la plateforme elle-même qui rétrocède au prestataire tout ou partie de cette rémunération). Il appartiendra au juge du contrat de travail (voire au législateur) de décider si au regard des critères de la subordination juridique l'offreur de services est lié par un contrat de travail à son client et/ou à l'hébergeur de la plateforme.

Ces intermédiaires jouent un rôle important dans l'économie du travail et de l'emploi. Il est essentiel de connaître le nombre de travailleurs à qui ils rendent leurs services, quelle est la valeur ajoutée de ces services, de connaître la nature des relations contractuelles qu'ils nouent avec eux (salariés ou non-salariés), l'économie de ces contrats et notamment les rémunérations versées, et de comprendre quels sont les modèles économiques de ces intermédiaires. Certains sont très connus et bien suivis (travail temporaire). D'autres sont beaucoup moins documentés tel que le recours à la sous-traitance et indirectement aux services des salariés d'une entreprise extérieure. La « sous-traitance » n'est jamais identifiée comme une forme particulière d'emploi car il s'agit d'une forme particulière de mobilisation du travail. Enfin des formes particulières d'emploi ne font l'objet d'aucune étude régulière ni suivi statistique tels que les groupements d'employeurs et le portage salarial.

⁹⁴ C. trav., art. L. 7232-6.

⁹⁵ C. trav., art. L. 1254-1.