

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 01 mars 2017 à 9 h 30
« Évolutions des formes d'emploi et droits à retraite »

| |
|---|
| Document n° 2 |
| <i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i> |

Note de cadrage statistique sur l'évolution des parcours professionnels

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Note de cadrage statistique sur l'évolution des parcours professionnels

Développement des contrats à durée déterminée, mobilité accrue sur le marché du travail, exposition plus fréquente au risque chômage : le marché du travail français connaît de profondes mutations. Le modèle de la carrière à CDI à temps plein pour le même employeur est de moins en moins représentatif de l'emploi en France.

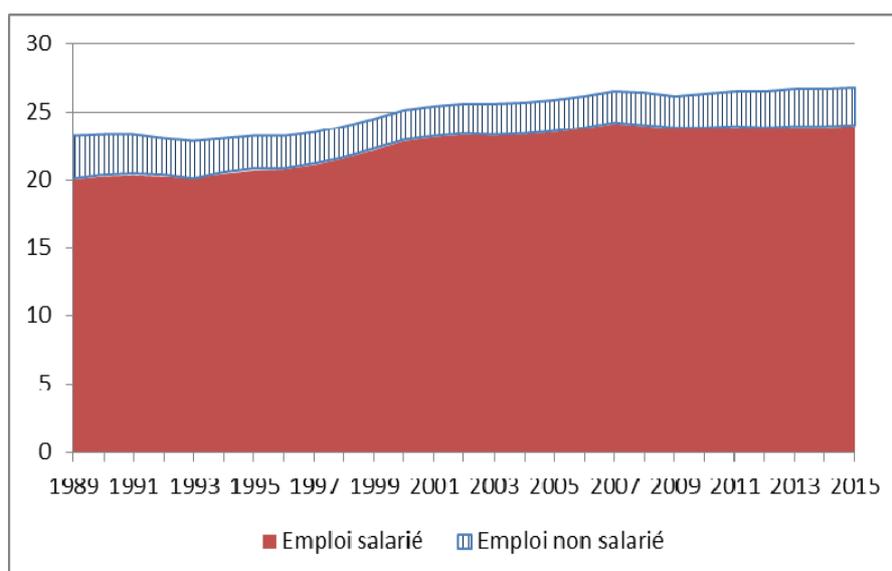
Cette diversification des carrières s'inscrit par ailleurs dans une tendance globale de salarisation de l'économie française. Pour autant, cette tendance s'est atténuée au cours des années récentes, qui se sont caractérisées par l'essor d'emplois indépendants *via* les autoentreprises.

Afin d'éclairer la problématique de l'évolution des parcours professionnels, la présente note introductive dresse un cadrage statistique des formes de l'emploi en France et de leur évolution depuis une trentaine d'années.

1. La place du salariat dans l'emploi en France

En 2015, on dénombrait 24 millions d'emplois salariés et 2,8 millions d'emplois non-salariés¹. Cette structure résulte d'évolutions différentes au cours des trente dernières années : le nombre d'emplois salariés a crû d'environ 20 %, quand celui des emplois non-salariés a globalement diminué d'environ 10 %. La tendance à la baisse du non-salariat, prononcée jusqu'au milieu des années 2000, s'est récemment interrompue. De 2010 à 2013, le nombre d'emplois non-salariés a même fortement augmenté pour se stabiliser depuis, autour de 10 % de l'emploi total (contre 9 % en 2001 et 13 % en 1990).

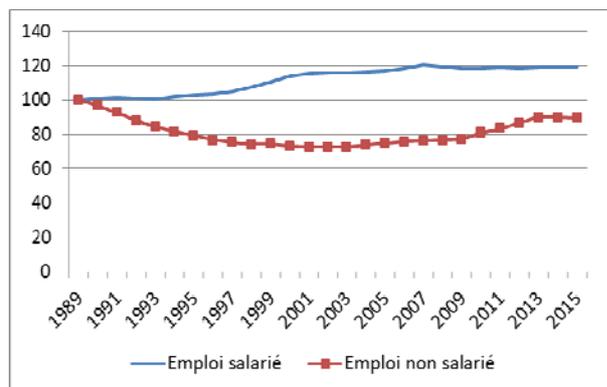
Emploi salarié et emploi non-salarié depuis 1989 (en millions)



Source : enquête emploi, INSEE.

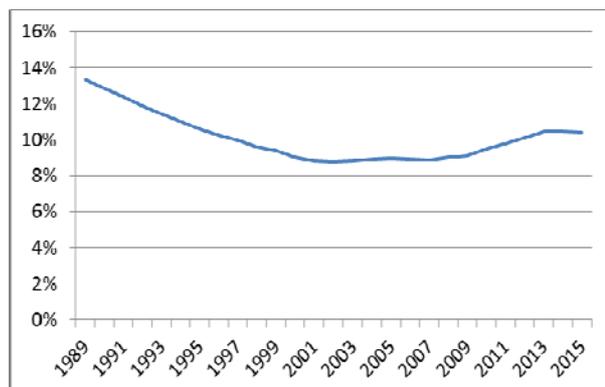
¹ Source : enquête Emploi, INSEE

Évolution des emplois salariés et non-salariés (base 100 en 1989)



Source : enquête Emploi, INSEE.

Évolution de la part de l'emploi non-salarié dans l'emploi total



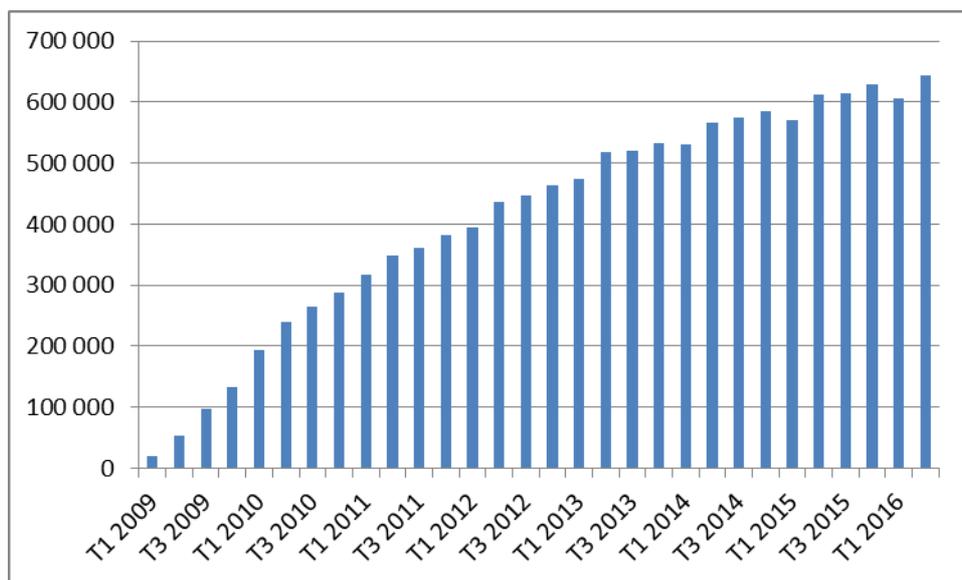
Source : enquête Emploi, INSEE.

L'essor récent de l'emploi non-salarié trouve une partie de son explication avec la mise en place à compter de l'année 2009 du statut d'auto-entrepreneur (loi de modernisation de l'économie en 2008).

En juin 2016, plus de 600 000 autoentrepreneurs étaient économiquement actifs (*ie* déclaraient un chiffre d'affaires actant la réalisation d'activités), parmi le million de comptes administrativement ouverts. 70 % d'entre eux étaient artisans-commerçants, le reste exerçant une activité libérale.

Cette évolution du nombre d'auto-entreprises s'explique par un flux d'immatriculations d'environ 75 000 par trimestre. Dans le même temps, de plus en plus d'auto-entreprises ont été radiées, soit parce que leur chiffre d'affaires a excédé le plafond (elles sont alors requalifiées en travailleurs indépendants) soit parce qu'elles n'ont dégagé aucun chiffre d'affaires durant deux ans (voir le **document n° 8**).

Évolution du nombre d'auto-entrepreneurs économiquement actifs



Source : ACOSS.

Le statut d'auto-entrepreneur a favorisé l'exercice d'une activité indépendante en complément d'un emploi salarié : fin 2013, 1,2 % des salariés déclarait exercer une activité secondaire en tant que non-salarié, contre 0,8 % fin 2009. *A contrario*, la part de non-salariés exerçant une activité secondaire en tant que salarié a baissé (4,9 % fin 2013 contre 6,4 % fin 2009).

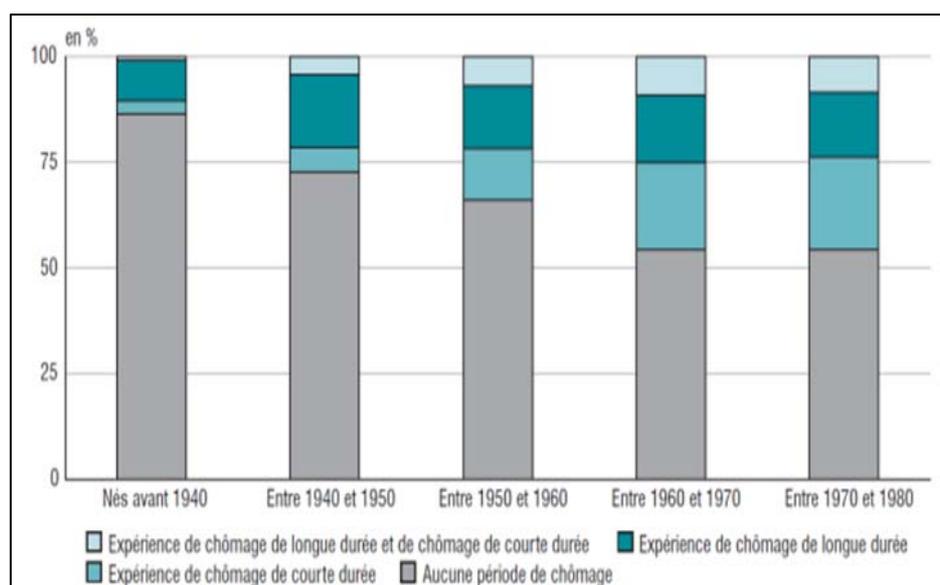
2. Des parcours de moins en moins stables et linéaires

2.1. Des carrières plus souvent interrompues par du chômage

Caractérisé par une salarisation croissante et un chômage tendanciellement plus élevé depuis trente ans, le marché du travail français a conduit les salariés à connaître de plus en plus souvent des périodes de non-emploi.

La part d'individus ayant connu des épisodes de chômage durant leur carrière est ainsi passée de 13 % à presque 50 % entre les générations nées avant 1940 et les générations nées entre 1970 et 1980. Cette forte augmentation s'explique essentiellement par une exposition plus forte au chômage de courte durée.

Parts d'individus dont la carrière a été interrompue par du chômage



Source : France Stratégie (« Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs »), à partir de DARES, DREES, enquête SIP 2006.

Les périodes de chômage ne sont pas forcément toutes indemnisées. Ainsi, en 2014, sur les 6,2 millions de personnes inscrites à Pôle Emploi (en catégorie A, B, C, D ou E), 61 % étaient dites indemnisables, c'est-à-dire qu'elles remplissaient les conditions d'affiliations nécessaires pour être indemnisées soit par l'assurance chômage², soit par l'État (au titre de l'ASS principalement) dans le prolongement de la période d'indemnisation par l'UNEDIC³ : 39,2 % étaient indemnisées par l'assurance chômage, 8,4 % par l'État et 13,5 % ne percevaient aucune allocation. Ces derniers cas peuvent correspondre à des personnes qui travaillaient en activité réduite, en congés maladie ou maternité et à ce titre indemnisées par la Sécurité

² Avoir travaillé au moins 4 mois lors des 28 derniers mois (36 derniers mois pour les plus de 50 ans).

³ Soit au maximum deux ans (trois ans pour les seniors), le principe étant qu'un jour d'affiliation donne droit à un jour d'indemnisation.

sociale, ou encore en attente d'indemnisation en raison de différé d'indemnisation ou de délai de carence.

Au final, 48 % des personnes au chômage étaient indemnisées par l'UNEDIC ou l'État en 2014 ; elles étaient 54 % dans ce cas en 2009⁴.

2.2. Le développement de statuts autres que le CDI

a) La part des contrats à durée déterminée

La moindre linéarité des parcours professionnels se confirme en termes de statut sur le marché du travail. D'un type de contrat à l'autre, les dynamiques se sont en effet avérées très différentes et mettent en lumière l'essor de formes d'emploi moins stables.

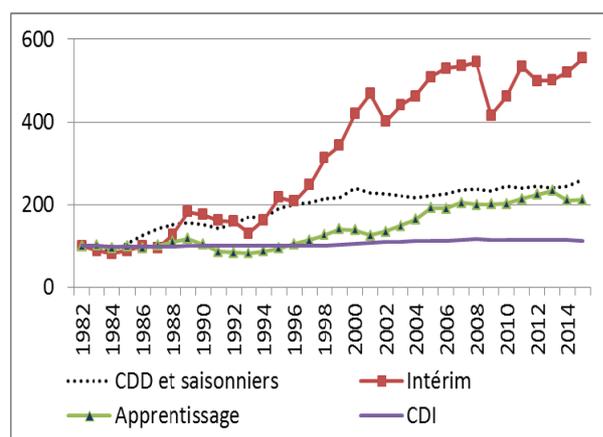
Les contrats à durée déterminée (CDD) et saisonniers ont doublé en effectifs entre 1982 et 2015 : leur part dans l'emploi salarié est passé de 5 % à 10 %. Cette augmentation a surtout eu lieu jusqu'en 2000.

La dynamique la plus forte est celle de l'intérim, dont les effectifs ont été multipliés par 6 en trente ans. Cette forme d'emploi concerne désormais 2,5 % du salariat.

La part de l'apprentissage, qui demeure toutefois marginal (de l'ordre de 2 % actuellement), est également en progression.

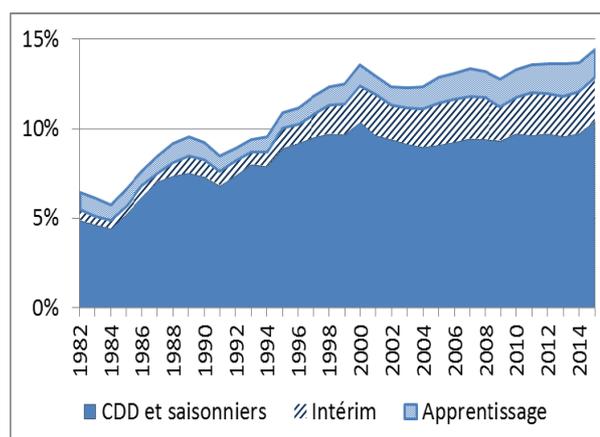
Le nombre d'emplois en CDI est quant à lui demeuré stable. Il représente toujours la grande majorité des statuts mais, compte tenu du développement des autres statuts, sa part a diminué de 94 % à 86 % entre 1982 et 2015.

**Évolution des formes d'emploi salarié
(base 100 en 1982)**



Source : enquête Emploi, INSEE.

**Part des CDD, intérim et apprentissage
dans l'emploi salarié**



Source : enquête Emploi, INSEE.

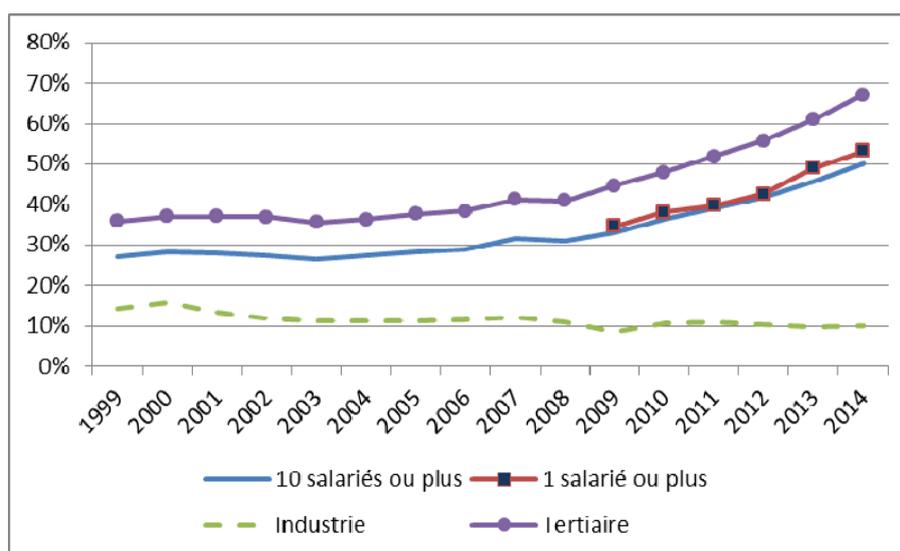
⁴ Source : « Les demandeurs d'emploi indemnisables ou non », fichier téléchargeable sur le site de la Dares (mis à jour au 01/12/2016) à partir des données Pôle Emploi.

b) Les entrées sur le marché du travail

Cet essor des emplois en CDD traduit une profonde modification des modes de recrutement. Une personne recrutée sur deux l'est en CDD en 2015 dans le secteur concurrentiel marchand, contre moins d'une sur trois au début des années 2000.

Cette tendance est plus prononcée dans le secteur tertiaire que dans l'industrie, où le taux d'entrée en CDD, c'est-à-dire la part des entrées en CDD sur l'effectif moyen de la période, demeure marginal.

Taux d'entrée en CDD selon le secteur et la taille de l'entreprise



Source : DARES, EMMO et DMMO.
Champ : secteur concurrentiel marchand.

2.3. Une plus grande mobilité sur le marché du travail

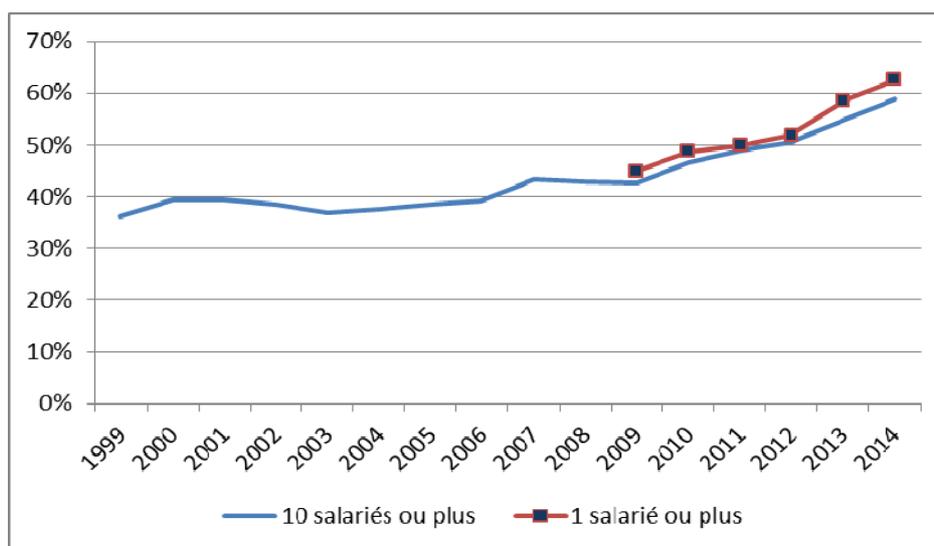
a) Le taux de rotation de l'emploi

Dans ce contexte de recrutement croissant en CDD, le marché du travail est marqué par une plus forte mobilité. Afin de mesurer cette grandeur, l'indicateur retenu conventionnellement est le taux de rotation de l'emploi, défini comme la moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie de l'emploi.

$$\text{Taux de rotation de l'emploi} = \frac{1}{2} \times (\text{nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) / \text{effectif moyen en emploi}$$

Cet indicateur a fortement augmenté au cours des quinze dernières années et plus particulièrement depuis 2009. Il est de l'ordre de 60 % en 2014, le taux d'entrée et le taux de sortie de l'emploi étant très voisins.

Taux de rotation de l'emploi



Source : DARES, EMMO et DMMO.

Champ : secteur concurrentiel marchand

Cette augmentation peut provenir d'une hausse de la part des postes concernés par les contrats courts dans l'entreprise mais également par des durées de contrats de plus en plus courtes. Une récente étude de l'INSEE⁵ a ainsi montré que la durée moyenne des contrats d'interim a été divisée par trois depuis 1990 (passant d'un peu plus d'un mois à un peu moins de deux semaines). La rotation triple aussi pour les CDD, avec des périodes de durée moyenne d'environ 5 semaines.

b) Les taux de sortie de l'emploi

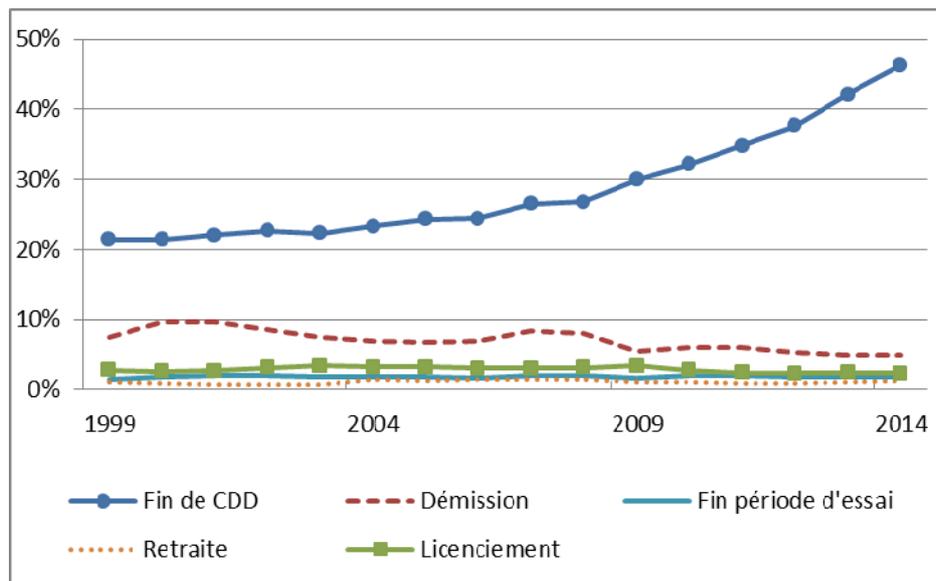
Outre les types d'entrée sur le marché du travail (voir 2.2.b), on peut décomposer plus précisément les évolutions des taux de sortie de l'emploi par type de flux sortant : fin de CDD, démission, licenciement économique, autre licenciement, fin de période d'essai et retraite.

La forte hausse du taux de sortie de l'emploi s'explique par la progression des fins de CDD (environ 50 % des effectifs annuels).

Ce recours au CDD et les nombreuses entrées et sorties sur le marché du travail qui en découlent sont donc la principale source de rotation croissante de la main d'œuvre.

⁵ Claude Picart, « 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 », *Emploi et salaires - Insee Références - Édition 2014*

Taux de sortie de l'emploi par motif



Source : DARES, EMMO et DMMO.

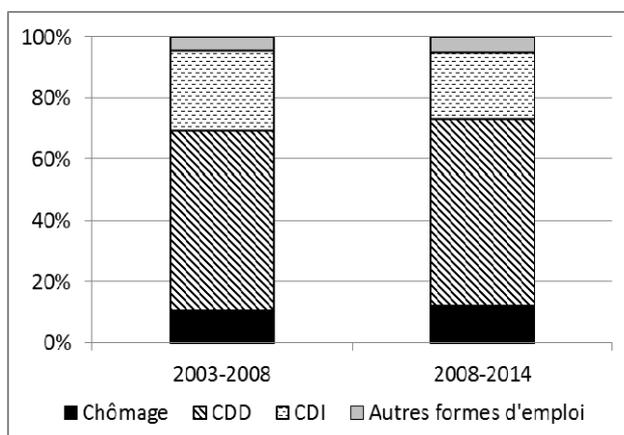
Champ : secteur concurrentiel marchand, entreprises de 10 salariés ou plus.

c) Les statuts l'année suivant un emploi en CDD

La rotation croissante de la main d'œuvre se vérifie également lorsque l'on étudie les statuts d'emploi d'une année à l'autre pour les individus en CDD une année donnée – qui est désormais le mode de recrutement majoritaire.

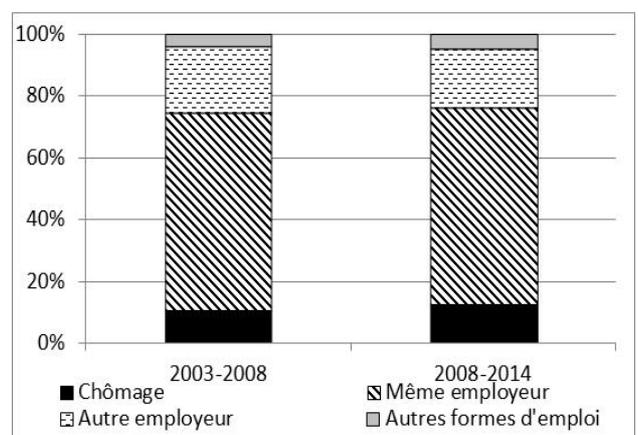
La transition entre CDD et CDI est moins fréquente qu'auparavant : 22 % des employés en 2008-2014 contre 26 % en 2003-2008. Sur les mêmes périodes, la probabilité de connaître un épisode de chômage à la suite d'un CDD a augmenté.

Type de contrat un an après un CDD



Source : France Stratégie, d'après enquête emploi (INSEE).

Nature de l'employeur un an après un CDD

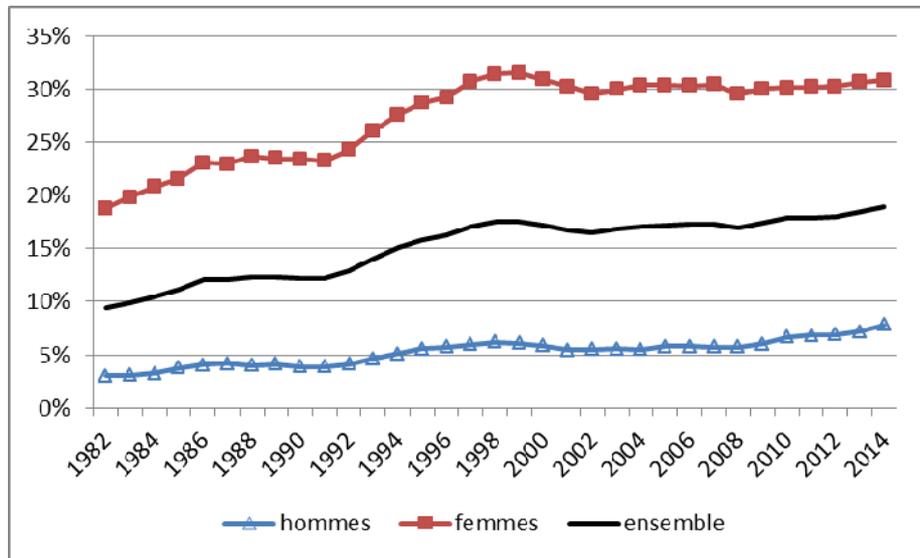


Source : France Stratégie, d'après enquête emploi (INSEE).

2.4. L'évolution du temps partiel et du sous-emploi

L'emploi en France a aussi été caractérisé par le doublement de la part du temps partiel entre 1982 et 2015, de 10 % à près de 20 %. Ce doublement se constate aussi bien au sein de la population masculine que la population féminine. En 2015, le temps partiel concerne 31 % des femmes en emploi et 8 % des hommes en emploi.

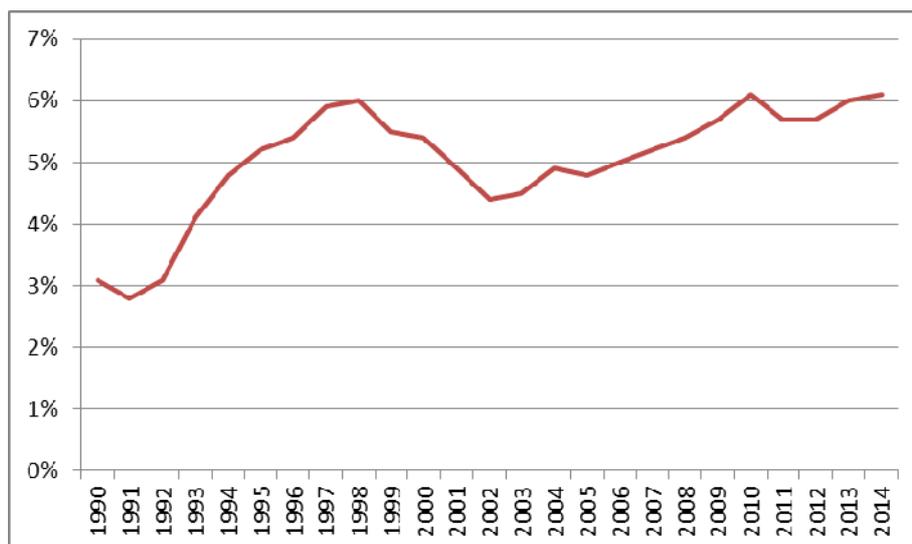
Part d'emploi à temps partiel depuis 1982



Source : enquête emploi, INSEE.

Parmi les formes de sous-emploi, on peut plus particulièrement examiner la part dans l'emploi total de personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage (que ces personnes recherchent effectivement ou non un emploi). Cette part a globalement augmenté depuis 1990 parallèlement à la part d'emploi à temps partiel, pour atteindre environ 6 % depuis 2010.

Part de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage dans l'emploi total



Source : enquête emploi, INSEE.

Les emplois « atypiques » au sens d'emploi qui ne sont pas en CDI et à temps plein concernent près de 26 % des emplois de salariés en 2015. Cette situation est plus fréquente

pour les femmes que pour les hommes (respectivement 37 % et 15 %).

Parmi ces emplois figurent notamment des emplois des particuliers-employeurs, qui sont le plus souvent occupés par des femmes. Pour ce type d'emploi, en 2015, près de la moitié des salariés déclare avoir plusieurs employeurs, près d'un quart se déclare en temps partiel subi et seul un tiers se déclare en temps plein.