



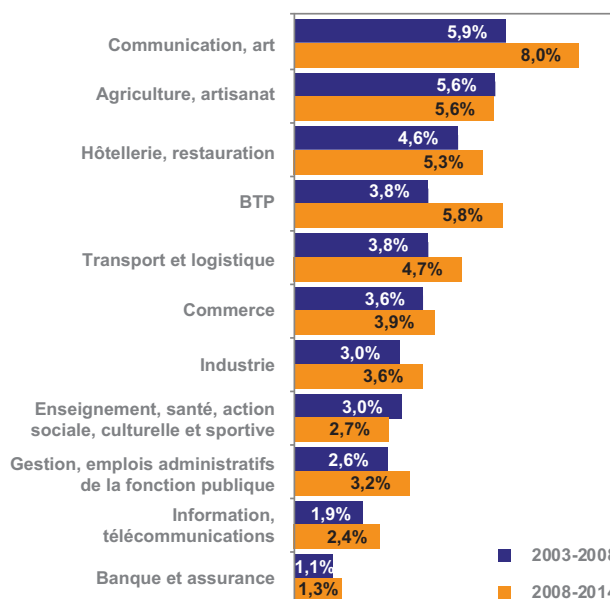
Les transitions professionnelles, révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses

Depuis le début des années 1980, les transitions professionnelles se sont progressivement intensifiées, et la dernière décennie (2003-2014), marquée par la crise financière en 2008, n'a pas remis en cause cette tendance. Sur ces dix dernières années, la multiplication et le raccourcissement des contrats courts ainsi que l'augmentation des embauches récurrentes chez un même employeur constituent les indices les plus visibles d'une fragilisation du lien existant entre salarié et employeur.

Une analyse des transitions de l'emploi vers le chômage par métiers et par types de contrat montre que le marché du travail français fonctionne à deux vitesses : une partie des actifs se trouve en situation d'instabilité récurrente, aux premiers rangs desquels les jeunes et les moins qualifiés. Dans ce contexte d'instabilité accrue, les chances d'obtention d'un CDI à horizon d'un an sont en baisse et elles restent plus faibles pour un chômeur que pour un salarié en CDD ou en mission d'intérim. Davantage de chômeurs choisissent désormais le statut de non-salariés, mais la majorité des emplois qu'ils retrouvent restent des emplois salariés à durée limitée. Ils sont en outre plus souvent à temps partiel.

Ce diagnostic conforte l'importance du débat autour de la flexisécurité : il conduit à s'interroger sur la manière dont les politiques de l'emploi peuvent favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des plus fragiles, et plus généralement la construction des carrières professionnelles.

Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon le domaine professionnel*
(2003 à 2014, en %)



* Les domaines professionnels sont distincts des secteurs d'activité. Ce sont des regroupements de métiers aux mêmes spécialités professionnelles qui correspondent à un niveau agrégé de la nomenclature des Familles professionnelles (Fap).
Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).
Lecture : en moyenne annuelle, entre 2008 et 2014, près de 6 % des salariés du domaine du BTP une année donnée sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Jean Flamand

Département Travail Emploi
Compétences
France Stratégie

La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité éditoriale du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

INTRODUCTION

Le contrat à durée indéterminée (CDI) reste encore aujourd'hui le type de contrat majoritaire. En 2015, 85,5 % des salariés ont un tel contrat¹, part relativement stable depuis le début des années 2000. Toutefois, ce chiffre, qui correspond à une photographie du marché du travail à un instant donné, ne reflète ni le fait que, aujourd'hui, la majorité des embauches se font en contrats courts², ni le constat que les mouvements sur le marché du travail sont plus nombreux qu'hier³ : d'une année sur l'autre, près d'un actif sur cinq change d'employeur ou connaît un épisode de chômage⁴, contre un sur huit il y a trente ans.

Analyser les transitions professionnelles des personnes — et non pas uniquement leur situation à un instant donné — permet ainsi de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail. C'est ce que propose cette *Note d'analyse* en s'appuyant sur des indicateurs mesurant les changements d'emploi, les pertes ou les reprises d'emploi, observés à un an d'intervalle. Tous les actifs ne sont pas également exposés à ces transitions, certains les choisissent tandis que d'autres les subissent du fait de leurs conditions d'emploi. Sécuriser ces transitions, encourager les mobilités choisies, accompagner les actifs les plus fragilisés nécessite de mieux connaître les transitions sur le marché du travail et d'analyser leurs ressorts.

Après avoir dressé un panorama des transitions professionnelles sur les dix dernières années (2003-2014), cette note montre que la montée des transitions vers le chômage traduit un changement dans les modes de gestion de la main-d'œuvre, qui tend à renforcer la dualisation du marché du travail en fragilisant une partie de la population active.

LA DYNAMIQUE ACTUELLE DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

L'analyse des transitions professionnelles, consistant à caractériser les mouvements qui s'opèrent sur le marché du travail depuis ou vers l'emploi et le chômage (encadré 1), permet d'appréhender le degré de fluidité de ce marché.

On peut distinguer quatre types de changement de situation professionnelle :

- les transitions d'emploi à emploi correspondant à la situation des individus qui changent d'employeur au cours d'une année (en ayant éventuellement connu un passage momentané au chômage)⁵ ;
- les transitions de l'emploi vers le chômage correspondant à la perte d'emploi ;
- les transitions du chômage vers l'emploi correspondant au retour à l'emploi ;
- les transitions chômage-chômage correspondant à la situation des individus qui changent de statut au cours d'une année (en retrouvant un emploi ou en se retirant momentanément du marché du travail), sans pour autant sortir durablement du chômage.

Des transitions professionnelles sensibles au cycle économique

Du début des années 1980 jusqu'au début des années 2000, la part des actifs qui connaissent une transition professionnelle est passée de 12 % à 16 %⁶. Cette augmentation s'explique principalement par la montée en puissance des transitions impliquant des épisodes de chômage tandis que les transitions d'emploi à emploi ont plutôt diminué. Ce phénomène tient pour partie à l'assouplissement de la législation au milieu des années 1980, à la suite duquel le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et à l'intérim s'est fortement développé.

Les transitions sont sensibles à la conjoncture. En période de ralentissement ou de récession économique, le marché du travail offre moins d'opportunités d'emploi pour les travailleurs, ce qui se traduit pour la crise de 2008 par une augmentation très sensible des transitions de l'emploi vers le chômage en 2008-2009 et une baisse symétrique des transitions du chômage vers l'emploi.

Les dix dernières années (2003-2014) confirment ce mouvement, mais elles doivent être lues en deux sous-périodes : avant et après la crise (2003-2008 puis 2009-2014). En effet, la relative stabilité des transitions des actifs, autour de 17,5 % en moyenne sur les dix dernières

1. Beck S. et Vidalenc J. (2016), « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première*, n° 1602, juin.

2. Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en trente ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », septembre, p. 29-45.

3. Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, rapport du CERC, n° 5, février ; Conseil d'orientation pour l'emploi (2009), *L'évolution des trajectoires et des mobilités professionnelles des salariés*, rapport du COE, septembre ; Lemoine M. et Wasmer E. (dir.) (2010), *Les mobilités des salariés*, rapport du CAE, n° 90, La Documentation française.

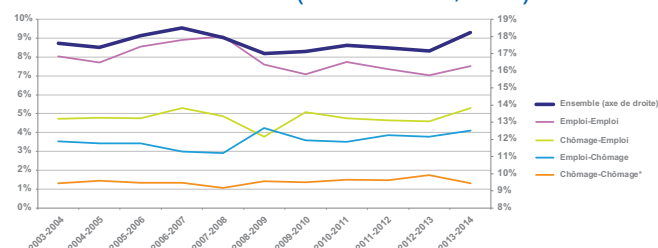
4. Amossé T. et Ben Halima M.-A. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, n° 75, décembre.

5. Une personne connaît une transition si elle déclare une ancienneté inférieure à un an dans sa situation.

6. Germe J.-F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, coll. « Qualifications & prospective », Commissariat général du plan, La Documentation française, février.

années, masque une baisse du nombre de transitions d'emploi à emploi et une montée des transitions passant par le chômage (graphique 1).

Graphique 1 – Taux de transition annuels des actifs sur le marché du travail (2003 à 2014, en %)



* Actifs ayant connu au moins un changement de statut entre les deux dates : soit un passage par l'emploi, soit un passage par l'inactivité.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes actives (hors non-salariés et fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) en n et n+1.

Lecture : en moyenne annuelle, près de 8 % des actifs en 2008 sont chez un autre employeur en 2009 (emploi-emploi).

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

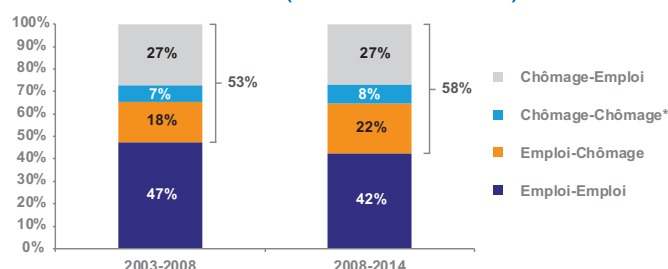
Les transitions chômage-chômage sont également orientées à la hausse en période de récession ou de faible croissance. Huit ans après le début de la crise financière, 1,2 million de personnes sont au chômage depuis plus d'un an. Le taux de chômage de longue durée a ainsi fortement progressé, passant de 2,5 % à 4,3 % de la population active entre 2008 et 2015⁷. Cette montée de la persistance dans le chômage au fil du temps s'explique par le fait que les sorties vers l'emploi bénéficient en priorité à ceux qui sont au chômage depuis peu⁸. Cette montée du chômage durable s'est également accompagnée d'une progression du « halo autour du chômage⁹ » : en France métropolitaine, le nombre d'inactifs souhaitant travailler a en effet progressé de 230 000 depuis 2008, passant de 1,1 million à 1,4 million en 2015¹⁰. Mais ce phénomène est beaucoup moins prononcé qu'aux États-Unis où la baisse du taux de chômage sur ces dernières années est due pour partie au découragement de chômeurs qui ne cherchent plus d'emploi¹¹. En effet, fin 2015, le taux d'emploi aux États-Unis n'a pas retrouvé son niveau d'avant la crise (69 % contre 71 % en 2008), alors même que le taux de chômage a fortement baissé (5,4 % contre 9,4 % en 2009)¹². En conséquence, le taux d'activité y est en forte baisse et les inactifs occupent une part de plus en plus importante dans la population en âge de travailler.

Davantage d'allers-retours entre emploi et chômage

Les transitions de l'emploi vers le chômage ont été près d'une fois et demie plus nombreuses entre 2008 et 2009 qu'avant la crise économique et financière. Elles se sont depuis installées à un niveau sensiblement supérieur à celui de la période d'avant-crise. Cela est corroboré par le ressenti des salariés : en 2013, ils étaient 17 % à craindre de perdre leur emploi dans l'année à venir, contre 11 % en 2005¹³.

Plus généralement, la structure des transitions atteste que les allers-retours entre emploi et chômage sont plus importants depuis la crise. Parmi les actifs connaissant une transition professionnelle d'une année sur l'autre, près de six sur dix sont concernés par un aller-retour entre emploi et chômage sur la période 2008-2014, contre un peu plus d'un sur deux sur la période 2003-2008 (graphique 2). Ce sont les transitions de l'emploi vers le chômage et les transitions sans sortie durable du chômage (chômage-chômage) qui ont vu leur poids relatif progresser le plus fortement. Alors qu'elles représentaient en moyenne un quart des transitions entre 2003 et 2008, elles correspondent à trois transitions sur dix sur la période 2008-2014. Les retours en emploi sont, eux, restés stables.

Graphique 2 – Poids relatif des différentes transitions chez les actifs mobiles (2003 à 2014, en %)



* Actifs ayant connu au moins un changement de statut entre les deux dates : soit un passage par l'emploi, soit un passage par l'inactivité.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes actives (hors non-salariés et fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) en n et n+1.

Lecture : en moyenne annuelle, entre 2008 et 2014, 58 % des actifs mobiles connaissent un aller et/ou retour entre emploi et chômage.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Ces allers-retours plus fréquents entre emploi et chômage reflètent pour partie des changements intervenus dans le mode de gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

7. Beck et Vidalenc (2016), *op.cit.*, et Lè J., Le Minez S. et Rey M. (2014), « Chômage de longue durée : la crise a frappé plus durement ceux qui étaient déjà les plus exposés », in *France portrait social*, coll. « Insee Références », novembre, p. 41-54.
8. Lè, Le Minez et Rey (2014), *op.cit.*
9. Le « halo autour du chômage » concerne les personnes déclarant souhaiter travailler mais n'étant pas considérées comme présentes sur le marché du travail car non disponibles immédiatement pour travailler ou n'ayant pas fait de recherche active d'emploi.
10. Voir Beck et Vidalenc (2016), *op.cit.* et les séries longues du « halo autour du chômage » publiées par l'Insee : [Nombre de personnes dans le halo autour du chômage](#).
11. Voir l'article de Jim Clifton, CEO de l'institut de sondage Gallup, « The Big Lie: 5.6% Unemployment », 3 février 2015 : [The Big Lie: 5.6% Unemployment](#).
12. OCDE, base de données sur l'emploi : [LFS by sex and age - indicators](#).
13. Algava E., Davie E., Loquet J. et Vinck L. (2014), « Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n° 049, juillet.

Encadré 1 – Comment repérer les transitions professionnelles ?

Cette étude s'appuie sur les enquêtes *Emploi en continu* de l'Insee sur la période 2003-2014, qui permettent de mesurer la position des individus sur le marché du travail selon les critères fixés par le Bureau international du travail (BIT). Dans ces enquêtes, un ménage est interrogé six trimestres consécutifs. Pour identifier les transitions, nous constituons un panel d'actifs en sélectionnant les individus ayant répondu à un an d'intervalle. Afin de conserver la représentativité de ce panel, chaque échantillon annuel est redressé sur la structure sociodémographique et d'emploi de la population en France métropolitaine. Les statistiques présentées concernent la population active hors non-salariés et fonctionnaires titulaires, ces derniers ayant des comportements d'activité distincts de ceux des salariés.

Une transition professionnelle correspond ici à un changement de situation sur le marché du travail à un an d'intervalle. Concrètement, une personne connaît une transition si elle déclare une ancienneté dans l'emploi ou le chômage inférieure à douze mois lors de sa seconde interrogation. Le diagnostic établi reste approximatif, dans la mesure où la situation des individus n'est analysée qu'à travers deux photographies prises à un an d'intervalle, sans que soit suivie avec plus de précision leur trajectoire infra-annuelle sur le marché du travail.

Pour les personnes en emploi, c'est la situation dans l'emploi principal qui est retenue, la pluriactivité n'étant pas prise en compte. Les transitions depuis ou vers l'inactivité ne sont pas analysées : elles sont stables sur la période, à des niveaux plus faibles que les transitions depuis ou vers l'emploi et le chômage.

L'AUGMENTATION DES TRANSITIONS VERS LE CHÔMAGE REFLÈTE L'ÉVOLUTION DES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'augmentation des changements de situation sur le marché du travail renvoie pour partie à l'évolution dans les modes de gestion de la main-d'œuvre sur la dernière décennie. L'observation des transitions de l'emploi vers le chômage par métiers et par types de contrat révèle que le marché du travail fonctionne de plus en plus à deux vitesses, en plaçant une partie des actifs en situation d'instabilité récurrente.

Les métiers de services plus exposés aux transitions de l'emploi vers le chômage

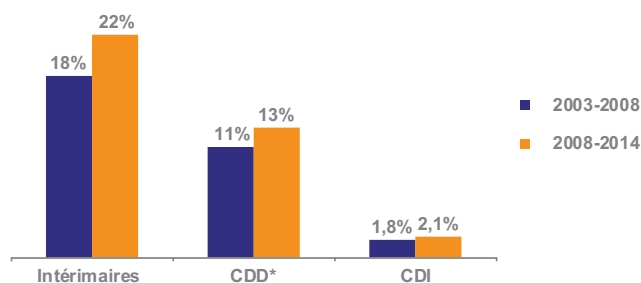
Les taux de transition de l'emploi vers le chômage augmentent de façon à peu près générale depuis la crise, mais ils demeurent à des niveaux très différents selon les

domaines professionnels considérés¹⁴. Les métiers de la banque et de l'assurance ressortent comme ceux où la stabilité dans l'emploi est la plus forte, attestant d'une gestion de l'emploi de type « marché interne ». À l'autre bout du spectre, les salariés des métiers de la communication et des arts, de l'agriculture et de l'artisanat ou de l'hôtellerie et de la restauration présentent des taux de transition de l'emploi vers le chômage beaucoup plus importants. Pour les salariés de la communication et des arts par exemple, les taux de transition de l'emploi vers le chômage sont deux fois supérieurs à ceux des salariés des métiers de l'industrie. En outre, les salariés du domaine de la communication et des arts ont vu leur taux de transition de l'emploi vers le chômage augmenter très fortement depuis la crise, passant de 6 % sur la période 2003-2008 à 8 % sur la période 2008-2014.

Cette rupture plus ou moins fréquente du lien d'emploi par domaine professionnel s'explique essentiellement par la plus ou moins grande importance prise par les contrats à durée limitée (intérim et CDD, en particulier CDD d'usage dans certains secteurs) dans la gestion de la main-d'œuvre.

Une analyse des statuts d'emploi qui « amènent » au chômage confirme le rôle des contrats à durée limitée (CDL) dans la hausse des transitions de l'emploi vers le chômage (graphique 3). Comparativement aux autres salariés, les salariés en CDI présentent un risque de transition vers le chômage très faible : leur probabilité d'être au chômage l'année suivante est de l'ordre de 2 %, soit environ six fois moins qu'un salarié en CDD (12 %) et environ dix fois moins qu'un salarié en intérim (20 %). Ainsi, en 2014 plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont indemnisés au titre d'une fin de contrat en CDD ou de mission d'intérim¹⁵.

Graphique 3 – Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon le type de contrat (2003 à 2014, en %)



*CDD, apprentis, stagiaires et contrats aidés.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés (hors fonctionnaires) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, entre 2003 et 2008, 11 % des salariés en CDD une année donnée sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes *Emploi* 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

14. Les domaines professionnels sont distincts des secteurs d'activité. Ces sont des regroupements de métiers aux mêmes spécialités professionnelles qui correspondent à un niveau agrégé de la nomenclature des Familles professionnelles (Fap).

15. Guerin S. et Laffiteau C. (2015), « Qui sont les allocataires indemnisés par l'assurance chômage en 2014 ? », *Éclairages*, Unedic, n° 12, juin.

Ces contrats à durée limitée constituent des « variables d'ajustement » pour les entreprises, leur permettant d'amortir les aléas de la conjoncture économique et de gérer les effectifs de manière plus souple¹⁶.

Pour autant, même si le secteur des services embauche huit fois plus en CDD que l'industrie (63 % contre 8 %)¹⁷, l'industrie recrute trois fois plus en mission d'intérim et deux fois moins en CDI que le secteur tertiaire. Dès lors, cette différence de recours aux contrats à durée limitée (intérim et CDD) par domaine ne suffit pas à elle seule à expliquer le fait que les transitions de l'emploi vers le chômage soient plus fréquentes dans les métiers de services.

Une hausse des transitions vers le chômage plus importante pour les contrats de moins d'un mois

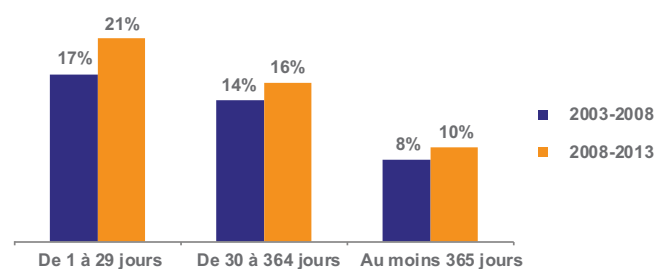
Une piste d'explication complémentaire de l'augmentation des transitions vers le chômage tient à la variabilité de la durée des contrats d'un secteur à l'autre. À la fois pour les CDD et pour les missions d'intérim, cette durée est en effet plus faible dans les services que dans l'industrie ou la construction, qui ont pourtant davantage recours aux intérimaires que le secteur tertiaire ou agricole. En 2012, la durée moyenne des CDD échus était de deux semaines dans les services, contre neuf dans l'industrie et treize dans la construction. Au sein de nombre de métiers de services, particulièrement ceux qui autorisent les CDD d'usage (hôtellerie-restauration, services à la personne, événementiel, etc.), la rotation de la main-d'œuvre et la réembauche y sont particulièrement fréquentes en raison de recrutements sur des contrats très courts¹⁸.

Ainsi, les métiers les plus exposés aux transitions de l'emploi vers le chômage correspondent à ceux qui ont été les plus impactés par l'évolution des modes de gestion de la main-d'œuvre amorcée au début des années 2000, consistant à réduire la durée moyenne des contrats à durée limitée.

De fait, la forte progression des CDD dans les embauches sur la dernière décennie¹⁹ s'explique avant tout par un raccourcissement de la durée moyenne de ces contrats, qui concerne avant tout les CDD mais également les missions d'intérim²⁰.

Parmi les salariés en contrats à durée limitée (intérim et CDD), ce sont donc ceux qui disposent d'un contrat de très courte durée (moins d'un mois) qui présentent la plus forte probabilité de perte d'emploi à horizon d'un an (graphique 4). Depuis la crise, les transitions de l'emploi vers le chômage concerne plus d'un cinquième d'entre eux.

Graphique 4 – Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon la durée du contrat à durée limitée* (2003 à 2013, en %)



*Intérim, CDD, apprentis, stagiaires et contrats aidés.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés en contrat à durée limitée (CDL) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).
Lecture : en moyenne annuelle, entre 2003 et 2008, 17 % des salariés en CDL de moins d'un mois une année donnée, sont au chômage un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2013 (Insee), données pondérées du panel.

Ces modes de gestion de la main-d'œuvre exposent *ipso facto* une partie des salariés à davantage d'instabilité (encadré 2), ce qui renforce le caractère dual du marché du travail.

Encadré 2 – Une instabilité concentrée sur les travailleurs jeunes et les moins qualifiés

L'instabilité du marché du travail se concentre sur les moins qualifiés et les jeunes, qui connaissent davantage de transitions vers le chômage et de changements d'employeur²¹.

Quel que soit le contrat, les peu qualifiés présentent les plus forts taux de transition de l'emploi vers le chômage. Pour les salariés en CDL, ces transitions sont deux fois plus fréquentes pour un ouvrier peu qualifié que pour un cadre (20 % contre 9 % sur la période 2008-2014). Pour les salariés en CDI, ce sont les employés peu qualifiés qui sont les plus concernés. De ce point de vue, ces ruptures de lien d'emploi relativisent le caractère protecteur des CDI dont plus d'un tiers ont été rompus avant leur première année en 2011 (36 %), proportion en hausse par rapport aux recrutements en CDI de 2007 (34 %)²². Ces ruptures précoces des CDI (moins d'un an) sont surtout le fait des jeunes.

16. Liégey M. (2011), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *Note de veille*, n° 156, Centre d'analyse stratégique, novembre.
17. Barlet M., Minni C. et al. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses*, n° 056, juillet.
18. Picart (2014), *op. cit.*
19. La part des CDD dans les embauches ne cesse de croître : elle a atteint 86 % fin 2014, soit son plus haut niveau jamais mesuré, alors que le taux d'entrée en CDI décroît tendanciellement et a atteint son plus bas niveau la même année à 2,3 %. Voir Sanzeri O. (2015), « Des entrées et des sorties de main-d'œuvre plus fréquentes au 4^e trimestre 2014 », *Dares indicateurs*, n° 038, mai.
20. Depuis 2003, la part des embauches en CDD de moins d'un mois a en effet progressé très régulièrement chaque année pour atteindre 70 % des embauches, hors intérim, à la fin de l'année 2014. Voir 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 ; Dupuis F. (2015), « L'intérim et la durée des missions en 2014 », *Éclairages et synthèses*, n° 16, Pôle emploi, septembre.
21. Flamand J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », Document de travail, n° 3, France Stratégie, mars.
22. Paraire X. (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses*, n° 005, janvier.

Au-delà des transitions vers le chômage, les changements d'employeur concernent également bien plus les travailleurs moins qualifiés que les cadres : ces derniers changent près de quatre fois moins souvent d'employeur que les ouvriers peu qualifiés (4 % contre 15 % sur la période 2008-2014). Cette instabilité renvoie principalement à des mobilités subies, pour les jeunes moins qualifiés qui enchaînent des contrats courts notamment. Les contrats à durée limitée (intérim et CDD) dans l'emploi salarié sont aujourd'hui beaucoup plus fréquents pour les jeunes de 15 à 24 ans que pour les salariés de 25 à 49 ans (respectivement 30 % et 10 % en 2012)²³. En trente ans, cette part des CDL dans l'emploi salarié a augmenté beaucoup plus vite pour les 15 à 24 ans que pour les 25 à 49 ans (respectivement +22 points et + 8 points entre 1982 et 2012).

UN RENFORCEMENT DE LA DUALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

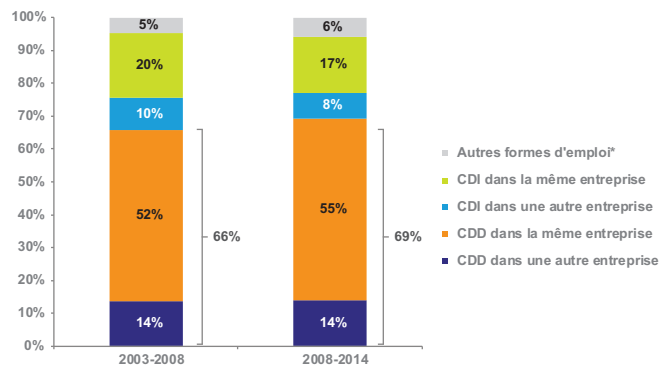
La multiplication et le raccourcissement des contrats courts durant la dernière décennie sont les symptômes les plus visibles d'une fragilisation du lien existant entre un salarié et son employeur.

Une persistance dans l'emploi à durée limitée

La hausse des embauches en CDD de très courte durée s'accompagne d'une récurrence dans l'emploi à durée limitée, souvent chez un même employeur. Ce phénomène est en effet de plus en plus fréquent : quatre personnes sur dix embauchées en 2012 connaissent une réembauche chez un ancien employeur alors que c'était le cas d'une personne sur quatre en 2000²⁴. La grande majorité des réembauches en CDD chez un ancien employeur sont effectuées sur des contrats d'un mois et moins, ce qui en fait le mode de recrutement le plus récurrent dans de nombreux secteurs, de services notamment.

L'ampleur toujours plus grande de ce phénomène de réembauche chez un même employeur est visible sur les transitions à un an d'un salarié en CDD (graphique 5). En effet, parmi ces salariés qui sont encore en emploi un an plus tard, quatorze sur vingt restent embauchés en CDD sur la période 2008-2014 (contre treize, sur la période 2003-2008), dont onze chez le même employeur (contre dix, sur la période 2003-2008). Dans le même temps, seulement trois de ces salariés en CDD sur vingt ont basculé sur un CDI dans la même entreprise, contre quatre sur la période 2003-2008.

Graphique 5 – Statut d'emploi un an après un CDD (2003 à 2014, en %)



*Non-salariés, intérim, apprentis, stagiaires et contrats aidés.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés en CDD de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence) en n et toujours en emploi en n+1.

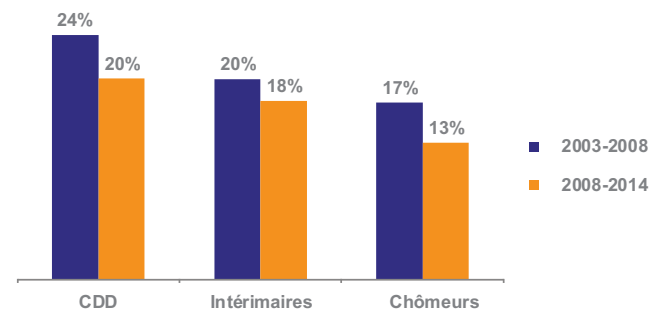
Lecture : en moyenne annuelle, entre 2008 et 2014, 8% des salariés en CDD qui sont toujours en emploi un an après sont en CDI dans une autre entreprise.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Moins de conversion en CDI, une segmentation renforcée

Les transitions vers le CDI (y compris vers la fonction publique) permettent de mesurer la logique de segmentation à l'œuvre sur le marché du travail. D'une part, les chances d'accès au CDI (y compris dans la fonction publique) depuis un CDD sont de plus en plus faibles sur la longue période : alors que le taux de conversion des CDD en CDI au bout d'un an était d'un sur deux en 1982²⁵, il était de un sur quatre entre 2003 et 2008 et il baisse encore à un sur cinq entre 2008 et 2014 (graphique 6).

Graphique 6 – Taux de transition annuels vers le CDI (y compris vers la fonction publique) (2003 à 2014, en %)



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

Lecture : en moyenne annuelle, entre 2003 et 2008, 24 % des salariés en CDD d'une année donnée sont en emploi stable (CDI ou fonction publique) un an après.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (Insee), données pondérées du panel.

23. Barlet, Minni et al. (2014), *op.cit.*

24. Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages*, Unedic, n° 14, janvier.

25. Voir Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en trente ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », Document de travail, Département emploi et revenus d'activité, Insee, n° F1402, avril.



D'autre part, les chances de transition vers un CDI à horizon d'un an sont encore plus faibles pour les salariés en intérim (18 % sur 2008-2014, après 20 % sur 2003-2008) et pour les chômeurs (13 % sur 2008-2014, après 17 % sur 2003-2008). Même lorsque l'on raisonne toute choses égales par ailleurs, en neutralisant les effets liés aux différences de caractéristiques socio-démographiques des personnes en emploi salarié et des personnes au chômage, cette moindre chance d'accès au CDI pour les chômeurs persiste²⁶.

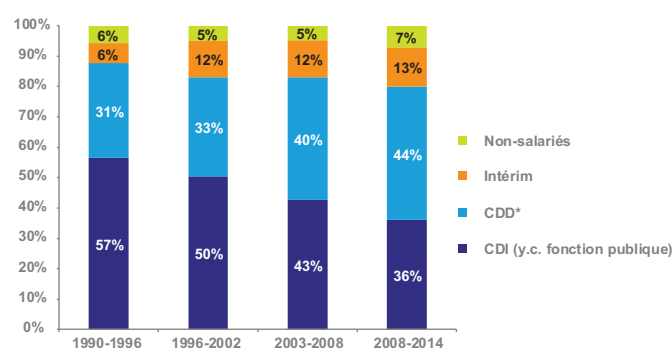
La difficulté d'accès à l'emploi stable est particulièrement forte en début de vie active et dépend principalement du niveau de qualification. Les trajectoires d'insertion professionnelle à horizon de trois ans des générations sorties du système scolaire en 2004 et 2010 révèlent une plus grande fragilité des non-diplômés de la dernière génération dans l'accès à un emploi stable. Trois ans après leur insertion, le Céreq souligne que les jeunes sans diplôme disposent d'un moindre accès à l'emploi durable : cette part est passée de 34 % à 24 % entre les deux générations alors qu'elle a progressé pour les jeunes titulaires d'un master (de 68 % à 79 %)²⁷.

Des retours en emploi de moindre qualité

Cette diminution du taux de retour à l'emploi en contrat stable pour les chômeurs n'est qu'une illustration parmi d'autres du fait que lorsqu'ils retrouvent un emploi, celui-ci est de moindre qualité. Sur la période 2008-2014, les CDD et l'intérim représentent près de six emplois retrouvés sur dix (57 %, contre à peine quatre sur dix au début des années 1990), tandis que le CDI n'en représente qu'un peu plus d'un tiers (36 %, soit 21 points de moins) (voir graphique 7 et encadré 3). En outre, au-delà du statut d'emploi retrouvé, cet emploi est souvent à temps partiel : dans un quart des cas, la durée de travail hebdomadaire moyenne est de moins de trente heures, et même dans un cinquième de moins de vingt-quatre heures.

D'autres éléments témoignent de ce développement des situations à la marge de l'emploi stable. Ainsi, la proportion des personnes inscrites à Pôle emploi et en activité réduite a presque doublé depuis le milieu des années 1990²⁸, pour atteindre plus du tiers des demandeurs d'emploi de catégories A, B ou C fin août 2016 (soit un peu plus d'1,9 million de personnes²⁹). De même, le sous-emploi, c'est-à-dire les personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage, progresse régulièrement depuis dix ans. En 2015, il concernait 1,7 million de personnes en emploi, en majorité des femmes³⁰, soit 500 000 de plus qu'en 2003 et 800 000 de plus qu'en 1990.

Graphique 7 – Statut d'emploi des chômeurs ayant retrouvé un emploi (1990 à 2014, en %)³¹



*CDD, apprentis, stagiaires et contrats aidés.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, chômeurs de 15 ans ou plus en n et ayant retrouvé un emploi en n+1.

Lecture : en moyenne annuelle, entre 2008 et 2014, 36 % des chômeurs ayant retrouvé un emploi un an après sont en CDI.

Source : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 1990-2014 (Insee), données pondérées du panel.

Encadré 3 – Le non-salariat : une opportunité pour les chômeurs ?

Après un important déclin au cours des années 1990, le non-salariat connaît depuis le début des années 2000 un renouveau, particulièrement dans certains services (secteur du conseil de gestion, du design, ou encore de l'informatique³²). Cette dynamique est très liée à la croissance des effectifs des travailleurs indépendants sans salariés, en particulier des autoentrepreneurs. Entre 2008 et 2014, ce statut représente 7 % des emplois retrouvés par les chômeurs contre 5 % de 2003 à 2008 (graphique 7).

26. Givord P. et Wilner L. (2009), « Les contrats temporaires : trappe ou marche-pied vers l'emploi stable ? », Document de travail, Direction des études et synthèses économiques, Insee, n° G2009/04, novembre.

27. Céreq (2014), *Quand l'école est finie... Les premiers pas dans la vie active de la génération 2010* ; Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Les premiers pas dans la vie active de la génération 2004*.

28. Ourliac B. et Rochut J. (2013), « Quand les demandeurs d'emploi travaillent », *Dares Analyses*, n° 002, janvier.

29. Dares (2016), « Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en août 2016 », *Dares Indicateurs*, n° 053, septembre.

30. Voir Beck et Vidalenc (2016), *op.cit.* et [les séries longues du sous-emploi publiées par l'Insee](#).

31. Depuis 2003, l'enquête Emploi est réalisée en continu tout au long de l'année alors qu'elle était menée au mois de mars avant cette date. Pour corriger cette rupture de série, nous avons dans un premier temps redressé les fichiers de l'enquête Emploi sur la période 1990-2002 à partir des séries longues d'emploi, de chômage et d'inactivité publiées par l'Insee. Dans un second temps, nous avons constitué des panels de 1990 à 2002 en procédant à la même méthode que celle qui est exposée dans l'encadré 1.

32. Omalek L. et Rioux L. (2015), « Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés », in *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », février, p.11-28.

Cette croissance des transitions depuis le chômage vers le statut de non-salarié s'explique notamment par l'existence de dispositifs ciblés sur les chômeurs d'aide à la création d'entreprise³³. Ainsi, deux formes de non-salariat semblent coexister dans le flux de créations d'emploi, dont l'importance relative varie sans doute avec le cycle économique : un « non-salariat entrepreneurial » en période de croissance et un « non-salariat par défaut » en période de mauvaise conjoncture³⁴.

CONCLUSION

Depuis le début des années 1980, l'évolution des transitions sur le marché du travail atteste d'une intensification des passages vers le chômage. La décennie 2003-2014, marquée par la crise financière qui survient en 2008, ne remet pas en cause cette tendance mais a vu s'accroître plusieurs phénomènes : un poids croissant des CDD dans les embauches allant de pair avec la réduction de la durée des contrats et une augmentation des embauches récurrentes chez un même employeur. Ces phénomènes – concentrés sur certains métiers et certaines catégories de travailleurs – fragilisent une partie de la population

active, principalement les jeunes et les peu qualifiés. Face à cette instabilité, les chances d'obtention d'un CDI à horizon d'un an sont en baisse et elles demeurent plus faibles pour un chômeur que pour un salarié en CDD ou en mission d'intérim, ce qui renforce la segmentation du marché du travail. Depuis la crise, les chômeurs qui retrouvent un emploi sont encore plus souvent en emploi à durée limitée ; cet emploi est également davantage à temps partiel. En outre, les chômeurs choisissent plus fréquemment le statut de non-salarié.

Dans un contexte de développement des formes particulières d'emploi³⁵, ce diagnostic conforte l'importance du débat autour de la flexisécurité³⁶. La création du Compte personnel d'activité (CPA) au 1^{er} janvier 2017³⁷ s'inscrit dans cette logique visant à sécuriser le parcours des plus fragiles et à améliorer la qualité de l'emploi : elle gagnerait à s'appuyer sur un meilleur suivi et une connaissance plus fine des transitions professionnelles³⁸.

Mots clés : transition professionnelle, dualisation, segmentation, sécurisation des parcours.

33. Il existe trois dispositifs : l'Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre), l'Aide aux repreneurs et créateurs d'entreprise (Arce) et le Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise (Nacre).

34. Lutron G. et Toutlemonde F. (2007), « Les déterminants de l'emploi non salarié en France depuis 1970 », *Documents d'études*, Dares, n° 129, septembre.

35. International Labour Office (ILO) (2015), *World employment and social outlook: The changing nature of jobs*, Report, May.

36. « Ce vocable aux sens multiples vise de façon générale à désigner la conciliation d'objectifs de flexibilité par les employeurs, et d'objectifs de sécurité, attendus plutôt par les salariés. » Voir Charpail C. et Marchand O. (2008), « La flexisécurité en Europe », in *L'emploi, nouveaux enjeux*, novembre, p. 125.

37. Voir France Stratégie (2015), *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, rapport de la commission présidée par Selma Mahfouz, octobre.

38. Voir Conseil national de l'information statistique (2016), *La diversité des formes d'emploi*, rapport du groupe de travail présidé par Bernard Gazier, mars.

Directeur de la publication : Jean Pisani-Ferry, commissaire général ; directeur de la rédaction : Fabrice Lenglard, commissaire général adjoint ; impression : France Stratégie ; dépôt légal : octobre 2016 - N° ISSN 1760-5733 ; contact presse : Jean-Michel Roullé, directeur du service Édition-Communication-Événements - 01 42 75 61 37 - jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr



RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS FRANCE STRATÉGIE



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.