

Juillet 2018

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

LA PRÉCARITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Sous l'effet des évolutions techniques et organisationnelles, les priorités des politiques de l'emploi se concentrent, à l'heure actuelle, sur les bouleversements dans la situation des personnes sur le marché du travail. L'objectif de ces politiques est de mettre à leur disposition les moyens pour sécuriser leurs carrières et parcours professionnels, et les revenus de leur travail. Cependant, notre diagnostic est que depuis 30 ans la précarité touche de plus en plus de salariés et travailleurs indépendants sur le marché du travail, et que cette précarité s'intensifie. Elle concerne davantage les jeunes et certaines professions (ouvriers non qualifiés, manutentionnaires, travailleurs des arts, du spectacle et du tourisme). Mais elle se répand aussi parmi d'autres catégories de salariés ou travailleurs indépendants qui enchaînent les périodes de travail courtes et ultra-courtes et les périodes de chômage. Le phénomène s'est aggravé depuis la crise de 2008. Un prochain Décryptages examinera dans quelle mesure la prochaine loi sur « la liberté de choisir son avenir professionnel » est susceptible de relever ce défi.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

TRÈS GRANDE DIVERSITÉ DES STATUTS DES PERSONNES AYANT UN EMPLOI

Le salariat va-t-il disparaître à plus ou moins brève échéance pour laisser la place à des économies constituées d'individus, soit entrepreneurs indépendants, soit reliés à des plates-formes numériques et avec des liens juridiques très faibles, non salariaux, avec les sociétés qui les mettent en œuvre ? L'évolution observée depuis 25 ans montre que pour l'heure, il n'en est rien¹.

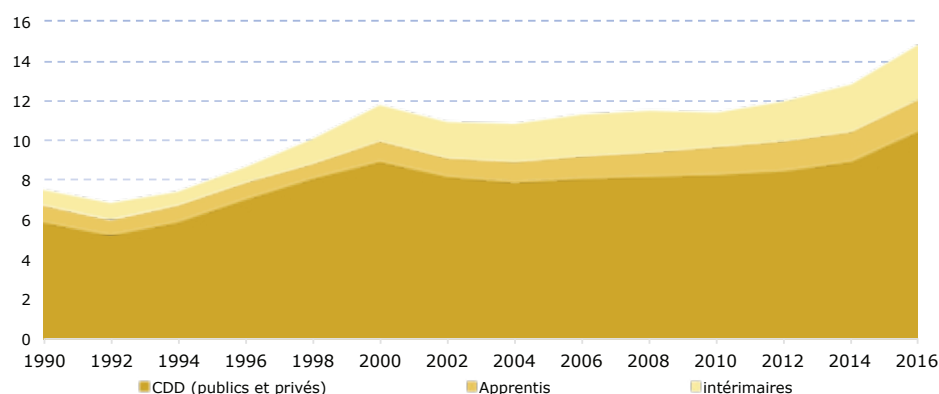
La part de l'emploi des non-salariés, en d'autres termes des travailleurs indépendants, dans l'emploi total est aujourd'hui de 10%, la même qu'il y a 25 ans². Cependant cette part a diminué dans l'agriculture et l'industrie, et a augmenté dans la construction et le tertiaire. De plus, de nouvelles catégories de travailleurs indépendants sont apparues, notamment les auto-entrepreneurs.

LA MULTIPLICATION DES CONTRATS ET MISSIONS COURTS ET ULTRA-COURTS

En 1990, un peu moins de 8% des salariés travaillaient en contrat ou emploi temporaire. En 2016, ils étaient 15% environ. La part des salariés travaillant en CDI se déduit par différence : 92% en 1990, et 85% en 2016.

La croissance de la part des salariés en emploi précaire a été forte. De plus, sur une longue période (1982-2012), l'INSEE (2014)³ souligne une forte augmentation de l'instabilité de l'emploi des personnes en mission d'intérim

EMPLOIS OCCUPÉS PAR TYPE DE CONTRAT OU D'EMPLOI TEMPORAIRE, EN % DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL



Source : J-L. Tavernier, C.Prost (2013), voir note 2, et INSEE : *Emploi, chômage, revenu du travail*, édition 2017, disponible sur : www.insee.fr. Lecture du tableau : en 2016, 10% des salariés étaient employés en CDD, 2% étaient apprentis et 3% étaient intérimaires.

1. Ce jugement s'applique aussi pour les pays les plus développés de l'OCDE : Allemagne, Etats-Unis, Royaume-Uni.
2. J-L. Tavernier, C.Prost (2013), *Nouvelles formes d'emploi et de travail*, ed. de l'INSEE, et INSEE (2017) : *Emploi, chômage et revenus du travail*. Ces deux documents sont disponibles sur : www.insee.fr
3. INSEE (2015), *Emploi et salaires*, édition 2014, pp 35-45, disponible sur : www.insee.fr

ou en CDD. En effet, La durée moyenne des missions d'intérim est passée de 4,3 semaines à 1,8 semaine. Pour les CDD, cette durée est passée de 15 semaines à 5 semaines. L'écart entre les CDD et les CDI n'a jamais été aussi élevé qu'au cours des années 2010 : sur 100 postes de CDD observés par l'INSEE, il y a 1 000 rotations au cours d'une année, sur 100 postes de CDI, il y a 10 rotations observées (et sur 100 postes en intérim, 2 800 missions !)⁴.

Ces analyses tendent à se concentrer sur les salariés et le type de contrat qui les lie à leur employeur. Mais les évolutions récentes, notamment la création en 2009 du statut d'auto-entrepreneur (rebaptisé en 2014 micro-entrepreneur), conduisent à s'intéresser également aux

travailleurs indépendants. En 2014, sur 2,7 millions de travailleurs indépendants, 28%, soit 739 000, étaient des auto-entrepreneurs actifs (ayant déclaré un chiffre d'affaires à l'administration fiscale). Parmi ceux-ci, un tiers cumulait un emploi salarié avec leur activité d'auto-entrepreneur (Salembier L et alii, 2016)⁵. En 2014, parmi les nouvelles personnes inscrites comme auto-entrepreneurs, 38,3 % étaient auparavant des salariés, 28 % de chômeurs et 4,4 % de personnes sans activité professionnelle⁶. Ceci montre la multiplicité des parcours, et des changements de statuts des personnes sur le marché du travail. Pour ces raisons, nous intégrons à notre évaluation des salariés et travailleurs indépendants en emploi précaire, les auto-entrepreneurs en activité.

ESTIMATION DES PERSONNES AYANT UN EMPLOI PRÉCAIRE (SALARIÉS ET NON-SALARIÉS) EN 2016

	Effectif total	En % du total des personnes ayant un emploi (26584000)
Intérimaires	633 000	2,4
Apprentis	375 000	1,4
Contrats à durée déterminée (dont emplois aidés)	2 461 000 (1 001 000)	9,3 (3,8)
Auto-entrepreneurs	750 000	2,8
Total des personnes ayant un emploi précaire	4 219 000	15,9

Source : INSEE - Emploi, Chômage et revenu du travail, édition 2017, disponible sur www.insee.fr

Nous parvenons à une évaluation de 4 219 000 personnes en emploi précaire en 2016, soit 15,9 % du total des personnes ayant un emploi. Un effectif, d'autre part, nettement supérieur à celui des chômeurs n'ayant pas du tout travaillé (2 780 000 chômeurs de la catégorie A fin 2016).

Les professions qui sont les plus soumises à la précarité dans les années 2010, sont les mêmes que 25 ans auparavant : les professionnels des arts et des spectacles, les ouvriers non qualifiés de l'industrie, et les manutentionnaires, les cuisiniers, les ouvriers qualifiés du bâtiment.

C'est en 1990 qu'a été créée une nouvelle catégorie juridique de CDD, celle des « CDD d'usage », qui a pour objet de lever les obstacles à la conclusion de CDD successifs avec le même salarié pour certaines activités spécifiques (celles qui sont citées dans le précédent paragraphe). Au cours des années 2010, près de la moitié des embauches et fins de contrats en CDD ont été réalisées pour ces activités, alors qu'elles ne représentaient que 20 % de l'ensemble des emplois en CDD.

4. Une rotation se définit comme une embauche sur un poste en CDD et une fin de ce même contrat. Si sur un poste en CDD, 10 personnes se succèdent les unes à la suite des autres au cours d'une année, la rotation est de 10.

5. Salembier L., G.Théron, (2016), Les revenus d'activité des non-salariés en 2014, INSEE Premières, n.1627, Décembre, disponible sur www.insee.fr.

6. Béziau J., Rousson S., Mariotte H. (2016), Auto-entrepreneurs immatriculés en 2014, INSEE Premières, n.1615, Septembre, disponible sur www.insee.fr

SEGMENTATION ET CLOISONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Segmentation du marché du travail : comment évaluer la précarité ?

À partir des années 1970, une nouvelle approche du marché du travail a mis en évidence son cloisonnement en deux segments. Sur le premier segment, qualifié de primaire, les emplois sont stables, les conditions de travail, de formation continue, et de salaires sont relativement favorables. Sur le second qualifié de secondaire, les emplois sont instables et les conditions de travail, de formation, et le niveau des salaires sont très inférieurs à ceux du segment primaire, et

n'incitent pas les salariés à rester dans leur emploi. Les personnes qui sont sur ce segment ont les plus grandes difficultés à intégrer le segment primaire où la sélection opérée par les employeurs est sévère.

Dans le présent *Décryptages*, la précarité est estimée de deux façons différentes. Notre propre estimation (tableau ci-dessus) repose sur le décompte des personnes en statut juridique jugé précaire (CDD/intérimaires/autoentrepreneurs). En revanche,

L'INSEE (2017)⁷ prend à la lettre la définition de la segmentation. Se trouvent sur le marché primaire du travail, les personnes qui au cours de l'année considérée (2016) n'ont pas eu de période chômage supérieure à trois mois. À l'inverse, sont sur le segment secondaire, celles dont les interruptions d'activité dues au chômage ont excédé trois mois et ceci quel que soit leur statut juridique.

L'INSEE (2017, voir encadré) analyse la situation des salariés et des non-salariés confrontés à la segmentation du marché du travail. Selon cette étude, 36 % des personnes de moins de 30 ans ayant eu un emploi en 2016 appartiennent au segment secondaire, contre 17 % pour les personnes âgées de 30 à 59 ans. En effet, beaucoup de jeunes commencent leur vie professionnelle par l'intérim et les CDD, et parviennent ensuite à intégrer le marché primaire. Néanmoins la classe d'âge de 30 à 59 ans est de loin la plus nombreuse, ce qui explique que finalement les personnes de cette classe représentent 54 % du marché secondaire du travail. Ce phénomène se développe : un nombre grandissant de personnes dans la force de l'âge a un emploi instable et ne parviennent pas à en sortir.

Les femmes (pour 25 % d'entre elles), sont plus nombreuses que les hommes (17 %) à appartenir à ce segment secondaire. Par ailleurs, pour la classe d'âge des 30-59 ans, le fait d'être diplômé de l'enseignement

supérieur est une bonne protection contre la relégation sur ce segment : la probabilité de s'y trouver est de 7 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur, et elle est de 27 % pour les non-diplômés de la même classe d'âge. Par ailleurs, cette étude valide l'idée que les auto-entrepreneurs sont dans leur majorité dans une situation précaire, 72 % d'entre eux se trouvent sur le segment secondaire.

Enfin, la position sur le marché du travail conditionne le niveau de vie. Parmi les personnes appartenant au segment secondaire 75 % perçoivent un revenu de leur activité inférieur au seuil de pauvreté, contre 7 % seulement pour ceux qui appartiennent au segment primaire⁸. Ce même pourcentage descend à 57 % pour les personnes du segment secondaire, si l'on tient compte des indemnités de chômage perçues par ces personnes qui enchaînent périodes d'emploi et de chômage.

7. INSEE (2017), *Emploi, chômage et revenu du travail*, pp. 63 à 80, disponible sur : www.insee.fr

8. Le seuil de pauvreté est fixé à 60% du salaire ou du revenu médian de la catégorie de personnes considérées.

LE DÉFI DE LA FLEXICURITÉ FACE À LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'existence de la segmentation du marché du travail s'oppose fondamentalement à la conception d'une « flexicurité à la française », inspirée du modèle scandinave, et qui est un objectif affiché par le gouvernement en place depuis mai 2017. En effet, d'une part les deux segments du marché sont cloisonnés. Beaucoup de travailleurs ne franchissent jamais la barrière qui existe entre les deux segments. De ce point de vue, le marché du travail, loin d'être flexible, se rigidifie de plus en plus. D'autre part, les personnes qui se trouvent sur le segment secondaire sont dans une situation de très grande instabilité de leur emploi, de leur revenu et de leur niveau de vie, à l'opposé de l'objectif de sécurité.

Instaurer une plus grande flexicurité nécessite donc de décloisonner le marché du travail. Dans cette perspective, plusieurs pistes sont à explorer.

1. On peut instaurer un bonus/malus suivant que les entreprises ont plus ou moins recours aux contrats courts, voire ultra-courts. Des leviers économiques sont alors utilisés pour inciter les entreprises à limiter leur recours à ce type de contrat.

2. Il est possible d'agir sur le droit des contrats, la réglementation du marché du travail, la protection sociale et la formation, afin de diminuer la différence de situation sur le marché du travail entre les personnes qui se trouvent sur le segment primaire et celles qui se trouvent sur le segment secondaire.

Finalement l'évolution de la précarité sur le marché du travail dépend en premier lieu du mode de gestion des ressources humaines par les entreprises. La puissance publique ne peut qu'intervenir indirectement sur cette gestion. Quels leviers et instruments les réformes actuelles du marché du travail mobilisent-elles ? Sont-elles en mesure de relever le défi de la précarité ? Un prochain Décryptage s'attachera à répondre à ces questions.

*Dominique REDOR - Professeur Emérite
à l'Université de Paris-Est
domredor@free.fr*