
Dossier

Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires. Un effort particulier est fait sur la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des données administratives (les déclarations annuelles de données sociales, le système d'information sur les agents des services publics, la base Particuliers-employeurs, etc.), mais aussi sur des données d'enquêtes (enquête Emploi, enquête Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi.

Or ces différentes sources n'ont pas la même « actualité ». À la date de finalisation de cet ouvrage, les dernières données définitives des estimations d'emploi publiées par l'Insee concernent l'année 2011. Pour des raisons de cohérence, c'est donc cette année 2011 qui est retenue comme année de référence pour la plupart des fiches de l'ouvrage. La vue d'ensemble s'appuie quant à elle sur les données plus récentes, jusqu'en 2013. Le cas échéant, ces données sont provisoires.

Par ailleurs, dans les fiches, les données structurelles et sur les évolutions salariales portent sur le champ France métropolitaine, les données sur les niveaux de salaires sur le champ France, hors Mayotte.

Au premier trimestre 2013, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové. Certaines reformulations du nouveau questionnaire ont modifié la teneur des réponses d'une petite proportion de la population enquêtée. Ceci a eu un impact sur la mesure en niveau des principaux indicateurs sur le marché du travail (activité, chômage, emploi). L'Insee a publié les résultats de l'enquête Emploi rénovée et les principales séries réropolées dans l'*Informations Rapides* de mars 2014 relative aux résultats de l'enquête Emploi au quatrième trimestre 2013.

Dans les fiches de cet ouvrage, les données portant sur l'activité et le chômage au sens du Bureau international du travail ont été réropolées. Les autres données sur l'emploi, de nature structurelle et qui visent à quantifier l'importance des populations concernées, n'ont pas été réropolées. Lorsque les résultats portent sur les données réropolées, ce point est mentionné explicitement.

Signes conventionnels utilisés

| | |
|------|--|
| ... | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| e | Estimation |
| p | Résultat provisoire |
| r | Résultat révisé par rapport à l'édition précédente |
| n.s. | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| Réf. | Référence |

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

Claude Picart*

Après avoir augmenté dans les années 1980 et 1990, les indicateurs utilisés traditionnellement pour appréhender l'instabilité de l'emploi (l'ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise, l'importance des formes particulières d'emploi tels que les CDD ou l'intérim) décrivent une situation plutôt stable sur les quinze dernières années en France. Dans le même temps, d'autres indicateurs portant eux sur les flux d'emploi, comme la part des CDD dans les embauches ou le taux de rotation de la main-d'œuvre, progressent nettement et régulièrement. À tel point qu'aujourd'hui, plus de neuf embauches sur dix se font sous la forme de CDD ou de contrats d'intérim.

Ces constats apparemment contradictoires s'expliquent par un raccourcissement de la durée de certains emplois, notamment les missions d'intérim et les CDD, qui traduit un changement dans leur mode d'utilisation. Ces contrats courts, qui sont donc de plus en plus courts, maintiennent les salariés concernés dans des situations récurrentes, en particulier dans les professions à « CDD d'usage ». Ainsi, la rotation de la main-d'œuvre se trouve de plus en plus concentrée dans certains métiers. Sur la période récente, même si les jeunes restent les plus touchés par cette instabilité, la situation relative des seniors s'est dégradée.

Rotation accrue alors même que la part des emplois instables dans l'entreprise n'augmente pas, passage d'une rotation concentrée sur les jeunes à une rotation concentrée sur certains métiers, impact de plus en plus déterminant et durable du niveau de formation sur la rotation des jeunes adultes : tout ceci suggère que le fonctionnement du marché du travail se rapproche d'un modèle segmenté, où les emplois stables et les emplois instables forment deux mondes séparés, les emplois instables constituant une « trappe » pour ceux qui les occupent.

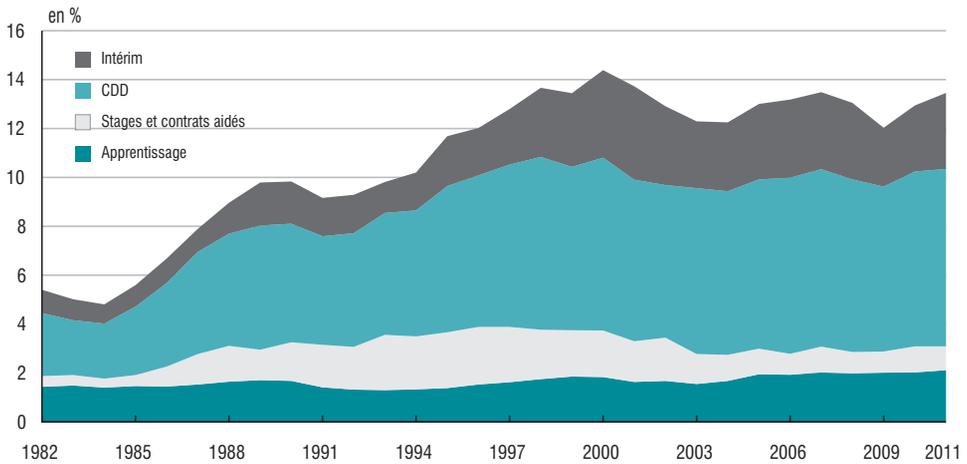
Parce que la stabilité de la relation employeur-salarié est souvent appréciée à travers le prisme du contrat de travail, le degré d'instabilité – ou de souplesse – du marché du travail est souvent jugé à l'aune de la part des formes particulières d'emploi (FPE : intérim, CDD, stages et apprentissage, *encadré 1*). Or, en France, après avoir augmenté dans les années 1980 et 1990, cette part est stable, voire en légère diminution, depuis le début des années 2000 (*figure 1*). De fait, en 2011, le CDI reste la forme dominante de contrat de travail puisqu'il concerne 87 % des salariés du privé.

Il existe une autre approche usuelle pour juger de la stabilité de l'emploi, qui consiste à mesurer le degré de mobilité de la main-d'œuvre par le biais de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise (CERC, 2005¹). Là encore, on constate que la part des salariés ayant une ancienneté courte (inférieure à un an) est plus faible dans les années 2000 que dans les années 1990.

* Claude Picart, Insee.

1. Le CERC propose cette définition de la stabilité de l'emploi pour la distinguer de la sécurité de l'emploi, qui concerne le fait d'être continûment en emploi, que ce soit ou non dans la même entreprise.

1. Part des formes particulières d'emploi

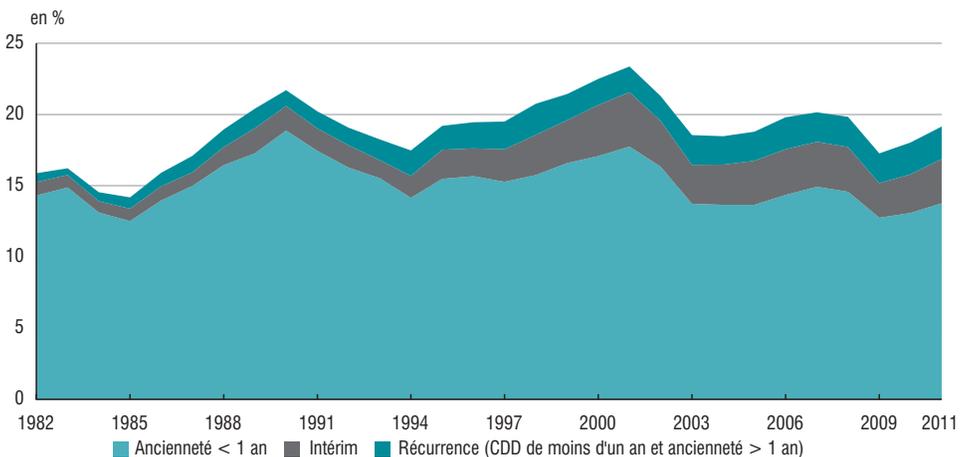


Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Cette mesure de l'ancienneté, directement tirée de l'enquête Emploi, est cependant imparfaite : elle n'est pas renseignée pour l'intérim et, en outre, se développent des situations de récurrence en CDD, où un même salarié, bien qu'ayant une ancienneté supérieure à un an, est en fait embauché et débauché plusieurs fois de suite dans la même entreprise. Pour autant, si l'on construit un indicateur de mobilité élargi, en considérant comme mobiles non seulement les salariés qui déclarent une ancienneté inférieure à un an (notion habituelle), mais aussi les intérimaires et ceux qui déclarent une ancienneté dans l'entreprise supérieure à un an tout en étant sur un CDD de moins d'un an (situation de récurrence), le constat n'est modifié qu'à la marge : au-delà de fluctuations conjoncturelles, le taux de mobilité des salariés du secteur privé ne semble pas avoir augmenté depuis le début des années 1990 (figure 2).

2. Taux de mobilité



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Les formes particulières d'emploi et l'emploi salarié « normal »

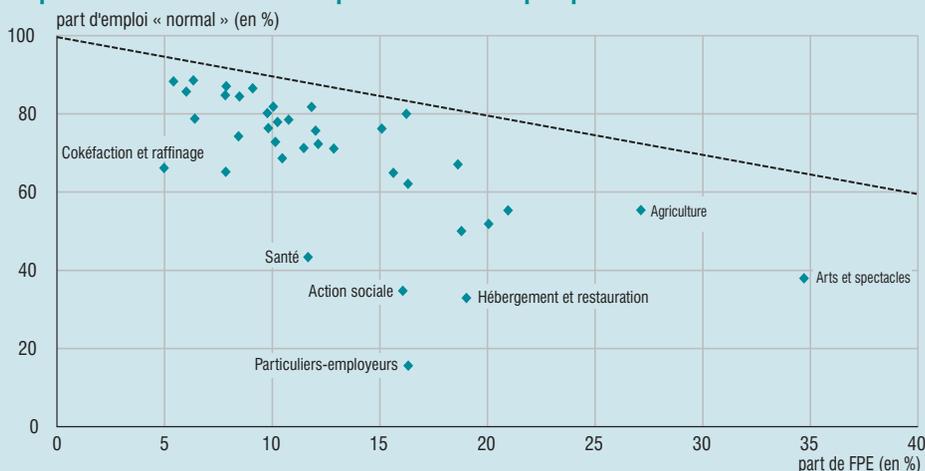
Sous le terme « formes particulières d'emploi » (FPE) sont regroupés les statuts d'emploi salarié qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (CDI). FPE est souvent assimilé à emploi précaire. Cette définition renvoie en « non précaire » la grande majorité de l'emploi salarié. Or, il n'est pas certain que certaines formes de CDI ne recouvrent pas autant de caractères « non standards » que certaines formes de FPE. À s'en tenir aux seules FPE telles que définies ci-dessus, le secteur des particuliers-employeurs a une part d'emploi précaires égale à celle du secteur de la construction (16 %) et plus faible que dans les industries agroalimentaires (19 %). Or, dans le secteur des particuliers-employeurs, près de la moitié des salariés en CDI ont plusieurs employeurs, près d'un quart se déclarent en temps partiel subi et seuls un tiers se déclarent en temps plein.

La notion « d'emploi atypique », qui englobe « tous les types d'emploi qui, d'une manière ou d'une autre, dérogent à la norme du travail sur contrat à durée indéterminée et à temps plein » [Maruani, 2004], permet de compléter la dimension contrat de travail (FPE) par une dimension temps de travail. On peut être encore plus restrictif sur la caractérisation de l'emploi salarié « normal » en

distinguant d'une part, parmi les CDI, les CDI standards (CDI non aidé du secteur privé avec un seul employeur et titulaires de la fonction publique) des autres formes de CDI (CDI aidé, CDI avec plusieurs employeurs et CDI déclarant n'avoir qu'un emploi occasionnel) et d'autre part en introduisant les horaires de travail. Enfin certaines formes de travail non salarié, comme les auto-entrepreneurs, mériteraient d'être prises en compte.

Si on définit l'emploi salarié « normal » comme un emploi sous CDI standard à temps plein et où le travail le dimanche et/ou la nuit n'est pas habituel, celui-ci représente 56 % de l'emploi total et 63 % de l'emploi salarié (y compris fonction publique). Des secteurs n'ayant pas une part particulièrement élevée de FPE peuvent avoir néanmoins moins de la moitié de leurs salariés en emploi « normal » : exemple, la santé (*figure*). À niveau d'emploi « non normaux » donné, certains secteurs ont recours massivement aux FPE (par exemple les arts et spectacles) et d'autres ont plutôt recours aux temps partiels et horaires atypiques (par exemple, l'action sociale et l'hébergement-restauration). Enfin, les salariés des particuliers-employeurs sont le plus souvent en CDI mais pluriactifs.

Emplois « normaux » et formes particulières d'emploi par secteur d'activité



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés (moyennes 2008-2011).

Lecture : 33 % des salariés de l'hébergement restauration (IZ) sont en emploi salarié « normal » (CDI non aidé mono-employeur hors temps partiel subi ou à faible quotité et hors travail régulier le dimanche ou la nuit). Parmi les 67 % restants, 19 % sont en FPE. Le solde (38 %, mesuré par l'éloignement à la droite en gras) sont en CDI « non normal ».

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Ces deux indicateurs, part des formes particulières d'emploi (FPE) et part de personnes ayant connu une mobilité, relèvent tous deux d'une approche en « stock ». Ils permettent de comparer l'ensemble des emplois salariés privés à deux instants donnés, mais pas de mesurer l'ensemble des mouvements survenus sur le marché du travail entre ces deux instants. Par construction en effet, lorsqu'on photographie la situation des emplois tous les ans par exemple, on observe bien toutes les situations stables d'emploi, ainsi que les nouvelles situations, mais un même salarié a pu être embauché puis quitter son emploi durant l'année écoulée, sans que cet emploi apparaisse ni sur la photographie de l'année précédente, ni sur la dernière en date.

Une approche en « flux » de main-d'œuvre vise précisément à enregistrer l'ensemble de ces mouvements. Lorsqu'on raisonne en flux, on distingue donc la **rotation** annuelle de la main-d'œuvre, définie comme la demi-somme des embauches et des débauches enregistrées durant une période d'une année, et la **mobilité** des salariés, observée à un instant donné, et définie comme la demi-somme du nombre de salariés récemment entrés dans l'entreprise (*i.e.* embauchés depuis moins d'un an) et des salariés qui en sortiront prochainement (*i.e.* qui auront quitté leur poste d'ici moins d'un an). Ainsi définie, toute mobilité est une rotation, mais la réciproque n'est pas vraie : une période d'emploi qui a commencé moins d'un an avant la photographie annuelle, mais qui s'est également terminée avant elle, compte pour une rotation (il y a à la fois embauche et débauche) mais pas pour une mobilité. On l'appelle **roulement**. Ainsi, le taux de rotation annuel de la main-d'œuvre est égal à la somme du taux de mobilité et du taux de roulement.

Le taux de rotation de la main-d'œuvre a presque quintuplé en 30 ans

Cette étude construit un indicateur de taux de rotation de la main-d'œuvre à partir de l'enquête Emploi, seule source disponible permettant une analyse sur longue période et sur un champ exhaustif (y compris l'intérim et sans restriction sur la taille des établissements). Pour construire cet indicateur de rotation, il faut à la fois mobiliser les anciennetés dans l'emploi déclarées dans l'enquête et imputer des roulements à partir des entrées et sorties observées (*encadré 2*).

Encadré 2

Construction d'un indicateur de rotation à partir de l'enquête Emploi

L'enquête Emploi n'avait jusqu'à présent jamais été utilisée pour estimer un taux de rotation. Les flux d'entrées et de sorties ne sont en effet pas un produit immédiat de cette enquête, qui examine la situation des individus sur le marché du travail à un instant donné. En déduire des flux de main-d'œuvre ne peut être fait qu'indirectement et nécessite d'établir une relation entre stocks et flux. D'autres sources, comme les déclarations uniques d'embauche (DUE) et les déclarations et enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO et EMMO), permettent de mesurer directement des flux mais elles ne permettent pas une analyse sur longue période et sur un champ exhaustif.

Une relation – simple mais peu opérationnelle – entre stocks et flux peut être établie en régime stationnaire : si à la sortie d'un salarié quittant son emploi au bout d'une durée d_i correspond, simultanément, une entrée d'un salarié qui occupera lui aussi un emploi, pas forcément le même, pendant une période d_i , alors chaque emploi d'une durée d_i observé à un instant t , sera à l'origine de p/d_i rotation (une rotation = une entrée et une sortie) durant la période d'observation p (sous hypothèse de non saisonnalité). On observe alors, pour une période p , un flux d'entrées et de sorties de $\sum_i n_i \frac{p}{d_i}$. Avec n_i

nombre de salariés en emploi de durée d_i . En normalisant p à 1, on obtient le taux de rotation $r = \frac{\sum_i n_i / d_i}{\sum_i n_i}$

Encadré 2 (suite)

TPE représente l'excès des entrées (ou des sorties) sur les sorties (ou entrées). Il est surtout utile pour neutraliser les effets démographiques dans la comparaison par âge des mobilités longues (TML). Pour les emplois observés en t , les entrées sont mesurées à partir de la situation en $t - 1$ alors que les sorties sont mesurées à partir de la situation en t . Il n'est donc pas conçu pour être comparé à la croissance des effectifs salariés. Hors comparaison par âge, c'est TMOBL, somme de TPE/2 et de TML, qui est utilisé.

TMOB correspond à la mobilité au sens classique du terme, à ceci près qu'il s'agit de la moyenne entre la mobilité calculée « en amont » (ceux qui sont en poste depuis moins d'un an) et la mobilité calculée « en aval » (ceux qui ne sont plus en poste un an plus tard).

TSTA représente la part des ceux qui sont en situation stable : ils sont dans leur poste depuis au moins un an au moment de l'observation et on estime d'après le panel qu'ils le sont encore un an après.

TIR est le nombre de mouvements d'entrée/sortie imputés rapporté au nombre de postes observés en entrée/sortie.

Ces différents taux s'obtiennent alors par repondération des observations de l'enquête Emploi, chaque entrée-sortie étant pondérée par l'inverse de sa durée (exprimée en année, *figure*).

Repondération des entrées/sorties

| Poids | Coupe : E_i | | Flux : $E_i^* \max(1, 1/d_i)$ | | |
|-------|---------------|----------|-------------------------------|---------|---------|
| | Emploi | Mobilité | Rotation | Entrées | Sorties |
| STA | 1 | | | | |
| EL | 1 | 1/2 | 1/2 | 1 | |
| SL | 1 | 1/2 | 1/2 | | 1 |
| ES | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Lecture : si on normalise l'emploi à 1, et avec E_i le poids normalisé de chaque observation dans l'enquête Emploi, alors :

$$\sum STA^* E_i + \sum EL^* E_i + \sum SL^* E_i + \sum ES^* E_i = 1$$

$$TMOB = 1/2 (\sum EL^* E_i + \sum SL^* E_i) + \sum ES^* E_i$$

$$TROT = 1/2 (\sum EL^* E_i + \sum SL^* E_i) + \sum ES^* E_i^* \max(1, 1/d_i)$$

Cette repondération permet de calculer des taux par sous-population puisque les roulements imputés se voient attribuer les caractéristiques (famille professionnelle, âge, sexe, diplôme...) de l'entrée-sortie observée.

Quelques précisions supplémentaires (pour plus de détail, on se reportera au *document de travail* n° F1402) :

- Les entrées en CDD sont définies en utilisant à la fois l'ancienneté et la durée du contrat : de nombreux CDD qui ne seraient pas considérés comme entrants sur la base de l'ancienneté (car ils ont une ancienneté supérieure à 11 mois), le sont sur la base de la durée du contrat (de moins d'un an). Dans une étude sur la rotation, il vaut mieux privilégier la durée du contrat afin de comptabiliser toutes les embauches successives d'une même personne en CDD sur le même poste (récurrence en CDD). Ces embauches font d'ailleurs chaque fois l'objet d'une DUE (déclaration unique d'embauche) ;

- Les CDI peuvent recevoir un poids supérieur à 1 si la durée de la période d'emploi, calculée à partir de leur ancienneté et de la date estimée de sortie déduite des informations de la dimension panel, est inférieure à un an ;

- Les informations nécessaires au calcul de la rotation, et notamment la durée des contrats, ne sont disponibles que pour les postes principaux en cas de multiactivité. La multiactivité n'est prise en compte qu'indirectement ;

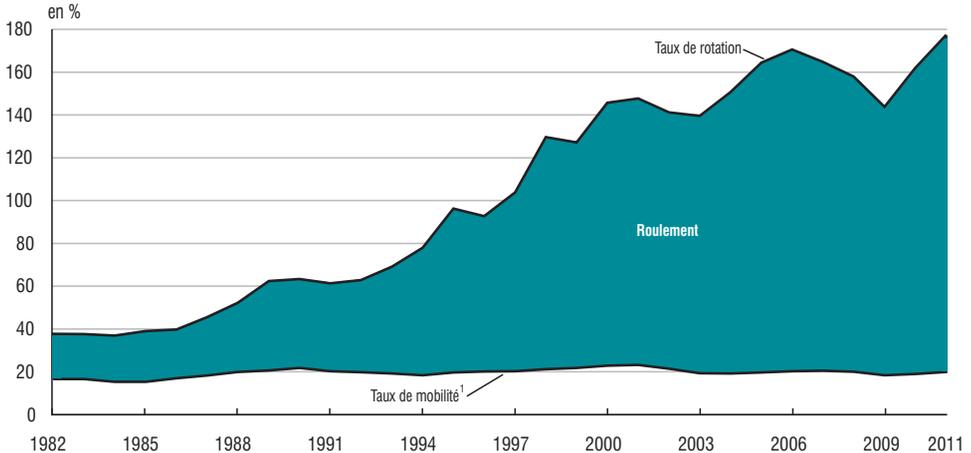
- Le traitement des contrats de moins d'une semaine est délicat. En effet, la fenêtre d'observation de l'enquête Emploi est la semaine. Dans ce cas, la pondération en $1/d_i$ ne peut plus s'appliquer. Un poste principal de deux jours devra être pondéré par 52 en cas de monoactivité et par un poids supérieur en cas de multiactivité. Les informations complémentaires de l'enquête Emploi sur le travail durant la semaine de référence sont utilisées afin de pondérer au mieux ces contrats de moins d'une semaine.

- De 1982 à 2011 l'enquête Emploi a beaucoup évolué, notamment lors du passage en 2003 de l'enquête annuelle à l'enquête en continu.

Il est donc important, en commentant les résultats, de ne pas oublier que l'indicateur de rotation proposé est une construction, reposant sur des hypothèses pour partie conventionnelles. Plus que le niveau des indicateurs, ce sont leurs évolutions et les différences mesurées entre sous-populations qui méritent d'être commentées. En effet, elles sont d'une ampleur telle qu'elles ne seraient pas remises en cause par des conventions différentes. De plus, en niveau, les comparaisons avec d'autres sources (MMO, DUE) montrent que les ordres de grandeur sont crédibles.

Alors que le taux de mobilité des salariés, de 16 % en 1982, est quasi stable autour de 20 % depuis 1989 (figure 3), le taux de rotation de la main-d'œuvre a quant à lui presque quintuplé sur 30 ans, passant de 38 % en 1982 à 177 % en 2011. Cela veut dire qu'en 2011, pour 100 salariés présents à un moment donné dans un établissement, il y a eu 177 actes d'embauche et de débauche (possiblement des mêmes salariés) dans un laps de temps d'un an. Il y en avait 38 en 1982. L'essentiel de cette progression spectaculaire tient donc aux roulements. Ceux-ci ne représentaient qu'un peu plus d'une rotation sur deux au début des années 1980 ; ils en représentent désormais près de neuf sur dix.

3. Évolution de la mobilité et de la rotation



1. Le taux de mobilité est ici défini en flux (demi-somme des entrées et sorties) pour être cohérent avec la définition du taux de rotation. Il est donc conceptuellement proche du taux calculé dans la figure 2, mais ce dernier est cependant calculé sur les seules entrées.

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

Le taux de rotation rapporte ici l'ensemble des flux de main-d'œuvre (demi-somme des entrées et des sorties) enregistrés dans l'entreprise durant une année au nombre de salariés ayant un emploi à un instant donné (ou, ce qui est ici la même chose, au nombre de postes de l'entreprise²). La rotation comptabilise donc le nombre de salariés qui ne travaillent plus dans l'entreprise à cet instant, mais qui y ont travaillé à un autre moment au cours de l'année écoulée.

Dans ces flux, en considérant les postes, on peut distinguer les mouvements liés à des créations et des destructions de postes et les rotations sur les postes pérennes. Les premiers relèvent des flux d'emploi et sont d'une ampleur bien inférieure aux seconds³ [Picart, 2008]. En outre, une rotation sur un poste pérenne n'implique pas forcément ici qu'il y ait changement de son titulaire. En effet, dans certaines professions ou secteurs (audiovisuel, hôtellerie et restauration), de plus en plus de postes sont occupés de manière récurrente par les mêmes salariés en CDD très courts. Ainsi, les personnes qui ont connu le plus grand nombre d'embauches dans l'année sont en fait embauchées plusieurs fois dans le même établissement : 2,3 % des personnes embauchées représentent 32 % des embauches hors intérim ; elles ont en moyenne 41 contrats dans l'année dans seulement 5 établissements différents [Berche *et al.*, 2011].

2. Dans cette étude, où on ne peut pas prendre en compte la multiactivité, le nombre de salariés est égal au nombre de postes.

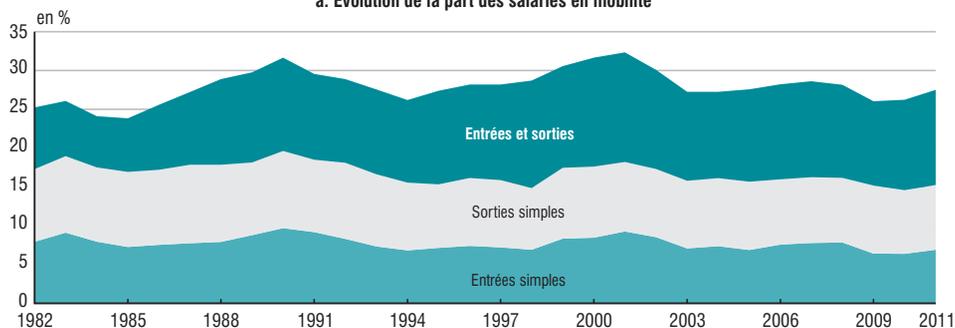
3. Les sources statistiques existantes minimisent généralement les premiers, dans la mesure où il est difficile de capter un changement de structure d'emplois au sein d'un même établissement (par exemple : suppression d'un poste de comptable et création d'un poste de vendeur à effectif constant). On peut cependant avancer comme ordre de grandeur un flux d'emploi pour six rotations (hors intérim).

Ces cas extrêmes concernent cependant une part très minoritaire des salariés. De façon générale, la part des salariés en situation stable, c'est-à-dire qui, à l'instant où ils sont observés dans l'entreprise, sont présents sur leur poste à la fois depuis plus d'un an et pour plus d'un an encore, est de l'ordre de 70 à 75 % et ne connaît pas d'évolution particulière sur longue période, même si elle connaît des fluctuations conjoncturelles, qui peuvent d'ailleurs être le fait des entreprises mais aussi des salariés eux-mêmes. Ainsi, cette proportion de salariés en situation stable diminue à la fin des années 1980 et à la fin des années 1990 (*figure 4a*), périodes où la conjoncture de l'emploi, favorable, est sans doute marquée par de la mobilité volontaire. Parmi les mobilités, on enregistre sur longue période une progression des entrées-sorties (cas de salariés entrés depuis moins d'un an dans l'entreprise et qui en sortiront moins d'un an après) au détriment des autres mobilités ou mobilités « simples » (entrée sans sortie, sortie sans entrée).

Jusqu'à la fin des années 1990, la progression des entrées-sorties due à l'essor des formes particulières d'emploi (*figure 4b*) l'emporte sur la baisse concomitante des entrées-sorties sous CDI (*i.e.* des salariés sous CDI avec moins d'un an d'ancienneté et qui ne seront plus dans le même emploi un an plus tard) ; ce n'est plus le cas dans les années 2000.

4. Évolution des facteurs de la rotation : mobilités longue et courte et intensité du roulement

a. Évolution de la part des salariés en mobilité¹



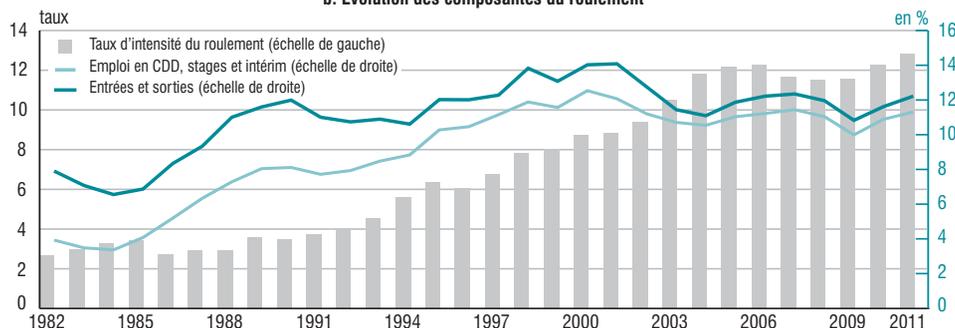
1. Il s'agit ici, et contrairement à la *figure 3*, de la part des personnes concernées par les différentes formes de mobilité. Le taux de mobilité est la demi-somme des mobilités simples plus la somme des entrées et sorties.

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2010, 6 % des salariés étaient sur leur poste depuis moins d'un an et l'étaient encore un an plus tard (entrées simples), 8 % étaient sur leur poste depuis plus d'un an et ne l'étaient plus un an plus tard (sorties simples) et 12 % étaient sur leur poste depuis moins d'un an et ne l'étaient plus un an plus tard (entrées et sorties). Les 74 % restants sont dits « en situation stable ».

Source : Insee, enquêtes Emploi.

b. Évolution des composantes du roulement



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2011, le taux d'entrées et sorties était de 12,3 % et la part des emplois en CDD, stages et intérim dans l'emploi salarié du privé de 11,3 %. Pour chaque entrée et sortie observée, 12,8 roulements ont été imputés (taux d'intensité du roulement).

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

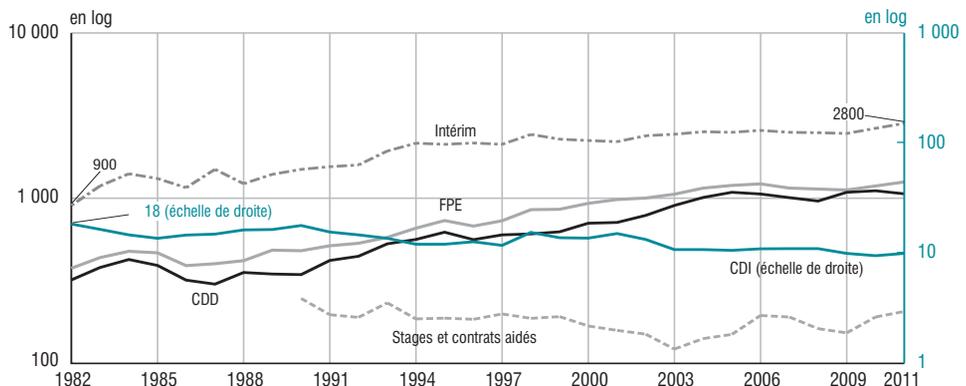
Des contrats de plus en plus courts (CDD et intérim)

La hausse du roulement peut *a priori* résulter d'une hausse de la part des postes concernés dans l'entreprise (autrement dit, les « contrats courts »⁴ concernent de plus en plus de postes). On parle alors de croissance extensive (hausse des roulements expliquée par la hausse des entrées-sorties). Mais la hausse du roulement peut aussi se faire sans que cette part n'augmente, on parle alors de croissance intensive. Dans ce dernier cas, le nombre de postes concernés n'augmente pas mais les périodes sont de plus en plus courtes. On définit ainsi le taux d'intensité du roulement (TIR) comme le ratio entre le roulement et les entrées-sorties.

La hausse du roulement (*figure 4b*) débute dans la seconde moitié des années 1980 et est d'abord de nature plutôt extensive : le taux d'entrées-sorties passe de 7 % en 1985 à 12 % en 1990, ce qui correspond à une hausse de l'usage des CDD. À partir de 1990, elle devient principalement intensive avec l'essor de l'intérim, qui contribue à faire baisser la durée moyenne des périodes d'emploi sous FPE et donc accroît la rotation. Ainsi, le taux d'intensité du roulement passe de 3,5 en 1990 à 8,7 en 2000. De 2000 à 2006, la hausse du roulement devient exclusivement intensive, sous l'effet du raccourcissement de la durée moyenne des CDD. Le roulement baisse en 2008-2009 sous l'effet de la crise, avec un repli des entrées-sorties et une stabilisation de l'intensité du roulement. Cette intensité repart toutefois à la hausse et elle est proche de 13 en 2011, ce qui correspond à une durée moyenne de 26 jours pour les périodes d'emploi des salariés en entrée-sortie.

Le raccourcissement de la durée des contrats peut être analysé, par type de contrat, en rapportant les rotations aux effectifs sous le type de contrat concerné. Le taux de rotation triple pour l'intérim sur 30 ans (*figure 5*), ce qui signifie une division par trois de la durée moyenne des contrats. Selon l'enquête Emploi, on passerait ainsi d'une durée moyenne des périodes d'intérim (en flux) d'un peu plus d'un mois à une durée moyenne d'un peu moins de deux semaines. Ces ordres de grandeur sont cohérents avec ce qu'indiquent les sources statistiques spécifiques à l'intérim. On recensait 2,8 millions missions d'intérim pour 234 000 ETP en 1980 [Audier, 1984], soit une durée moyenne de contrat de 4,3 semaines ; en 2011, cette durée moyenne est de 1,8 semaine (Dares). La rotation triple aussi pour les CDD sur la période et correspond désormais à des durées moyennes d'environ 5 semaines. En revanche, le taux de rotation baisse pour les CDI.

5. Taux de rotation par type de contrat



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2011, pour 100 postes d'intérim observés à un instant *t*, il y a 2 800 missions d'intérim dans l'année, d'après l'indicateur de rotation construit ; à 100 postes de CDI observés correspondent 10 rotations dans l'année.

Note : les durées de stages et contrats aidés sont mal renseignées avant 1990, les évolutions sur ce champ sont fragiles.

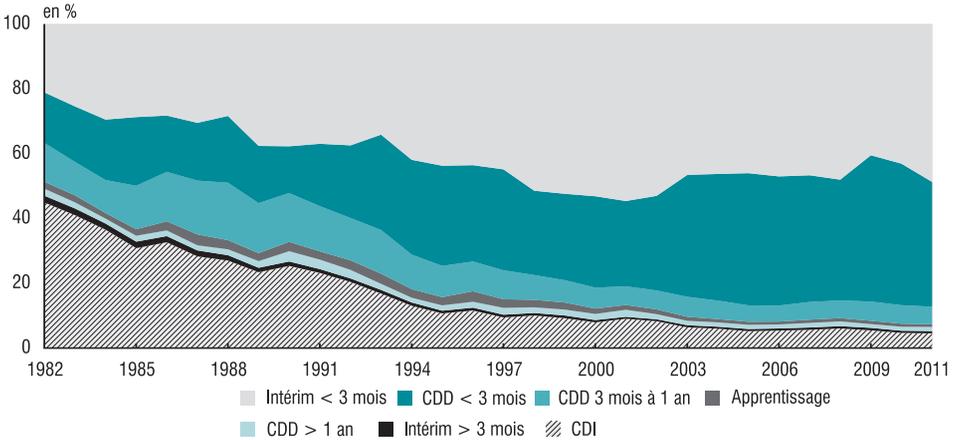
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

4. Les contrats courts sont la principale composante du roulement, et la plus dynamique. Les fins de période d'essai ou les démissions précoces peuvent aussi contribuer au roulement.

Au total, en flux, les périodes d'emploi de moins de trois mois sous CDD et intérim, qui ne représentaient qu'un peu plus d'une embauche sur trois en 1982, en représentent en 2011 près de neuf sur dix (figure 6).

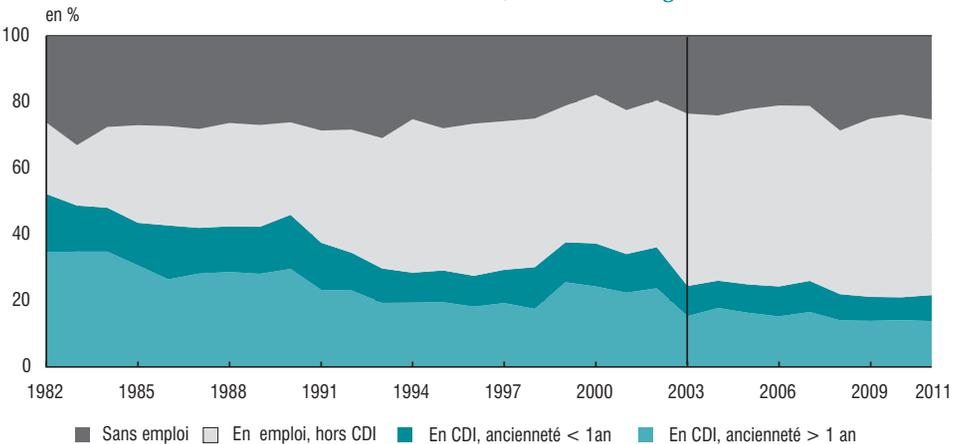
Ce contraste entre FPE et CDI traduit une forme de rigidification du marché du travail. D'un côté, un stock d'emplois instables, dont la part dans l'emploi est stabilisée depuis 2000, mais qui sont occupés sur la base de contrats de travail de durée de plus en plus courte. De l'autre, des salariés qui, en situation stable, seraient de moins en moins enclins à quitter leur entreprise, compte tenu de l'évolution observée sur le marché du travail. De fait, la probabilité qu'un salarié en CDD ou en intérim occupe un emploi en CDI un an plus tard ne cesse de diminuer sur longue période (figure 7).

6. Part des différents types de contrat dans les embauches, en flux



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

7. Situation au bout d'un an des salariés en CDD, intérim ou stage



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
Lecture : en 2011, pour 100 salariés en CDD, intérim ou stage un an plus tôt, 14 sont en CDI avec une ancienneté d'au moins un an, donc *a priori* chez le même employeur, 8 sont en CDI avec une ancienneté de moins d'un an, donc *a priori* chez un autre employeur, 53 sont en emploi non CDI et 25 sont sans emploi.
Note : rupture de série en 2002/2003.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

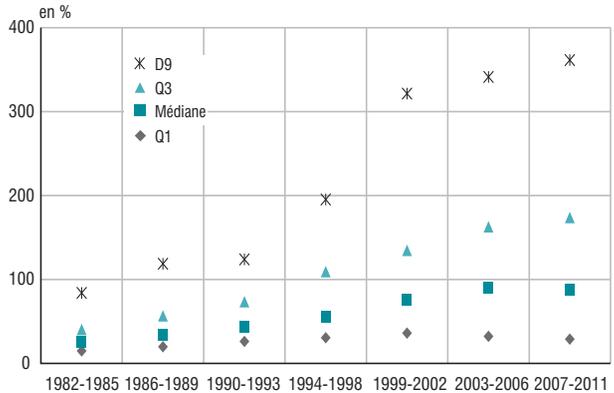
La hausse de la rotation a d'abord été générale puis s'est concentrée sur quelques professions

Pour savoir si ce phénomène de hausse de la rotation de la main-d'œuvre est plus ou moins généralisé dans l'économie, on examine son évolution en segmentant les postes par cellules croisant l'âge⁵ des salariés (4 tranches) et les familles professionnelles (87 FAP). Dans chacune de ces 348 cellules ou catégories de population, on estime le taux de rotation moyen observé sur des périodes de quatre à cinq ans et on classe ensuite ces cellules du taux de rotation le plus faible au plus élevé pour une période donnée.

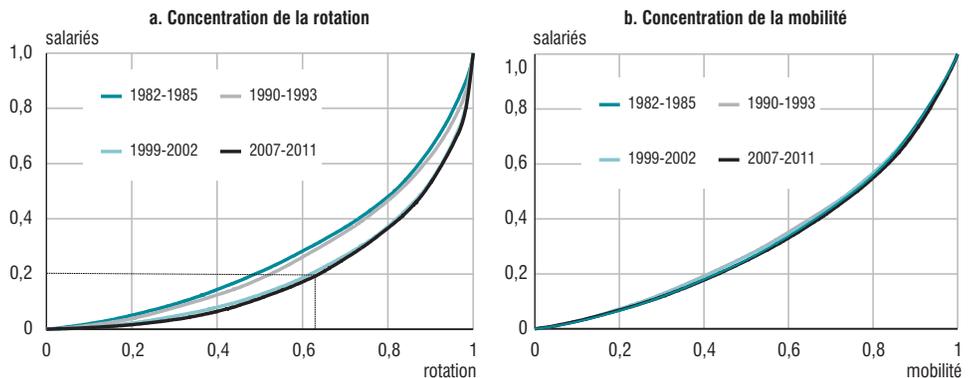
De cet exercice, il ressort qu'on peut distinguer deux phases dans l'augmentation de la rotation. Tout d'abord, une hausse généralisée sur l'ensemble de la distribution jusqu'au début des années 1990 (figure 8). Ensuite, une hausse plus ciblée dans le haut de la distribution, qui reflète une augmentation de la concentration de cette rotation sur certaines catégories de salariés (figure 9a). Et ce, sans pour autant que le degré de mobilité de ces catégories ne se renforce (figure 9b). En d'autres termes, la concentration de la rotation passe pour l'essentiel par une augmentation plus forte de l'intensité du roulement, c'est-à-dire par une baisse de la durée des périodes d'emploi, pour les populations déjà sujettes aux plus forts taux de rotation.

8. Évolution de la rotation par quantiles

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
 Lecture : en 1982-1985, 25 % des salariés du secteur privé étaient dans des cellules où le taux de rotation dépassait 40 % ; en 2007-2011, 25 % des salariés du privé sont dans des cellules où le taux de rotation dépasse 174 %.
 Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.



9. Évolution de la courbe de Lorenz pour la rotation et la mobilité



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
 Lecture : en 2007-2011, les catégories de population ayant le taux de rotation le plus élevé, regroupant 20 % des salariés du privé, réalisaient 63 % des rotations.
 Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

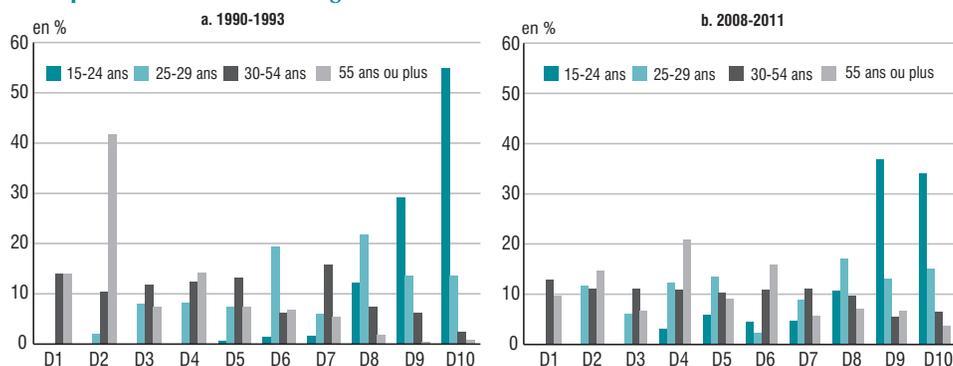
5. L'âge est plus discriminant que le sexe. Brièvement, on peut signaler que les femmes font plus de mobilités courtes (entrées et sorties) et moins de rotations que les hommes, ces derniers étant plus souvent en intérim.

Plus forte rotation pour les jeunes, mais les seniors sont de moins en moins protégés

Les jeunes sont largement surreprésentés parmi les salariés occupant des types d'emploi à fort taux de rotation, alors que les seniors sont dans la situation inverse. C'est au début des années 1990 que le contraste est le plus net sur ce point (*figure 10*) car les seniors ont été peu concernés par la première vague de hausse de CDD. Cependant, alors que la part de CDD chez les salariés de 15 à 24 ans s'est stabilisée depuis à un niveau élevé (23 % environ à la fin des années 2000, comme en 1992), cette part est passée de 2 % en 1990-1994 à 8 % en 2007-2011 pour ceux de 60 ans et plus.

Ainsi, sur la période récente, la situation relative des seniors en matière de stabilité d'emploi s'est dégradée, même si elle demeure en moyenne plus favorable que celle des plus jeunes. Alors qu'à partir de 25 ans, la mobilité longue (entrées simples et sorties simples⁶) est plus fréquente que la mobilité courte (entrées et sorties), c'est de nouveau l'inverse à partir de 55 ans (*figure 11*) et les entrées longues sont à leur minimum chez les

10. Répartition des tranches d'âge dans les différents déciles de la distribution de la rotation

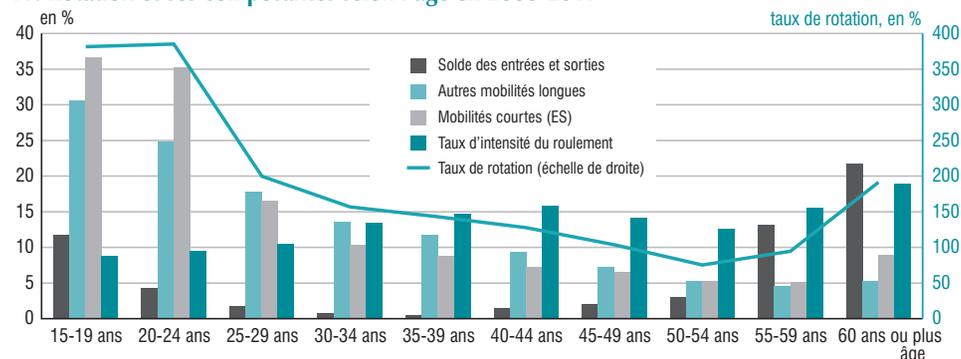


Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : les cellules du dernier décile en termes de rotation regroupent 34 % des jeunes de 15 à 24 ans en 2008-2011, contre 55 % en 1990-1993.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

11. Rotation et ses composantes selon l'âge en 2008-2011



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : sur 100 adultes de 60 ans ou plus occupant un emploi salarié en t , 9 sont en mobilité courte (n'étaient pas à ce poste à $t-1$ an et ne sont plus sur ce poste à $t+1$), et 27 en mobilité longue. Les mobilités longues se décomposent de la manière suivante : 22 représentent l'excès des sorties longues sur les entrées longues et 5 les autres mobilités longues (2,5 sorties et 2,5 entrées). Le taux de rotation des 60 ans ou plus est de 191 [= 27/2 + 8,9*(19+1)], 19 étant le taux d'intensité du roulement].

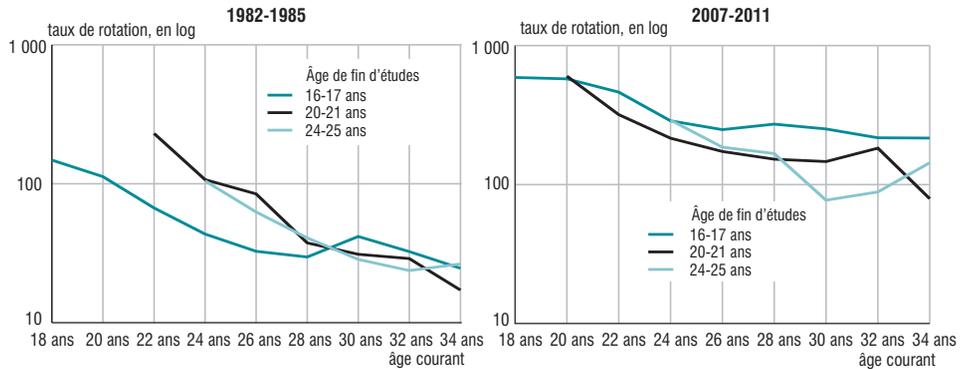
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

6. Une fois déduit de ces dernières l'excès des entrées sur les sorties (pour les jeunes) ou l'excès des sorties sur les entrées (pour les seniors).

seniors. De plus, l'intensité du roulement est plus forte au-delà de 55 ans qu'avant 30 ans. De fait, 29 % des seniors en CDD sont sous contrat d'un mois maximum, contre 16 % pour les moins de 30 ans. Tout se passe donc comme si, lorsque les seniors quittent leur emploi, c'est soit pour s'arrêter définitivement de travailler, soit pour enchaîner des contrats courts jusqu'à la retraite⁷. C'est chez les cols blancs que la situation des seniors s'est relativement le plus dégradée. Chez les ouvriers, la rotation après 54 ans reste moins élevée que la moyenne des ouvriers tous âges confondus.

Chez les jeunes, le niveau de formation mesuré par l'âge de fin d'études, semble de plus en plus déterminant. Au début des années 1980, avant 30 ans et à âge donné, les jeunes peu ou pas diplômés (sortis du système éducatif à 16-17 ans) connaissaient un taux de rotation inférieur aux diplômés. À la fin des années 2000, la situation s'est inversée : ce sont les plus diplômés qui, dès leur entrée sur le marché du travail, bénéficient d'un taux de rotation plus faible que les peu ou pas diplômés (figure 12).

12. Rotation selon l'âge courant et l'âge de fin d'études : comparaison entre les années 1980 et les années 2000



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2007-2011, à 30 ans, ceux qui ont terminé leurs études à 16-17 ans ont un taux de rotation de 261 % alors que ceux qui les ont terminées à 24-25 ans ont un taux de rotation de 77 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

Une relative stabilité de la hiérarchie des métiers

À la fin des années 2000 comme au début des années 1980, ce sont les mêmes familles professionnelles (FAP) qui ont les taux de rotation les plus élevés et les mêmes qui ont les taux les moins élevés. La liste des dix FAP à plus forte rotation (ainsi que l'ordre au sein de cette liste) est quasiment stabilisée depuis le début des années 1990. Les ouvriers non qualifiés, souvent embauchés comme intérimaires, connaissent un fort taux de rotation, notamment ceux de la manutention. Ils sont toutefois dépassés, en termes d'instabilité de l'emploi, par les professionnels des arts et spectacles qui multiplient les CDD très courts.

Au sein de ces métiers structurellement à fort taux de rotation, l'instabilité de l'emploi s'est considérablement intensifiée, avec un premier doublement ou triplement (voire un quadruplement pour les métiers qui rejoignent la liste des 10 FAP à plus forte rotation) entre 1984 et 1992 et un nouveau triplement entre 1992 et 2009. Toutefois, certaines FAP à rotation traditionnellement élevée, comme les employés de l'hôtellerie-restauration, voient leur rotation augmenter moins rapidement (multiplication par cinq).

7. Ce constat ne repose pas sur le seul examen du taux de rotation : l'examen des transitions sur le marché du travail montre qu'un senior en CDD est plus souvent en CDD l'année suivante que la moyenne des salariés en CDD (cf. document de travail n° F1402).

Certains métiers restent à l'écart du mouvement global de hausse de la rotation, notamment parmi les cadres. Les cadres de la banque et de l'assurance demeurent la profession la plus stable, avec un taux de rotation qui passe de 5 % à 8 % en trente ans. Dans certaines professions stables, le taux de rotation diminue même, à l'instar des ingénieurs en informatique et télécommunication (dont les effectifs ont par ailleurs quintuplé). Parmi les FAP stables, on trouve également les secrétaires. La comparaison entre les coiffeurs et les ouvriers qualifiés du bâtiment est instructive : les coiffeurs sont une profession où la mobilité est traditionnellement assez élevée, avec seulement 54 % de postes stables, dès 1982. Mais la mobilité y a peu évolué, avec davantage de mobilités longues que de mobilités courtes et le doublement de l'intensité du roulement sur ces mobilités courtes n'a eu qu'un impact modéré sur la rotation. Les ouvriers qualifiés du bâtiment étaient sur des postes très stables en 1982, avec un taux de rotation inférieur à celui des coiffeurs. En 2011, ils sont presque toujours aussi nombreux à être sur des postes très stables mais la mobilité longue a diminué alors que la mobilité courte a doublé et l'intensité du roulement quintuplé sur ces mobilités courtes. Au final, leur taux de rotation est désormais près de 3 fois plus élevé que celui des coiffeurs. Les professionnels des arts et spectacles sont, en 2011 comme en 1982, la profession à la plus forte rotation. Aujourd'hui, plus d'un tiers des postes sont occupés par des salariés sur des contrats de durée moyenne d'à peine plus d'une semaine (figure 13).

13. Exemples d'évolution de la rotation et de ses composantes pour quelques familles professionnelles

| | en % | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------------|------------------|--------------|----------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------------------|--------------|
| | Effectif (milliers) | | Taux de rotation | | Postes stables | | Mobilités longues | | Mobilités courtes | | Taux d'intensité du roulement | |
| | Moy. 1982-86 | Moy. 2007-11 | Moy. 1982-86 | Moy. 2007-11 | Moy. 1982-86 | Moy. 2007-11 | Moy. 1982-86 | Moy. 2007-11 | Moy. 1982-86 | Moy. 2007-11 | Moy. 1982-86 | Moy. 2007-11 |
| Professionnels des arts et des spectacles | 75 | 209 | 279 | 1860 | 56 | 48 | 22 | 14 | 22 | 38 | 11 | 48 |
| Ouvriers non qualifiés de la manutention | 320 | 339 | 92 | 838 | 68 | 55 | 18 | 12 | 14 | 34 | 5 | 24 |
| Cuisiniers | 86 | 279 | 47 | 169 | 59 | 58 | 26 | 23 | 16 | 19 | 1 | 7 |
| Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 261 | 289 | 33 | 149 | 73 | 71 | 19 | 16 | 7 | 13 | 2 | 10 |
| Coiffeurs, esthéticiens | 83 | 136 | 36 | 56 | 54 | 59 | 35 | 31 | 11 | 10 | 1 | 3 |
| Secrétaires | 651 | 458 | 50 | 52 | 75 | 77 | 16 | 14 | 8 | 9 | 4 | 4 |
| Cadres du BTP | 47 | 107 | 35 | 22 | 77 | 79 | 20 | 16 | 4 | 4 | 6 | 2 |
| Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie | 126 | 232 | 14 | 17 | 85 | 82 | 13 | 15 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| Cadres de la banque et des assurances | 98 | 251 | 5 | 8 | 91 | 89 | 8 | 10 | 0 | 1 | 1 | 2 |

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : sur la période 2007 - 2011, 48 % des 209 000 professionnels des arts et spectacles étaient présents sur leur poste depuis au moins un an et l'étaient encore un an plus tard (postes stables). Sur la même période, 14 % étaient sur leur poste depuis moins d'un an ou ne l'étaient plus un an plus tard (mobilités longues). Enfin, les 38 % restants étaient sur leur poste depuis moins d'un an et ne l'étaient plus un an plus tard (mobilités courtes). Pour chaque poste observé de ce dernier type, 48 mouvements ont été imputés. Au total, le taux de rotation estimé pour cette famille professionnelle est de 1 860 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

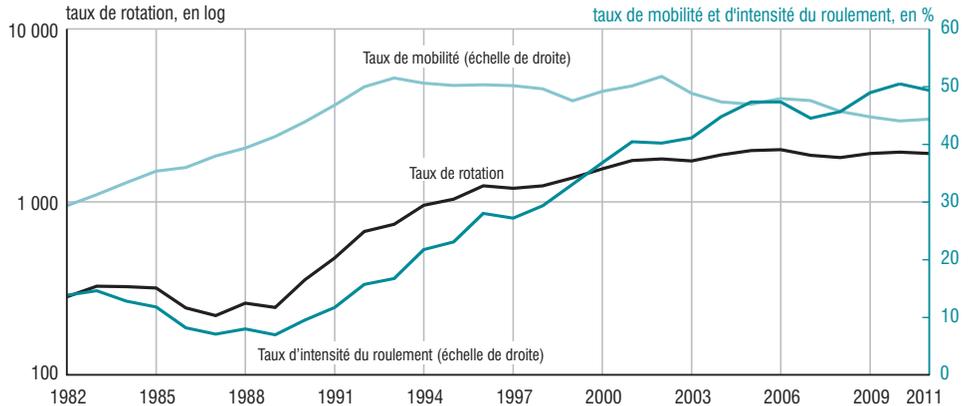
Pendant de l'intérim, le CDD d'usage

Parmi les sept familles professionnelles à plus fort taux de rotation, six concernent des ouvriers non qualifiés et leur taux de rotation élevé s'explique par un fort recours à l'intérim. Cependant, le plus fort taux de rotation, celui des professionnels des arts et des spectacles, n'est pas lié au recours à l'intérim. Cette FAP, qui avait déjà en 1982 le taux de rotation le plus élevé, a vu son taux multiplié par huit. En fait, c'est à partir de 1990 que cette hausse du taux de rotation s'enclenche, principalement sous l'impulsion de

l'intensité du roulement (figure 14). Cette date coïncide avec la création d'une nouvelle catégorie juridique de CDD, celle des « CDD d'usage », qui vise à lever les obstacles à la conclusion de CDD successifs avec le même salarié lorsque celui-ci travaille dans le cadre certaines activités considérées comme spécifiques⁸.

L'impact de la loi de 1990 se lit directement par l'augmentation, à partir de cette date, de la part des professions à CDD d'usage dans les flux d'embauches en CDD : en 2011, ces professions réalisent près de la moitié des embauches en CDD alors qu'elles ne regroupent que 10 % des salariés du privé (figure 15).

14. Évolution de la rotation pour les professionnels des arts et spectacles



Champ : France métropolitaine, salariés des professions des arts et spectacles.

Note : série lissée par moyenne mobile d'ordre 3.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

15. Poids des professions à CDD d'usage dans l'emploi et dans les CDD



Champ : France métropolitaine, salariés des professions à CDD d'usage, voir note 8.

Lecture : en 2011, les professions à CDD d'usage représentaient 10 % de l'emploi salarié privé, 23 % des emplois privés en CDD et 49 % des embauches en CDD.

Note : la rupture de série de 2003 est due principalement au changement de nomenclature PCS (par exemple, il n'est pas possible d'isoler les aides à domicile avant 2003).

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

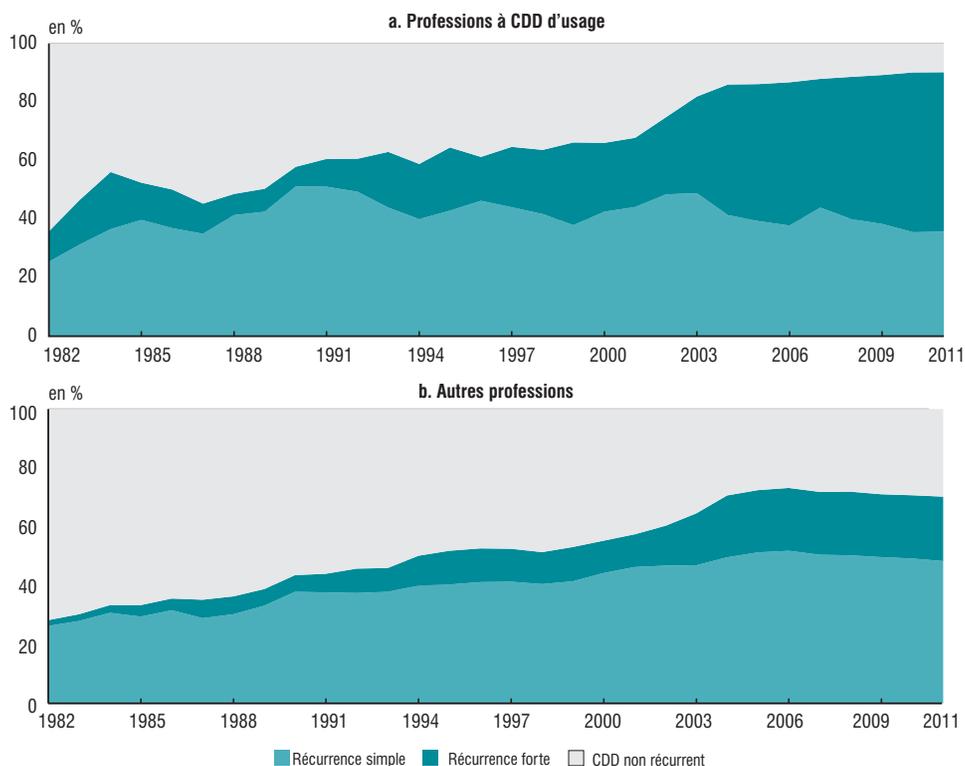
8. On repère ici ces activités par les familles professionnelles suivantes : cuisiniers, employés et cadres de l'hôtellerie restauration ; aides à domicile ; professionnels des arts et spectacles ; professionnels des actions culturelles et sportives, surveillants ; enseignants et formateurs ; regroupement de PCS (dockers, journalistes, cadres de la publicité et des relations publiques et de la communication).

Comme le statut dérogatoire par rapport au CDD ordinaire l'autorise, ces embauches peuvent concerner plusieurs fois la même personne sur un même poste. C'est ce que l'on peut repérer statistiquement à travers la notion de récurrence⁹ en CDD.

La récurrence préexistait à la loi de 1990 : cette dernière a plus eu comme effet immédiat une intensification du recours aux CDD qu'un changement du mode de recours. À moyen-long terme toutefois, dans les professions à CDD d'usage, la récurrence s'intensifie : en 2010 un salarié en récurrence a six chances sur dix de se retrouver l'année suivante dans cette situation dans la même entreprise ; en 1990 c'était un peu plus d'une chance sur dix (figure 16).

Ainsi, pour certaines professions, le recours aux CDD courts récurrents tend à devenir une norme. Si c'est effectivement dans ces activités que la récurrence est la plus développée, elle s'est également répandue dans les autres secteurs d'activités.

16. Ventilation des embauches en CDD en fonction de la récurrence



Champ : France métropolitaine, salariés du privé embauchés en CDD.

Lecture : en 2011, sur 100 embauches en CDD dans des professions à CDD d'usage, 90 concernent des salariés dont l'ancienneté à t était supérieure à la durée du contrat. Parmi ces 90, en $t + 1$, 54 seront dans la même situation sur le même poste (récurrence forte) et 35 ne le seront plus (récurrence simple).

Note : moyennes mobiles d'ordre 3. rupture de série en 2003. Série pour les professions d'usage particulièrement fragile avant 1991 avec moins de 200 observations par an.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

9. On appelle récurrence les situations où l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à la durée de son CDD. Parmi les situations de récurrence, on distinguera entre les récurrences fortes, situations où un salarié en récurrence simple l'année n l'est encore, et dans la même entreprise, l'année $n + 1$, des autres récurrences, appelées récurrences simples.

Rotation accrue à mobilité constante, passage d'une rotation concentrée sur les jeunes à une rotation concentrée sur certains métiers, impact de plus en plus déterminant et durable du niveau de formation sur la rotation des jeunes adultes : ces différents constats suggèrent que le fonctionnement du marché du travail tend à s'éloigner d'un modèle de file d'attente, où les emplois instables sont des tremplins vers l'emploi stable, pour se rapprocher d'un modèle segmenté, où les emplois stables et les emplois instables forment deux mondes séparés, les emplois instables constituant une « trappe » pour ceux qui les occupent. ■

Pour en savoir plus

Audier F., « Les emplois précaires », *Formation emploi* n° 4, Cereq, 1983.

Auer P., Cazes S. (sous la direction de), « *Employment stability in an age of flexibility* », *International Labour Office*, 2003.

Berche K., Hagnere C., Vong M., « Les déclarations uniques d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *Acosstat* n° 143, 2011.

La sécurité de l'emploi, Rapport Cerc, 2005.

Galtier B. et Gautier J., « *Flexibility, stability, and the interaction between employment protection and labour market policies in France* » in *Auer et Cazes*, 2003.

Maruani M., « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? » in *Revue de l'OFCE* n° 90, 2004.

Picart C., « Flux d'emploi et main-d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique* n° 412, 2008.

Picart C., « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans », *Document de travail*, Insee, n° F1402, 2014.
