

Le 23 janvier 2008

## **Instabilité, insécurité, précarité de l'emploi**

Le développement des emplois précaires date de la fin des années 70. Avant on n'en parlait pas beaucoup. Un groupe de travail du Conseil national de la statistique, ancêtre du Cnis, a fait des propositions en 1979 sur ce que l'on appelait les formes particulières d'emploi (groupe présidé par François Michon, rapporteur François Eymard-Duvernay). Une enquête complémentaire à l'enquête Emploi a été organisée en 1980 (cf. état des lieux), et des questions spécifiques ont été introduites dans l'enquête Emploi à partir de 1982. Ces formes particulières d'emploi se développent au cours de la décennie 80, mais le vocabulaire à leur sujet n'est pas stabilisé, ce qui se reflète dans l'article de Jean-Luc Heller, « Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent », (Economie et statistique, 1988). Dès cette date, une interrogation porte sur le devenir des personnes employées selon ce type d'emploi : y restent-elles, trouvent-elles un emploi stable, sont-elles plus vulnérables au chômage que les personnes en contrat à durée indéterminée (CDI) ? En 1988, les contrats à durée déterminée (CDD) étaient pour beaucoup de salariés un tremplin vers l'emploi stable alors que l'intérim l'était moins. Les stages et contrats aidés conduisaient encore moins à une position stabilisée un an après.

Au cours des années 90, la progression de ces formes d'emploi a été régulière. Elles représentent maintenant une part importante de l'emploi salarié, et surtout la majeure partie des embauches s'effectuent au travers de l'intérim, des CDD ou des contrats aidés. Les études et analyses sur ce thème se sont beaucoup développées (voir les articles cités dans l'état des lieux, notamment « Les formes particulières d'emploi en France : un marchepied vers les emplois stables ? », Laurence Bloch et Marc-Antoine Estrade, France portrait social 1998-1999, « [Les contrats courts, source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent](#) », Premières synthèses n°14-1, avril 2003 ; voir également le document d'étude de la Dares « [Le CDD : un tremplin vers le CDI dans 2/3 des cas ...mais pas pour tous](#) », Bérengère Junod, n°117, juillet 2006).

Dans son rapport sur la sécurité de l'emploi ([La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques](#), rapport n°5, 2005), le Centre d'études des revenus et de la cohésion sociale (Cerc) définit l'instabilité et l'insécurité de l'emploi (p. 8) de la façon suivante : « la stabilité de la relation d'emploi (ou *stabilité de l'emploi*) désigne la continuité du lien d'emploi entre le salarié et une entreprise. La rupture du lien d'emploi peut être le fait du salarié (démission) comme de l'entreprise (fin de contrat, licenciement). Si ces événements sont « rapidement » suivis d'une nouvelle embauche, la situation pour la personne en cause est bien différente de celle qu'elle connaît si elle est durablement au chômage. C'est dans ce second cas que l'on parlera d'insécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi désigne ainsi le fait, pour une personne, de demeurer employée sans interruption « durable », même s'il y a un changement d'entreprise. » Un emploi instable peut donc mener à l'insécurité mais pas nécessairement, si la reprise d'emploi est rapide.

Comme le dit ce rapport, reste à préciser ce qu'on entend par une interruption « durable ». Le Cerc, compte tenu de l'information disponible, c'est-à-dire l'enquête Emploi annuelle, a considéré qu'une personne employée en mars d'une année qui se retrouve au chômage en mars de l'année suivante est dans une situation d'insécurité de l'emploi.

Il est proposé dans cette note de conserver ces définitions, du moins dans leur esprit, les modalités de mesure de l'insécurité devant être adaptées en raison de l'évolution de l'enquête Emploi, et d'ajouter une définition de la précarité de l'emploi. La précarité de l'emploi désigne, pour une personne, le fait d'occuper un emploi précaire<sup>1</sup>, c'est-à-dire qui n'offre pas de garantie de durée au-delà du court terme. Il s'agit en quelque sorte d'appréhender l'instabilité et, le cas échéant, l'insécurité de l'emploi, avant qu'elles ne se manifestent. La définition précise de la précarité est à discuter.

## I Indicateurs d'instabilité de l'emploi

L'instabilité de l'emploi renvoie à la continuité du lien entre le salarié et l'entreprise. Les non salariés sont exclus de cette analyse. Le Cerc propose plusieurs indicateurs que nous pouvons reprendre.

Le premier est l'**ancienneté moyenne**, à une date donnée, des personnes dans l'entreprise. Il faut remarquer, avec le Cerc, que cette variable est d'interprétation difficile, voire biaisée : par exemple, en période de reprise d'embauche, l'ancienneté diminue sous l'effet de l'afflux de nouveaux salariés et inversement, en période de ralentissement, l'ancienneté augmente. Par ailleurs, une déformation de la structure par âge de l'emploi au sein des entreprises a un effet sur l'ancienneté.

Cette information est cependant intéressante pour comparer l'ancienneté par type d'entreprises ou par type de salariés, ou encore entre pays. C'est la démarche qu'ont suivie les chercheurs qui ont travaillé pour le compte du BIT sous l'égide de Peter Auer en 2003 (cf. étude citée dans l'état des lieux). D'après leur analyse, une relation de long terme se maintient dans un grand nombre de pays entre employeurs et salariés : la durée moyenne en emploi des personnes au travail à un moment donné est élevée (plus de 10 ans) et ne baisse guère. Mais elle est beaucoup plus faible pour les jeunes et les seniors, et dans leur cas, elle a baissé au cours des 20 dernières années, car ce sont surtout eux qui alternent chômage récurrent et emplois courts.

L'ancienneté peut être évaluée à partir de l'enquête Emploi (questions B61 et suivantes), sur une base déclarative. Elle pourrait l'être à partir du panel des DADS mais cela mériterait des travaux lourds de traitement de fichiers, ce qui pourrait être fait dans le cadre d'études mais non de production régulière d'indicateurs.

Un deuxième groupe d'indicateurs se fonde sur les **flux d'embauches et de sorties**. Plus le taux de rotation est élevé, plus l'emploi dans l'entreprise ou le secteur est instable. Ces flux sont présentés dans « [Flux de main-d'œuvre, flux d'emploi et internationalisation](#) » publié à l'été 2007 dans *L'Economie Française*, Insee référence. Cet article a été déjà utilisé dans notre groupe à propos des indicateurs de flux (réunion du 12 novembre). Plusieurs sources peuvent actuellement être mobilisées : le dispositif EMMO-DMMO et les déclarations uniques d'embauche (DUE) qui ont été décrits dans la note sur les indicateurs d'emploi (précédente réunion). Rappelons que les EMMO-DMMO ne couvrent pas les contrats très courts (de moins d'un mois) et sont disponibles avec un certain délai (un an). En revanche, les DUE sont exhaustives et paraissent avec un délai plus court (un mois après le trimestre couvert) mais ne concernent que les intentions d'embauche.

---

<sup>1</sup> Selon la définition du Larousse, est précaire ce qui « n'offre aucune garantie de durée ».

A terme, les DADS pourraient être utilisées pour les analyses de flux. L'Insee étant en cours de réorganisation de son système d'information sur l'emploi, il n'est pas possible encore d'être très précis (l'expertise de ces données reste à réaliser). On sait que, à partir de l'exercice 2007, les DADS permettront de couvrir de manière homogène tous les employeurs et tous leurs salariés. Le délai de disponibilité est de 15 mois après la fin de l'année couverte.

A partir des DADS aussi, on pourrait calculer le **nombre d'employeurs ou de postes différents** occupés par les individus au cours de l'année (là encore si la qualité des données le permet).

Tous ces indicateurs pourraient être calculés selon les caractéristiques suivantes : âge, genre, contrat de travail, secteur d'activité, taille d'entreprise. S'agissant de la ventilation par type de contrat, voir plus bas les indicateurs de précarité.

Leclair et Roux<sup>2</sup> ont calculé **la part des heures travaillées par des salariés restant moins d'un an dans l'entreprise** à partir des DADS. Cette mesure permet de distinguer le travail instable du travail stable mais de faible ancienneté. La mesure n'est disponible que de 1994 à 2000. Le rapport Niveaux de vie et inégalités propose d'en faire l'un des principaux indicateurs de l'instabilité (proposition 50, page 49). La mise en œuvre de cette proposition apparaît néanmoins difficile, car ces évaluations nécessitent de lourds travaux préalables sur les données qui peuvent être réalisés dans le cadre d'études mais non de façon régulière en vue de publier des indicateurs.

## **II Indicateurs d'insécurité de l'emploi ou sur le marché du travail**

La notion d'insécurité de l'emploi, proposée par le Cerc, peut être élargie à la notion d'insécurité sur le marché du travail.

### **1/ L'insécurité de l'emploi**

L'insécurité de l'emploi correspond, pour une personne, au fait de subir une interruption « durable » d'emploi. Les non salariés ne sont pas a priori exclus de l'analyse. Le Cerc propose deux indicateurs qu'il est possible de compléter.

Le premier indicateur est le **taux de transition annuel entre emploi et chômage** et le second est le **taux de transition annuel entre emploi et non emploi** (chômage et inactivité). Pour la mesure, le Cerc proposait de se fonder sur l'enquête Emploi annuelle : pourcentage de personnes en emploi en mars de l'année n et au chômage/chômage ou inactivité en mars de l'année n+1. Pour le second indicateur, il faut tenir compte du fait que la transition peut être souhaitée, comme un départ en retraite dans les conditions normales. De ce fait, il surestime l'insécurité. En revanche, le premier indicateur, qui néglige les sorties d'emploi vers l'inactivité non souhaitées, sous estime l'insécurité de l'emploi : l'abandon de la recherche d'emploi par découragement relèvent de l'insécurité de l'emploi.

Le groupe de travail a abordé ces indicateurs dans la séance du 12 novembre 2007. Dans le cadre des analyses sur les flux d'entrée et de sortie du chômage, il était proposé dans la note des rapporteurs de construire des indicateurs de transition entre les situations d'emploi, de

---

<sup>2</sup> Flexibilité et instabilité de l'emploi : une stratégie des entreprises, Séminaire recherche Insee, avril 2004

chômage et d'inactivité. La source serait l'enquête Emploi en se fondant sur la déclaration de situation un an plus tôt (qui ne concerne que le 1/6<sup>ème</sup> entrant). On *estimerait le nombre de personnes au chômage au sens du BIT ou sans emploi au sens du BIT* (au chômage ou inactives) l'année n parmi les personnes *se déclarant en emploi l'année précédente*. L'utilisation de cette déclaration de situation un an plus tôt impose que le délai entre les deux situations soit l'année. Comme les données reposent sur un échantillon restreint (1/6<sup>ème</sup>), on pourrait cumuler les données sur une année. Le groupe a estimé qu'une utilisation des vagues successives de l'enquête Emploi ne devait pas être écartée trop rapidement, l'utilisation de données rétrospectives présentant l'inconvénient de reposer sur la mémoire des personnes interrogées. Le groupe demandait donc que les inconvénients présentés par l'attrition de l'échantillon de répondants au fur et à mesure des vagues soient expertisés. En fait, le groupe de travail n'a sans doute pas à préciser la façon de construire les indicateurs qu'il propose : il ne peut se substituer aux statisticiens qui mèneront les études indispensables pour construire l'indicateur le plus pertinent.

Il est proposé de compléter ces indicateurs de transition entre emploi et chômage par des indicateurs relatifs au nombre de mois passés en emploi durant l'année. Une information de ce type peut être tirée du calendrier rétrospectif de l'enquête Emploi, qui indique la situation au mois le mois au cours de l'année précédant l'enquête.

Si l'on élargit la perspective, et qu'on s'abstrait de la condition « chômeur l'année n », des statistiques intéressantes seraient construites à partir des DADS annuelles dans lesquelles la date d'entrée en emploi et la date de fin de période d'emploi sont disponibles<sup>3</sup> :

- nombre de mois moyen en emploi durant l'année<sup>4</sup>,
- répartition des individus par durée d'emploi (la répartition par durée d'emploi supérieure à l'année n'est pas connue à partir des DADS annuelles),
- nombre de personnes ayant été en emploi moins de 3 mois, moins de 6 mois, moins de 9 mois dans l'année.

Elles seraient disponibles une fois par an, 15 mois après la fin de l'année couverte.

Il serait intéressant de calculer ces indicateurs selon différentes caractéristiques, à condition que l'échantillon le permette (à expertiser) : âge, genre, contrat de travail.

## **2/ Insécurité sur le marché du travail**

### **a) Taux de transition entre chômage et emploi**

Pour compléter ces indicateurs d'insécurité de l'emploi, le Cerc proposait d'ajouter le **taux de transition entre chômage et emploi**, de façon à apprécier la probabilité de retrouver un emploi quand on est au chômage. L'ajout de cet indicateur conduirait sans doute à parler d'insécurité sur le marché du travail plutôt que d'insécurité dans l'emploi. On définirait l'insécurité sur le marché du travail, pour une personne, comme le fait d'accéder ou de retourner « difficilement » en emploi. Reste à préciser ce qui est « difficile ».

---

<sup>3</sup> Ces variables sont renseignées si le mouvement a eu lieu dans l'année couverte par la déclaration. Si la variable est à blanc le mouvement n'a pas eu lieu dans l'année.

<sup>4</sup> en excluant si possible les entrées telles que les fins d'étude et les sorties volontaires, telles que les départ en retraite.

Le taux de transition entre chômage et emploi peut être calculé à partir de l'enquête Emploi, comme les taux de transition entre emploi et chômage ou entre emploi et inactivité. Ce taux, déjà proposé par le groupe dans la séance de novembre, pose les mêmes problèmes de construction que les deux autres indicateurs.

Par ailleurs, l'enquête Sortants de l'ANPE et de la Dares peut être mobilisée pour estimer la probabilité de trouver un emploi quand on est inscrit sur les listes de demandeurs d'emploi de l'ANPE. Cette enquête a été décrite dans la note sur l'utilisation des sources administratives présentée à la séance du 10 décembre 2007. Rappelons que cette enquête est menée auprès de 15 000 personnes sortant des listes de l'ANPE au cours du dernier mois de chaque trimestre. Parmi les motifs de sortie des liste figure la reprise d'emploi.

Toujours dans l'optique d'indicateurs d'insécurité sur le marché du travail, d'autres indicateurs pourraient être utiles. Les indicateurs d'ancienneté et de récurrence au chômage, déjà discutés par le groupe de travail peuvent être classés dans la rubrique des indicateurs d'insécurité.

### **b) Ancienneté de chômage**

Les indicateurs **d'ancienneté de chômage**, qui pourraient être estimés tous les trimestres, à partir de l'enquête Emploi, ont été présentés à la séance d'octobre 2007. Il était proposé les indicateurs suivants (avec une ventilation par sexe, âge, diplômes ou CSP selon la taille de l'échantillon) :

- ancienneté moyenne de chômage,
- taux de chômage de 15 semaines ou plus,
- taux de chômage de un an ou plus,
- taux de chômage de deux ans ou plus.

Comme l'ancienneté moyenne en emploi, l'ancienneté de chômage est d'interprétation difficile (augmentant quand la conjoncture s'améliore du fait de la sortie vers l'emploi des personnes les moins anciennes au chômage et diminuant du fait de l'afflux de nouveaux chômeurs dans les période de dégradation).

A partir des données administratives, il serait possible de calculer une **ancienneté d'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi de l'ANPE**. Cette donnée, comme la précédente, serait d'interprétation délicate. De plus, elle est tributaire des modalités de gestion des demandeurs d'emploi.

### **c) Récurrence au chômage**

Les indicateurs de **récurrence au chômage** ont été discutés à la séance de novembre 2007. Ils sont également fondés sur l'enquête Emploi. Au cours de la discussion du groupe, deux optiques avaient été distinguées, l'optique transversale et l'optique longitudinale :

#### **Optique transversale**

Le groupe avait privilégié les deux indicateurs suivants parmi ceux présentés par les rapporteurs :

- Nombre de chômeurs récurrents. On considérerait comme chômeur récurrent une personne<sup>5</sup> :

---

<sup>5</sup> Cette définition est proposée pour une période d'observation de 12 mois ; elle devrait être adaptée pour des périodes d'observation plus longues.

- au chômage au sens du BIT à la date de l'enquête
  - ayant connu auparavant (au cours de l'année couverte par le calendrier rétrospectif) au moins deux entrées en chômage
  - avec une durée de chômage cumulée supérieure à 3 mois sur l'année
  - et au moins une période d'emploi.
- Répartition des chômeurs au sens du BIT à la date de l'enquête selon le nombre de périodes de chômage et la durée cumulée de ces périodes de chômage au cours de l'année couverte par le calendrier.

En variante, plusieurs propositions ont été faites. Il a été proposé de calculer ces indicateurs en considérant à la place des personnes au chômage au moment de l'enquête :

- les personnes en sous emploi ;
- les personnes en emploi précaire ;
- les personnes en emploi ;
- toutes les personnes interrogées à la date de l'enquête.

Ces différentes propositions sont à rediscuter.

### **Optique longitudinale**

Il a été proposé par un membre du groupe de compter le nombre de personnes passées par le chômage au cours d'une période donnée. Le groupe a remarqué que le sens à donner à cet indicateur n'allait pas de soi : il n'est pas forcément grave que de nombreuses personnes passent par le chômage si elles n'y restent pas longtemps.

En plus de ces indicateurs de récurrence du chômage, le groupe a examiné des indicateurs de récurrence sur ces listes de l'ANPE, dans l'optique transversale et dans l'optique longitudinale, qui peuvent également être considérés comme des indicateurs d'insécurité sur le marché du travail (voir la séance du 10 décembre 2007). Ils étaient tous fondés sur le fichier historique des demandeurs d'emploi (FHS). Le groupe n'avait pas tranché sur les indicateurs qu'il privilégiait dans ce domaine.

L'ensemble de ces indicateurs (optique transversale et optique longitudinale) seraient calculés une fois par an. Il faudrait examiner la possibilité de décomposer les résultats selon les critères classiques d'âge, de genre, de diplôme ou de CSP (en fonction de la taille de l'échantillon).

### **III Indicateurs de précarité de l'emploi**

La précarité de l'emploi désigne, pour une personne, le fait d'occuper un emploi précaire, c'est-à-dire qui n'offre pas de garantie au-delà du court terme. Il s'agit en quelque sorte d'appréhender l'un des facteurs importants de l'instabilité de l'emploi (et souvent de l'insécurité de l'emploi) avant qu'elles ne se manifestent.

Il est délicat de définir précisément la précarité. On peut envisager cette notion selon trois approches : approche juridique, approche normative, approche déclarative. Faut-il en privilégier une seule ?

**Dans l'approche juridique**, les emplois précaires sont les formes particulières d'emploi (selon la terminologie de l'Insee), c'est-à-dire tous les emplois sauf ceux qui sont des CDI. Il s'agit des CDD, y compris les contrats aidés, des emplois en intérim et des CNE.

Les indicateurs proposés portent d'abord sur une décomposition de l'emploi par type de contrat (stock). Plusieurs sources sont disponibles : l'enquête Emploi et les DADS. L'enquête Emploi est moins précise que les DADS mais disponible plus rapidement.

Les DADS se sont considérablement enrichies, notamment en matière de contrat de travail. Les distinctions opérées par les DADS entre les différents types de contrats sont importantes puisque 23 contrats sont répertoriés. Les types de contrats aidés sont fournis (variable « nature »). Les motifs de début et de fin de contrat sont fournis dans un très grand niveau de détail (plus de 50 motifs). D'autres variables sont disponibles :

- nature de l'activité (saisonnier, vacataire, travail à domicile, ...)
- modalités des rémunérations (périodicité de la paie, forfait, à l'acte ...)

Comme on l'a déjà dit, ces données sont en cours d'expertise.

Les indicateurs de flux d'embauche par types de contrats mentionnés dans la partie relative à l'instabilité de l'emploi peuvent aussi être considérés comme des indicateurs de précarité de l'emploi.

Ces données pourraient être complétées par les bilans réalisés par la Dares sur les contrats aidés (nombre de contrats aidés en fin d'année et flux d'entrée dans les contrats aidés par types de contrats). Dans la grande majorité des cas, les contrats aidés sont des CDD.

**Dans une approche normative**, on considère comme emploi précaire tout emploi dont la durée est inférieure à une certaine norme de durée, qu'il restera à définir. De ce fait, certains CDD seront considérés comme non précaires alors qu'ils le sont tous dans l'approche juridique. L'enquête Emploi et les DADS annuelles pourraient fournir ces données.

**Dans une approche déclarative**, on considère comme emploi précaire tout emploi en CDD ou en intérim non choisi par le salarié. La question B24 de l'enquête Emploi permettrait d'estimer cet indicateur.

Une analyse des flux emploi stable → emploi précaire, et inversement, devrait compléter le panorama. Elle permet de repérer les passages entre emplois précaires et emplois stables, ce qui serait un complément naturel aux mesures proposées ci-dessus à propos de l'insécurité de l'emploi (ces indicateurs se situent dans la ligne des études déjà publiées sur le devenir des personnes occupant des emplois précaires).