

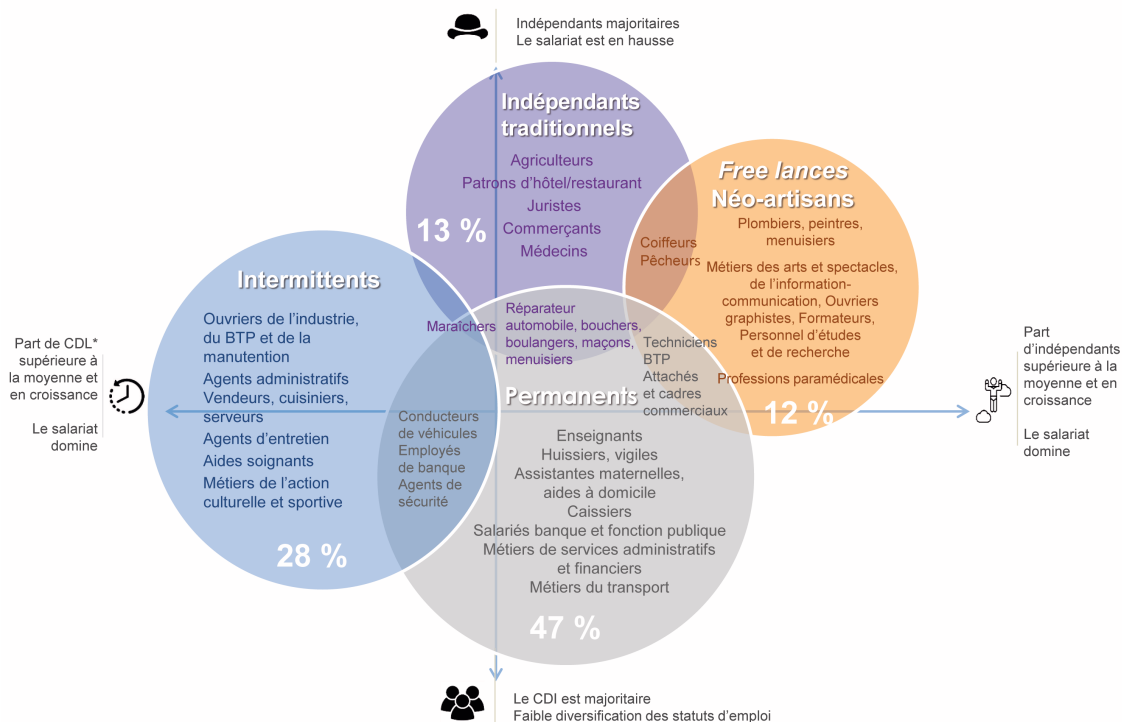
Salarié ou indépendant : une question de métiers ?

Depuis trente ans, les statuts d'emploi se sont diversifiés et les formes alternatives au CDI se sont diffusées dans de nombreux métiers. Leur essor est loin d'être homogène selon les professions, et les évolutions sur longue durée (1984-2014) ne pointent pas toutes vers une érosion du salariat ou une intermittence des parcours. La nature du métier et la manière de l'exercer sont donc liées : les modèles économiques, les modes de gestion de la main-d'œuvre et les réglementations du marché du travail façonnent et modifient au fil du temps le lien entre profession et statut d'emploi, donc l'identification de l'un à l'autre dans l'imaginaire collectif.

Pour caractériser ce lien, cette note propose une typologie des métiers en quatre classes. Dans près d'un métier sur deux, le CDI régit toujours plus de 80 % des emplois et les contrats à durée limitée (CDL) comme l'indépendance statutaire n'y progressent que marginalement : ce sont des métiers de *permanents*. Symétriquement, le salariat a progressé dans les métiers d'*indépendants traditionnels*, ceux où l'indépendance était et demeure le statut d'emploi majoritaire. D'autres professions, anciennes ou plus émergentes, recourent désormais à des statuts d'emploi plus diversifiés, même si le CDI reste la norme : un usage accru des CDL caractérise les métiers que l'on pourrait qualifier d'*intermittents* et les métiers de *free lances* ou de *néo-artisans* sont ceux qui comptent un nombre croissant de travailleurs indépendants en solo.

Par ailleurs, si le statut d'emploi est lié au métier, il révèle plus encore les disparités entre catégories socioprofessionnelles : les cadres sont plus souvent *permanents* et les ouvriers plus souvent *intermittents*.

Typologie des métiers selon les statuts d'emploi (1984-2014)



*CDL : intérim, CDD (y compris apprentis, stagiaires et contrats aidés).

Note : données en moyenne annuelle sur trois ans pour 84 métiers. Pour une liste précise des métiers figurant dans chaque classe, voir annexes 5 et 6 sur le site de France Stratégie.

Lecture : en 2014, les métiers *intermittents* représentent 28 % de l'emploi total.

Source : France Stratégie, à partir de Dares, enquêtes Emploi 1982-2014 (Insee).

Cécile Jolly
Jean Flamand

département Travail Emploi
Compétences

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

Contrats à durée déterminée, d'usage ou saisonniers, missions d'intérim, entreprises unipersonnelles ou statut d'autoentrepreneur sont les nouveaux visages de la relation d'emploi depuis trente ans. Ces situations de travail atypiques ont progressé plus vite que l'emploi permanent (CDI et fonctionnaires¹) qui reste largement majoritaire dans l'emploi (75 % en 2016², contre 77 % en 1984³). La stabilité apparente du CDI masque deux mouvements contraires : l'augmentation des contrats à durée limitée et la hausse du salariat en CDI chez les *indépendants traditionnels*.

La pratique du CDD et de l'intérim a connu l'expansion la plus forte (passant de 5 % de l'emploi en 1984 à 13 % en 2016)⁴ et la plus transversale⁵ : en 1984, les dix métiers qui avaient le plus recours aux contrats à durée limitée (CDL) concentraient 55 % de ces contrats ; en 2014, ils n'en concentrent plus que 39 %⁶. L'usage des CDL, de plus en plus courts, n'est plus réservé aux professions à forte saisonnalité ou très sensibles aux cycles conjoncturels. Il est devenu un mode prioritaire d'embauche, voire de réembauche⁷, y compris dans des métiers à faible volatilité d'activité. La diffusion du non-salariat dans les métiers est moins sensible et surtout plus récente⁸. Après vingt ans de déclin, lié à la chute de l'emploi agricole, le travail indépendant regagne du terrain (passant de 18 % de l'emploi en 1984 à 11 % en 2004 puis remontant à 12 % en 2016). Depuis dix ans, l'emploi non-salarié progresse plus vite que l'emploi total⁹, en particulier dans les métiers tertiaires. Dans plus d'un métier sur deux toutefois, les actifs en emploi sont tous salariés¹⁰, proportion qui reste stable depuis le milieu des années 1980.

Certes, les statuts d'emploi sont insuffisants pour caractériser les formes atypiques d'emploi qui relèvent aussi des niveaux et des fluctuations de la rémunération, de la durée du contrat, du temps et des horaires de travail¹¹. L'évolution des statuts d'emploi signale néanmoins une certaine fragmentation du travail. Les nouveaux indépendants n'ont pas d'employés et vendent leur force de travail plus qu'ils ne gèrent des entreprises. Cette sous-traitance individuelle est en effet devenue une forme de flexibilité de l'emploi, choisie ou subie, alternative au CDL, qui pré-

cède très largement la vague actuelle de l'ubérisation consécutive à l'essor des plateformes de prestations de transport (taxis, livreurs). Dès lors la relation d'emploi se distend et l'entreprise n'est plus le cadre unique dans lequel se déroule la carrière d'un individu. Qu'il s'agisse de l'indépendant en solo, du travailleur intérimaire ou en CDD, ses employeurs ou donneurs d'ordre se succèdent, il doit assurer seul la mise à niveau de ses compétences et la recherche de nouveaux clients ou employeurs. Ces évolutions sont renforcées par l'apparition de services contractuels en ligne et l'essor des plateformes qui diluent le lien physique avec l'entreprise.

Quels sont donc les métiers dans lesquels la hausse des CDL et de l'indépendance statutaire a marqué un tournant ? Quels sont ceux à l'inverse où se révèle une certaine permanence dans la relation d'emploi ? Enfin, les différents statuts d'emploi dépendent-ils du niveau de qualification des métiers ?

LES NOUVEAUX VISAGES DE L'INDÉPENDANCE

La figure de l'indépendant a changé en trente ans. À l'aube des années 1980, il était avant tout agriculteur exploitant, propriétaire de magasin, patron de restaurant ou profession libérale ; il est aujourd'hui également graphiste ou imprimeur, journaliste ou peintre, formateur ou kinésithérapeute, artiste ou électricien.

Les indépendants traditionnels et la montée du salariat

Un indépendant sur trois était agriculteur il y a trente ans, un sur huit l'est aujourd'hui. Avec la modernisation des exploitations et la diminution des surfaces cultivées, le nombre des agriculteurs a été divisé par quatre. Mais ces pertes d'emploi ont été bien plus fortes dans l'emploi non salarié. La part des salariés s'est par conséquent accrue de manière spectaculaire, à la faveur de l'augmentation de la taille des exploitations¹² et de la baisse des aidants familiaux agricoles¹³. Les agriculteurs exploitants restent très largement majoritaires (à 73 %) mais la part du salariat a été multipliée par deux en trente ans. Cet essor du salariat dans les professions traditionnellement indépendantes

1. Par la suite, nous utilisons indifféremment le terme CDI pour caractériser l'emploi permanent des salariés du secteur privé et public (fonctionnaires et assimilés).
2. Beck S. et Vidalenc J. (2017), « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première*, n° 1648, mai.
3. Voir les *séries longues sur les caractéristiques de l'emploi* publiées par l'Insee et le tableau 1.
4. Entre 1982 et 2016, l'emploi en CDL a été multiplié par trois tandis que l'emploi total n'a progressé que de 18 %.
5. Babet C. (2017), « Comment ont évolué les métiers en France depuis trente ans ? », *Dares Analyses*, n° 007, janvier.
6. Voir *annexe 4* sur le site de France Stratégie.
7. Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages*, n° 14, Unedic, janvier.
8. Voir *annexe 2* sur le site de France Stratégie.
9. Entre 2005 et 2016, l'emploi non salarié a augmenté en moyenne de 1,3 % par an et l'emploi total de 0,6 % par an.
10. Du moins à titre principal (encadré 1). Ces salariés peuvent exercer un emploi secondaire non salarié. Le nombre de salariés dans cette situation est toutefois très faible : ils étaient moins de 240 000 fin 2013 selon l'Insee, soit 1,2 % de l'emploi salarié. Voir la fiche Insee (2016), « Temps et conditions de travail », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », juillet, p. 114-115.
11. Conseil national de l'information statistique (2016), *La diversité des formes d'emploi*, Rapport du groupe de travail présidé par Bernard Gazier, n° 142, juillet.
12. Triquenot A. (2015), « Enquête sur la structure des exploitations agricoles en 2013 », *Agreste Primeur*, n° 325, juin.
13. Delarme N. et Thomas G. (2007), « De plus en plus de conjoints d'agriculteurs travaillent hors de l'exploitation », in *L'agriculture, nouveaux défis*, coll. « Insee Références », janvier, p. 231-244.



n'est pas limité aux agriculteurs. Il atteint nombre de professions dont l'indépendance est un cadre d'emploi traditionnel : les patrons de commerce-hôtel-restaurant, certains artisans, les professions libérales et les dirigeants d'entreprise (encadré 1 et cartographie 1).

Dans la plupart des professions où la part des non-salariés était supérieure à 20 % des emplois en 1984, cette part a reculé essentiellement au profit du CDI. Dans les professions libérales, la montée en puissance d'entreprises de grande taille dans les activités juridiques et financières, résultat de l'externalisation de ces fonctions par les entreprises, a induit un plus fort recrutement en CDI. Le déclin des indépendants est particulièrement marqué chez les cadres de la banque et des assurances (conseillers financiers, courtiers, opérateurs de marché, etc.) qui, en dehors des courtiers, exercent désormais au sein de grands établissements financiers. Le déclin du nombre de médecins et les nombreux départs en retraite expliquent la chute de la médecine libérale, les nouveaux entrants exerçant davantage en milieu hospitalier ou en établissements médico-sociaux dont le nombre a crû avec le vieillissement de la population¹⁴. Chez les commerçants et artisans, l'indépendance statutaire est également moins fréquente qu'il y a trente ans. Le recul des petits commerces au profit des grandes surfaces et la croissance des industries agroalimentaires qui emploient les trois cinquièmes des bouchers, charcutiers et boulangers¹⁵ expliquent que le salariat ait progressé au détriment des indépendants. De manière comparable, le déclin des petits artisans¹⁶ au profit du travail industriel ou des grandes entreprises de construction a favorisé l'accroissement du salariat chez les ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement ou les cadres et techniciens de la construction (mais pas chez les ouvriers qualifiés de second œuvre du bâtiment, voir cartographie 1).

Encadré 1 – Une cartographie des métiers et des statuts d'emploi

La démarche typologique semble bien adaptée pour caractériser le lien entre métiers et statuts d'emploi. Afin d'identifier les métiers, cette note s'appuie sur la nomenclature des Familles professionnelles (Fap) construite à partir de la nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS) de l'Insee et du « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » (ROME) utilisé par Pôle emploi. Les familles professionnelles regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches¹⁷. Les données mobilisées sont celles de l'enquête Emploi de l'Insee qui ne retient que l'emploi principal d'un individu

pour caractériser son statut d'emploi. La prise en compte de l'emploi secondaire ne modifierait que marginalement cette analyse. En effet, les travailleurs exerçant plusieurs métiers, éventuellement sous un statut différent, sont inférieurs à un million en 2014 (annexe 1).

Deux cartographies croisent les deux variables suivantes :

- *la part de l'emploi salarié (CDI et CDL) et non salarié par métier en 2014 et l'écart par rapport à la moyenne nationale ;*
- *l'évolution de chaque statut d'emploi (non-salarié, CDL et CDI/fonctionnaires) par métier, mesurée par un taux de croissance annuel moyen entre 1984 et 2014.*

Ces discriminants statistiques permettent de projeter les métiers sur un même graphique (plan en deux dimensions), ce qui offre une vision d'ensemble de l'évolution des métiers par statut d'emploi depuis trente ans et facilite leur classification.

Pour donner une image synthétique de l'évolution des statuts d'emploi par métier, les familles professionnelles sont réparties en quatre classes (tableau 1) :

- *les indépendants traditionnels, professions où la part des non-salariés est plutôt majoritaire dans l'emploi et où la tendance de long terme est à la hausse du salariat ;*
- *les free lances et néo-artisans, professions où l'indépendance statutaire est minoritaire dans l'emploi mais supérieure à la moyenne des métiers et en forte progression ;*
- *les intermittents, professions où le salariat domine mais où le CDI s'érode au profit des CDL dont la part est supérieure à la moyenne des emplois ;*
- *les permanents, professions où le CDI est très majoritaire (plus de 80 % de l'emploi) et la diversification de l'emploi est faible (part des statuts d'emploi alternatifs au CDI inférieure ou égale à la moyenne des emplois).*

Tableau 1 – Répartition des classes de métiers par statut d'emploi en 2012-2014

Classes de métiers	Non-salariés		CDI		CDL*		Total (milliers)
	Effectifs (milliers)	Part de non-salariés	Effectifs (milliers)	Part de CDI	Effectifs (milliers)	Part de CDL*	
Les indépendants traditionnels	1 590	48 %	1 420	43 %	270	8 %	3 280
Les free lances et néo-artisans	820	27 %	1 870	61 %	380	12 %	3 070
Les intermittents	90	1 %	5 480	77 %	1 560	22 %	7 130
Les permanents	310	3 %	10 810	90 %	940	8 %	12 060
Total	2 810	11 %	19 580	77 %	3 150	12 %	25 540

*CDL : intérim, CDD (y compris apprentis, stagiaires et contrats aidés).

Note : données en moyenne annuelle sur trois ans pour 84 métiers.

Lecture : en 2012-2014, au sein des métiers intermittents la part de CDL s'élève à 22 % contre 12 % dans l'emploi total.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans et plus (hors Fap T6Z et X0Z).

Source : France Stratégie, à partir de Dares, enquêtes Emploi 2012-2014 (Insee).

14. Bachelet M. et Anguis M. (2017), « Les médecins d'ici à 2040 : une population plus jeune, plus féminisée et plus souvent salariée », *Études et résultats*, n° 1011, Drees, mai.

15. Babet C. (2016), « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », *Synthèse.Stat'*, n° 19, Dares, mars.

16. Un artisan est un travailleur indépendant qui justifie d'une qualification professionnelle et d'une immatriculation au répertoire des métiers pour l'exercice, à son propre compte, d'une activité manuelle. La Famille professionnelle des artisans ne recouvre qu'une faible partie de ces artisans (dans la joaillerie, la cordonnerie, etc.), alors que les effectifs les plus nombreux se situent dans la construction.

17. Pour plus de détails : La nomenclature des familles professionnelles : Fap 2009.



Free lances et néo-artisans : le renouveau de l'indépendance

Corollaire de la tertiarisation de l'économie, le travail indépendant a connu un renouveau essentiellement dans le secteur des services, notamment dans les métiers à fort contenu cognitif et les professions paramédicales, ainsi que chez les artisans de la construction. Le travail indépendant est devenu une forme de flexibilité et d'externalisation de la main-d'œuvre dans ces métiers. D'une part, la très grande majorité de ces *free lances* et *néo-artisans* sont des travailleurs en solo, sans patron et sans employés. 74 % des indépendants de ces métiers n'emploient aucun salarié en 2014, contre six indépendants sur dix dans l'ensemble des métiers (ils étaient respectivement 64 % et 54 % en 2005)¹⁸. D'autre part, le travailleur indépendant peut y être à la lisière de la « subordination » du salariat, sans l'avantage des protections qui y sont associées quand il n'a qu'un client principal ou que les salariés ont été incités à se mettre à leur compte dans une forme de « fausse sous-traitance »¹⁹. Les indépendants sans salariés qui n'ont qu'un nombre limité de donneurs d'ordre et une faible autonomie sur l'organisation de leur travail et sur les prix sont en ce sens « économiquement dépendants » : en 2015, 13 % d'entre eux (soit 1 % de l'emploi) seraient dans ce cas en moyenne en Europe d'après l'enquête européenne sur les conditions de travail²⁰. Cette situation n'est pas nouvelle²¹ et a précédé la remontée du nombre des indépendants en France. Elle a été néanmoins accentuée par le recours au statut simplifié de micro-entrepreneur entré en vigueur en 2009. L'essor de l'économie à la demande qui met en relation clients et prestataires pourrait à l'avenir accélérer le nombre de non-salariés « économiquement dépendants ». Elle permet en effet l'externalisation du travail sans le truchement d'une entreprise « intégratrice », comme ce fut le cas des services externalisés depuis les années 1970, mais par l'intermédiaire d'une plateforme qui n'a pour l'heure qu'un statut d'hébergeur et non d'employeur.

La croissance du travail indépendant est néanmoins concentrée sur quelques métiers et domaines profession-

nels²². C'est particulièrement vrai des plombiers, menuisiers, électriciens ou encore des peintres en bâtiment regroupés dans la famille professionnelle des « ouvriers qualifiés du second œuvre ». La part des indépendants dans ces métiers, qui avait peu évolué jusqu'en 2008, demeurant autour de 35 %, a bondi depuis la crise et la création du statut d'autoentrepreneur en 2009 pour s'établir à 44 % en 2014. Un poste sur deux seulement y est exercé en CDI contre 61 % pour l'ensemble du secteur marchand. Dans les métiers tertiaires, la part croissante prise par les non-salariés chez les personnels d'études et de recherche (consultants experts, directeurs de laboratoire)²³, chez les professionnels de la communication et de l'information (journalistes et traducteurs indépendants, directeurs d'agence)²⁴, chez les formateurs²⁵ relève d'une externalisation de ces activités par les entreprises et d'une modification du modèle économique. Les formateurs dont la hausse de l'indépendance statutaire a été particulièrement marquée sont davantage « externalisés » par les entreprises et le marché de la formation professionnelle reste très atomisé (les grandes entreprises de prestation de services en la matière sont rares)²⁶. L'informatisation et la numérisation des contenus ont pu également favoriser la hausse de l'indépendance statutaire dans les métiers de la communication et de l'information.

En revanche, le recours à des indépendants est très peu développé dans les activités de la logistique (transport et entreposage) et a même eu tendance à décroître depuis trente ans pour les conducteurs de véhicule (taxis, livreurs et chauffeurs routiers). Il est toutefois possible que la *gig economy* (l'économie des petits boulots) et l'externalisation accrue favorisent désormais une forme de flexibilité de la main-d'œuvre encore peu développée dans ces métiers, sinon comme complément d'activité²⁷. Aujourd'hui, en dépit de la croissance des plateformes tels Uber ou Deliveroo qui recourent essentiellement à des micro-entrepreneurs comme prestataires de services de mobilité, leur volume d'emploi reste encore marginal (et très urbain) par rapport à un métier exercé très majoritairement en CDI (à 82 %).

18. Hors aidants familiaux, calcul France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2003-2015 (Insee).

19. Spasova S., Bouget D., Ghailani D. et Vanhercke B. (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, avril.

20. Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, novembre.

21. Marchand O. (1998), « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Économie et statistique*, n° 319-320, décembre, p. 3-11 ; Sciberras J.-C. et Antonmattei P.-H. (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport au ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, novembre.

22. Les domaines professionnels sont des regroupements de métiers qui correspondent à un niveau agrégé de la nomenclature des Familles professionnelles (Fap). En ce sens, ils sont distincts des secteurs d'activité.

23. Passée de 4 % à 12 % entre 1984 et 2014.

24. Passée de 9 % à 14 % entre 1984 et 2014.

25. Passée de 3 % à 15 % entre 1984 et 2014.

26. En 2011, 23 % du marché de la formation professionnelle est exercé par des formateurs individuels, et 82 % des prestataires n'atteignent pas le chiffre d'affaires de 150 000 euros selon la Dares ; Delort A. (2013), « Les prestataires de formation continue en 2011 », *Dares Analyses*, n° 62, octobre.

27. Pour rappel, on s'intéresse ici aux statuts d'emploi dans l'emploi principal.

LES SALARIÉS ENTRE PERMANENCE ET INTERMITTENCE

Si la figure de l'indépendant a changé, le salariat a connu une évolution concomitante, marquée par l'usage croissant des CDL. Là encore, face à cette évolution, les métiers ne sont pas tous égaux.

Les intermittents : la discontinuité du salariat

Volatilité de la demande, saisonnalité de l'activité, fréquence du *turnover*, etc., varient selon les métiers. Ces phénomènes expliquent la diversité des modes de gestion de la main-d'œuvre selon les activités et, partant, le recours hétérogène aux différents statuts d'emploi. L'intérim, les CDD, voire le recours à de la sous-traitance de travailleurs indépendants, permettent aux entreprises aujourd'hui plus qu'hier d'ajuster leur emploi aux aléas de la demande. Les métiers de *free lances* et *néo-artisans* ont pour particularité de connaître une hausse concomitante des CDL et de l'indépendance statutaire (le plus souvent sans employés), ce qui fait de ces professions les parangons des statuts atypiques d'emploi. Mais dans la plupart des métiers, ce sont les CDL qui se sont développés. Après trente ans d'essor de ces types d'emplois, certains métiers apparaissent à cet égard plus « intermittents » que d'autres.

La volatilité de l'activité et le *turnover* de la main-d'œuvre ne sont pas seuls en cause dans ces évolutions. Le législateur a encouragé le développement de statuts d'emploi alternatifs au CDI en créant des contrats dérogatoires à ce dernier : CDD « classique » encadré par des motifs précis, CDD dit « d'usage » (CDDU)²⁸ légal dans trente secteurs²⁹ pour des métiers à forte saisonnalité et intermittence (par exemple dans l'hôtellerie-restauration, l'information-communication, les transports et l'entreposage), contrat saisonnier, CDD à objet défini ou de mission pour les ingénieurs, etc. Le caractère discontinu des activités et le recours accru aux dispositifs autorisant la conclusion de contrats très courts (CDDU, contrats saisonniers) expliquent notamment la très forte progression des CDD dans les métiers de l'agriculture, du commerce, du transport et de l'hôtellerie-restauration (cartographie 2). La part des CDD a doublé en trente ans dans les métiers de cuisiniers pour atteindre aujourd'hui 13 %. Chez les ouvriers de la manutention, les CDL (avec une part croissante d'intérim) se sont particulièrement développés, une évolution qui

devrait s'accroître avec l'essor de l'e-commerce et des plateformes à la demande permettant de livrer à toute heure et en tout lieu des biens au client final. Le recours au CDL va néanmoins très au-delà des métiers à forte saisonnalité et intermittence (vente, spectacle, tourisme, etc.). Il touche aujourd'hui des métiers qui étaient majoritairement en CDI il y a trente ans, comme les employés administratifs qui gèrent les factures, la paie et l'accueil dans les entreprises ou les opérateurs de l'informatique (installateurs d'ordinateurs et de périphériques) dont la part des CDL est aujourd'hui très supérieure à la moyenne observée sur l'ensemble des emplois.

Si, dans les métiers de services d'une manière générale, la forme la plus répandue de flexibilité de la main-d'œuvre est le CDD, c'est l'intérim qui sert de variable d'ajustement dans l'industrie et la construction. Un intérimaire sur deux travaille dans un métier industriel ou de la construction. L'intérim y constitue entre 40 % et 50 % des emplois temporaires. Si la progression des CDL est générale chez les ouvriers de la construction, elle est plus différenciée chez les ouvriers de l'industrie. Le CDI régule encore très majoritairement la relation d'emploi là où les grandes entreprises dominent (métallurgie, industries de process, électrique et électronique, mécanique).

Les permanents : le CDI comme norme d'emploi

Certains domaines professionnels et métiers restent moins exposés à cette flexibilité des statuts d'emploi : dans les métiers de la fonction publique (services centraux de la fonction publique, armée, police, enseignement), de la banque et des assurances, de la gestion des entreprises³⁰ (secrétaires, techniciens et cadres administratifs comptables et financiers), neuf emplois sur dix sont en CDI, quel que soit le niveau de qualification (employé, technicien ou cadre). Les techniciens et ingénieurs informatiques sont également majoritairement en CDI.

Certains métiers ont même bénéficié d'une diminution de la part des CDL. Entre 2002 et 2005, suite aux dispositions législatives visant à résorber la précarité dans la fonction publique, de nombreux enseignants contractuels ont été titularisés, avant que le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite à partir de 2007 ne conduise à de nouveaux recours à des enseignants contractuels³¹, à un niveau toutefois moindre que par le passé.

28. Créé par l'ordonnance du 5 février 1982.

29. Marie É. et Jaouen V. (2015), *Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage*, Rapport 2015-049R, Inspection générale des affaires sociales, décembre.

30. Hors dirigeants d'entreprise.

31. Hilary S. et Louvet A. (2014), « Enseignants de collège et lycée publics en 2013 : panorama d'un métier exercé par 380 000 personnes », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », novembre, p. 25-38.



Les assistantes maternelles et les aides à domicile enregistrent également une plus grande part d'embauche en CDI qu'en CDD (cartographie 2) : la part des CDI a progressé dans les années 1990 sous l'effet d'une législation qui a encouragé la formalisation des emplois de gardes d'enfants ou d'aides à domicile et le recours au CDI³². Le doublement depuis dix ans (entre 2004 et 2014) des places en accueil collectif pour les jeunes enfants (avec une création en moyenne de 10 000 places par an à partir de 2007)³³ a également accru le nombre de CDI dans le métier de garde d'enfants, un accroissement particulièrement sensible depuis la fin des années 2000 dans la profession d'assistante maternelle³⁴. Dans ces professions très féminines, la plus grande permanence du contrat va néanmoins de pair avec une occurrence très forte du temps partiel (72 %, dont 30 % de sous-emploi)³⁵.

LE NIVEAU DE QUALIFICATION, UN MARQUEUR DES STATUTS D'EMPLOI

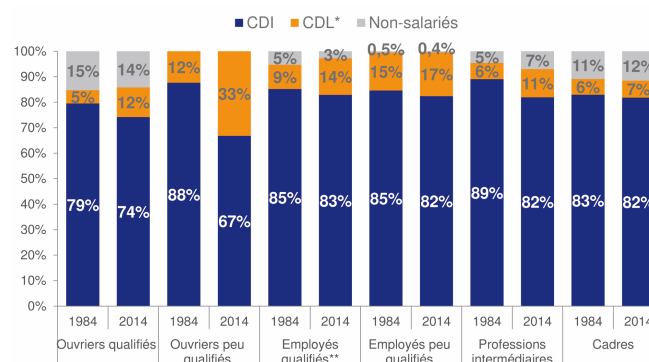
Au-delà des modes de gestion de la main-d'œuvre par métier, le cadre de la relation d'emploi est très déterminé par la qualification des postes occupés.

Bien qu'ils se soient largement diffusés, les CDL restent très concentrés sur les métiers d'ouvriers, notamment quand ils sont peu qualifiés³⁶. Encore majoritaire, le CDI s'est très fortement érodé chez les ouvriers peu qualifiés au profit exclusif des CDL : entre 1984 et 2014, la part du CDI est passée de 88 % à 67 % de l'emploi dans ces catégories socioprofessionnelles (graphique 1). Un ouvrier peu qualifié sur trois est aujourd'hui employé en CDL, une proportion trois fois supérieure à celle observée sur l'ensemble des emplois. Les ouvriers qualifiés ont été dans un premier temps relativement préservés de cette érosion du CDI : sa part est restée stable (aux alentours de 80 %) et supérieure à la moyenne observée sur l'ensemble des emplois jusque dans les années 2000, avant de décliner au tournant des années 2010 pour descendre à 74 % en 2014, soit le niveau le plus faible après les ouvriers peu qualifiés. La désindustrialisation s'est accompagnée à la fois d'une hausse des CDL et d'une croissance de l'indépendance statutaire pour certaines professions, fortement liée à la mise en place du statut d'autoentrepreneur en 2009 (cartographie 2). Comparativement, les employés peu qualifiés ont été moins touchés par l'intermittence des contrats. Cette différence est une illustration du phénomène récent de polarisation des emplois, qui s'opère au

détriment des qualifications moyennes (employés et ouvriers qualifiés). À leur déclin numérique s'ajoute une forme de dégradation des conditions d'emploi.

À l'autre extrémité du spectre des qualifications, le statut d'emploi majoritaire des cadres est le CDI, pour plus de 80 % d'entre eux, une proportion supérieure à la moyenne (75 %) et très stable depuis trente ans. La part des CDL est elle aussi stabilisée à un niveau très faible, aux alentours de 7 %, inférieure à celle observée sur l'ensemble des métiers (12 %). Seule exception à cette règle, les professionnels des arts et des spectacles sont un quart à exercer en CDD, selon le régime des intermittents du spectacle. Au total, la qualification « protège » d'une certaine précarité de l'emploi.

Graphique 1 – Évolution de la répartition des statuts d'emploi selon le niveau de qualification des métiers



* Intérim, CDD (y compris apprentis, stagiaires et contrats aidés).

** Hors armée, police, pompiers.

Note : données en moyenne annuelle sur trois ans. C'est la catégorie socioprofessionnelle dominante du métier qui est retenue.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans et plus.

Source : France Stratégie, à partir de Dares, enquêtes Emploi 1982-2014 (Insee).

En regard, l'indépendance à titre principal reste elle aussi très concentrée chez les cadres. En termes absolus, les indépendants très qualifiés sont majoritairement médecins ou professionnels des arts et des spectacles. En termes relatifs, 79 % des professionnels du droit et 46 % des médecins exercent en non-salariés. La part des indépendants a progressé dans les professions intermédiaires mais elle reste faible (7 %) et elle ne dépasse pas 15 % dans les professions où elle a le plus augmenté (formateurs), sauf dans les professions paramédicales dont la pratique est proche de celle des médecins libéraux. Chez les ouvriers qualifiés, le statut d'indépendant, aussi fréquent que par le passé, s'apparente à une forme d'artisanat (dans le bâtiment, les métiers du métal ou de l'ameublement), voire de commerce (cordonnier, pressing,

32. Incitation à contractualiser en CDI selon la convention collective pour les assistantes maternelles, défiscalisation du particulier employeur et aides à l'accueil des jeunes enfants aujourd'hui fondues dans la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

33. Cnaf (2016), *L'accueil du jeune enfant en 2015*, Observatoire national de la petite enfance, Rapport annuel.

34. La famille professionnelle d'assistante maternelle regroupe les assistantes maternelles agréées, les aides maternelles (en accueil collectif du jeune enfant), les gardes d'enfants à domicile (nounous) et les *baby-sitters*.

35. Babet C. (2016), *op. cit.*

36. Lagarenne C. et Lamarche P. (2008), « L'usage des contrats de travail », in *L'emploi, nouveaux enjeux*, coll. « Insee Références », novembre, p. 51-59.

réparation automobile). Pour les autres qualifications, employés qualifiés et ouvriers et employés peu qualifiés, le statut d'emploi non salarié est quasi inexistant.

CONCLUSION

L'usage des statuts d'emploi s'est modifié depuis trente ans, une transformation marquée par deux tendances lourdes : la hausse des contrats à durée limitée (intérim et CDD) d'une part et le déclin du non-salariat agricole d'autre part. L'ampleur de ces évolutions varie selon le métier exercé : si les CDL se sont diffusés dans tous les métiers, comme réponse aux besoins de flexibilité des employeurs que la législation a pu accompagner, le non-salariat s'est quant à lui principalement développé dans les métiers de services, surtout depuis 2005. Pour autant, au-delà de la profession exercée, le niveau de qualification des postes constitue un déterminant bien plus fort et stable dans le temps de la prégnance de statuts d'emploi alternatifs au CDI. Les statuts d'emploi « flexibles » restent en effet l'apanage des ouvriers dans l'industrie et le bâtiment, et concernent bien moins les employés. Parallèlement, les cadres se partagent entre les métiers qui recrutent essentiellement en CDI (banque et assurance, gestion des entreprises) et ceux où dominent les professions libérales supérieures.

La diversité des conditions d'emploi au sein d'un même statut, *permanent*, *intermittent* ou indépendant, invite également à repenser la césure classique entre emploi

stable d'un côté, qui serait caractérisé par le CDI et le non-salariat, et emploi précaire de l'autre, assimilé aux contrats à durée limitée (CDL). Par exemple, l'instabilité des revenus des autoentrepreneurs³⁷, ou encore les horaires de travail des assistantes maternelles et des aides à domicile, pourtant en CDI, les positionnent plutôt sur un segment plus fragile de l'emploi. Une réalité complexe qui incite à réfléchir au périmètre de l'emploi dit stable³⁸ et qui questionne les représentations usuelles en termes de dualisme et de segmentation du marché du travail.

Enfin, des facteurs d'incertitude demeurent sur les évolutions à venir, que le passé n'éclaire pas complètement : la *gig economy* et la révolution numérique vont-elles provoquer une nouvelle déformation des relations de travail et *in fine* des statuts d'emploi ? Les plateformes dites d'emploi³⁹ restent aujourd'hui marginales sur le marché du travail et il est encore trop tôt pour déterminer leur avenir économique (pourront-elles devenir des acteurs majeurs du marché ?) et leur mode futur de gestion de la main-d'œuvre (vont-elles salarier directement ou indirectement leurs prestataires ?). Il est de même difficile d'anticiper les réglementations du marché du travail dont elles pourraient faire l'objet (beaucoup de contentieux restent en suspens). Le maintien de leur croissance et de leurs modalités actuelles d'emploi pourrait laisser augurer une montée en puissance des *free lances* et des *néo-artisans* impliquant une instabilité accrue de la relation d'emploi et une intermittence plus forte des revenus.

37. Les autoentrepreneurs perçoivent ainsi des revenus huit fois plus faibles que les non-salariés « classiques » (410 euros nets par mois contre 3 260 euros en 2014). Voir Salembier L. et Théron G. (2016), « Revenus d'activité des non-salariés en 2014. Hausse pour les indépendants "classiques", baisse pour les auto-entrepreneurs », *Insee Première*, n° 1627, décembre.

38. Picart C. (2017), « Trois segments pour mieux décrire le marché du travail », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », juillet, p. 61-75.

39. Qui intermédièrent une relation d'emploi comme Uber ou Hopwork par opposition aux plateformes qui intermédièrent la vente ou la location de biens à l'instar d'Airbnb ou du Boncoin.

Mots clés : métier, statut d'emploi, marché du travail, contrat, salariat, non-salariat.

Directeur de la publication : Michel Yahiel, commissaire général ; directeur de la rédaction : Fabrice Lenglard, commissaire général adjoint ; secrétaires de rédaction : Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup ; impression : France Stratégie ; dépôt légal : septembre 2017 - N° ISSN 2556-6059 ; 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, laboratoire d'idées public, 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 sept organismes aux compétences spécialisées.