

35 % des salariés rhônalpins du secteur marchand n'étaient pas en CDI à temps complet en 2007

En 2007, le poids des emplois à temps partiel ou des contrats courts (CDD, intérim, contrat aidé, apprentissage) en Rhône-Alpes est plus important qu'au niveau national. Le temps partiel et le CDD sont les formes particulières d'emploi les plus fréquentes. Ce sont surtout les jeunes, les femmes, les employés et les ouvriers non qualifiés qui sont concernés par ces emplois.

Ces formes de contrats particuliers sont fortement présentes dans les secteurs d'activité du tertiaire et de la construction.

Le développement des formes particulières d'emploi est plus accentué dans les départements touristiques de l'Ardèche, de la Savoie et de la Haute-Savoie.

*Michel Bonnet (Insee)
Alain Dunez (Directe)
Boris François (Prao)*

Ce numéro de La Lettre-Analyses est téléchargeable à partir du site Internet www.insee.fr/rhone-alpes, à la rubrique « Publications ». À la même rubrique, se trouvent trois annexes au document, historique, méthodologique et une carte supplémentaire.

En 2007, la région Rhône-Alpes compte 872 300 salariés en forme particulière d'emploi (FPE) à titre principal, soit 35 % de l'emploi salarié du secteur marchand, contre 33 % au niveau national.

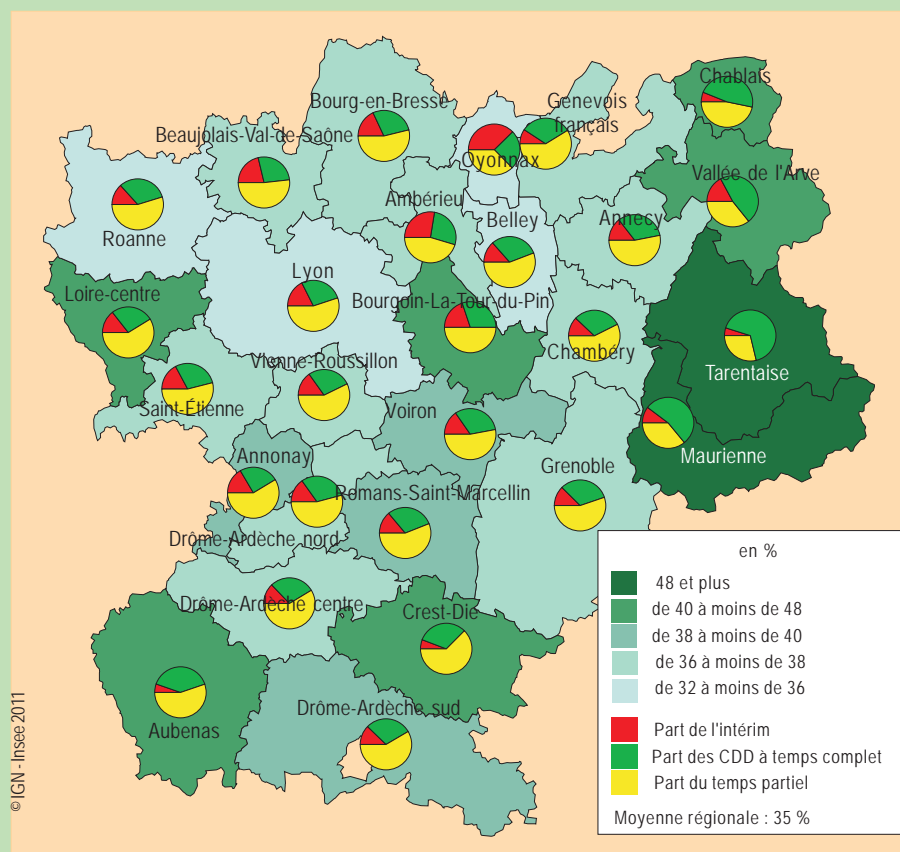
Les FPE les plus présentes sont le temps partiel et le contrat à durée déterminée (CDD). 460 600 salariés sont à temps partiel (soit 19 % de l'ensemble des salariés), majoritairement en contrat à durée indéterminée (CDI). 202 600 sont en

CDD à temps complet (8 %) et 85 500 en CDD à temps partiel (3 %). Les entreprises rhônalpines recourent également à 132 500 travailleurs intérimaires (5 %). 51 400 apprentis (2 %) alternent formation théorique en CFA et formation pratique auprès d'un employeur, tandis que 25 200 salariés (1 %) relèvent d'un emploi aidé.

Plus de la moitié des jeunes actifs (58 %) sont concernés par les FPE. Les moins de 25 ans représentent un quart des salariés en FPE, contre

Les CDD à temps complet prédominent dans les zones touristiques des Alpes et le temps partiel à l'ouest et dans la vallée du Rhône

Part des salariés en forme particulière d'emploi sur leur poste principal selon la zone d'emploi



Ces salariés forment une population à la fois jeune et féminine

Les formes particulières d'emploi (tout emploi salarié hors CDI à temps complet) : d'une situation de fait à une situation de droit

Longtemps considérées en France comme la norme, les "formes particulières d'emploi salarié" ont cédé progressivement le pas au contrat à durée indéterminée à temps plein, à tel point que ce dernier est devenu la forme contractuelle dominante depuis les années 70.

Pourtant, dans un contexte d'internationalisation de la concurrence et de la division du travail au début des années 70, de chômage de masse dès la deuxième moitié des années 70, et de modification des rapports sociaux lors des décennies suivantes, plusieurs décisions ont conduit à rendre la main d'œuvre plus "flexible". Ainsi, en se limitant à la seule forme des contrats, la loi du 16 juillet 1971 fait du contrat d'apprentissage une variété du contrat de travail, un cadre législatif est instauré pour les sociétés d'intérim en 1972, la loi n°79-11 du 3 janvier 1979 introduit pour la première fois l'expression "contrat à durée déterminée". Le cumul emploi-chômage à partir de 1983 ("activités réduites") et l'exonération de cotisations patronales en 1992 participent au développement du temps partiel. Enfin, les mesures pour l'emploi avec des contrats, ciblés ou non, se déploient surtout à partir des années 80.

Christine Jakse (Directrice)

La version intégrale de cet historique figure en annexe à ce document sur le site : www.insee.fr.

8,5 % des salariés en CDI à temps complet. Ceci traduit, en 2007, la réalité des difficultés d'insertion sur le marché du travail. L'apprentissage, essentiellement destiné aux jeunes, amplifie statistiquement ce constat. La part des moins de 25 ans est importante parmi les intérimaires (38 %) et les CDD à temps complet comme à temps partiel (35 %). En revanche, ils sont moins nombreux parmi les salariés en emploi aidé (24 %) et les temps partiels en CDI (10 %). Au-delà de 25 ans, les salariés ont davantage un emploi stable.

Les femmes occupent 62 % des FPE alors qu'elles ne représentent que 34 % des salariés en CDI à temps complet. Elles sont majoritaires dans les emplois à temps partiel, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée (respectivement 67 % et 75 %), comme parmi les emplois aidés (55 %) et les CDD à temps complet (51 %), tandis qu'elles ne représentent que 30 % des apprentis et des intérimaires. Les femmes exercent en effet leur activité plus souvent dans le tertiaire où les FPE sont fréquentes. Le temps partiel des femmes en CDD, peu qualifiées, est plus fréquemment de l'initiative de l'employeur que celui des femmes en CDI. Il correspond moins à un réel temps choisi.

Les salariés en FPE sont deux fois plus souvent employés ou ouvriers non qualifiés que les salariés en CDI à temps complet (respectivement 42 % contre 20 % et 17 % contre 8 %). Les employés regroupent à eux seuls près de la moitié des salariés à temps partiel, tandis que les ouvriers non qualifiés sont très présents parmi les apprentis (45 %), les intérimaires (41 %) et les emplois aidés (29 %).

Le temps partiel et les contrats courts contribuent à limiter le niveau de revenus de nombreux salariés en FPE. 47 % de ces derniers perçoivent un bas salaire (cf "pour comprendre ces résultats"), c'est-à-dire inférieur à un montant moyen de 794 euros mensuel, contre 18 % des autres salariés. 69 % des salariés en CDD à temps partiel sont dans cette situation. Les conditions réelles de travail sont souvent marquées par un rythme de

travail différent, des horaires moins prévisibles ou une faible autonomie dans le travail.

Les salariés en contrat court connaissent souvent le chômage. Dans la région, 33 % d'entre eux ont été demandeurs d'emploi au cours de l'année 2007, contre seulement 7 % des autres salariés. Les intérimaires sont les plus exposés au risque de chômage : 43 % d'entre eux ont perdu leur emploi au moins une fois en 2007. Viennent ensuite les salariés en CDD à temps complet (35 %) et à temps partiel (31 %), puis les salariés en emploi aidé (26 %). Ainsi, le recours des employeurs aux CDD, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, se conjugue avec une instabilité de l'emploi. C'est particulièrement le cas dans le commerce.

Parfois considéré comme une passerelle vers l'emploi pérenne et stable, le passage par une forme particulière d'emploi peut aussi se traduire par un ralentissement dans le déroulement de carrière.

Sur une période de six mois, une minorité de salariés changent de forme particulière d'emploi ; 6 % sont dans ce cas en Rhône-Alpes.

Le volume annuel d'heures de travail accompli par les salariés en FPE atteint une part importante dans le tertiaire (29 %) et la construction (25 %). Il est un peu moins conséquent dans l'agriculture (20 %) et l'industrie (21 %). À un niveau sectoriel plus détaillé, cette part atteint 47 % dans les services aux particuliers et dans les activités associatives. Elle est également importante dans l'éducation, santé et action sociale (37 %), et dans les industries agricoles et alimentaires (31 %). Parmi les FPE, le temps partiel caractérise plutôt les emplois du tertiaire et l'agriculture, la construction étant davantage tournée vers les CDD à temps plein et l'intérim.

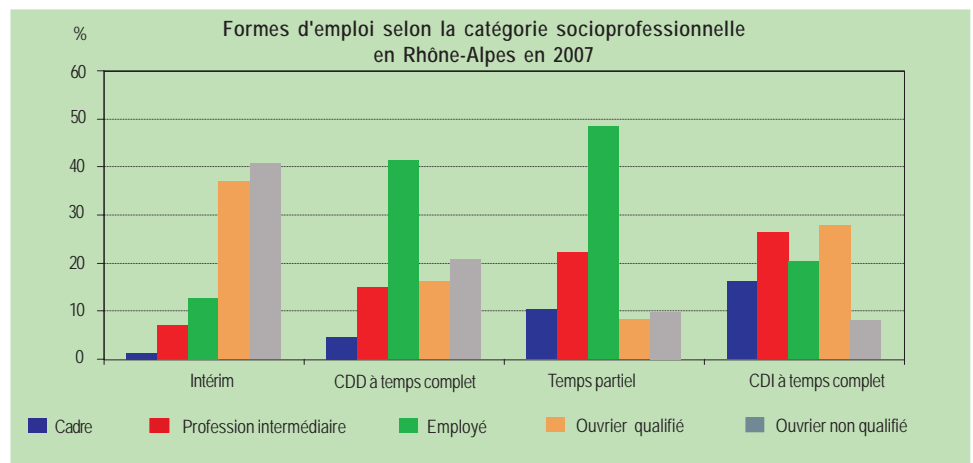
Une forte minorité d'établissements (23 %) de petite taille (moins de 10 salariés) emploient plus des trois quarts de leurs salariés à temps partiel. Pour les plus grands établissements, la propension des employeurs à avoir recours à une forme de contrat atypique augmente avec leur taille.

Les FPE sont plus présentes en Rhône-Alpes qu'en France métropolitaine

Forme d'emploi	Part des différentes formes d'emploi sur le poste principal des salariés en 2007 Rhône-Alpes - France métropolitaine			
	Rhône-Alpes		France métropolitaine	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Intérim	132 500	5,3	1 111 200	4,6
Apprentis	51 400	2,1	525 700	2,2
Emplois aidés	25 200	1,0	330 900	1,4
CDD à temps complet	202 600	8,2	1 707 800	7,1
CDD à temps partiel	85 500	3,4	807 200	3,3
Autres temps partiel	375 100	15,1	3 443 100	14,3
Total FPE	872 300	35,2	7 925 900	32,8
CDI temps complet	1 171 800	47,3	11 477 000	47,5
Autres	434 100	17,5	4 754 200	19,7
Total	2 478 200	100,0	24 157 100	100,0
<i>dont total temps partiel</i>	<i>460 600</i>	<i>18,6</i>	<i>4 250 300</i>	<i>17,6</i>
<i>dont total contrat à durée limitée</i>	<i>497 200</i>	<i>20,1</i>	<i>4 482 800</i>	<i>18,6</i>

Source : Insee, DADS 2007

Formes particulières d'emploi : relativement plus d'employés et d'ouvriers non qualifiés



Source : Insee, DADS 2007

Les FPE sont relativement plus développées dans les territoires touristiques : 44 % en Savoie, 40 % en Ardèche et 38 % en Haute-Savoie. À l'inverse, la part des FPE dans le Rhône est la plus faible (31 %).

En Savoie et en Haute-Savoie, le CDD à temps complet est largement utilisé par les employeurs avec respectivement 43 % et 31 % des FPE contre 23 % en moyenne régionale. En corollaire, les salariés concernés passent plus souvent par une période de chômage dans l'année : c'est le cas de 48 % d'entre eux en Savoie et de 38 % en Haute-Savoie, contre 35 % au niveau régional.

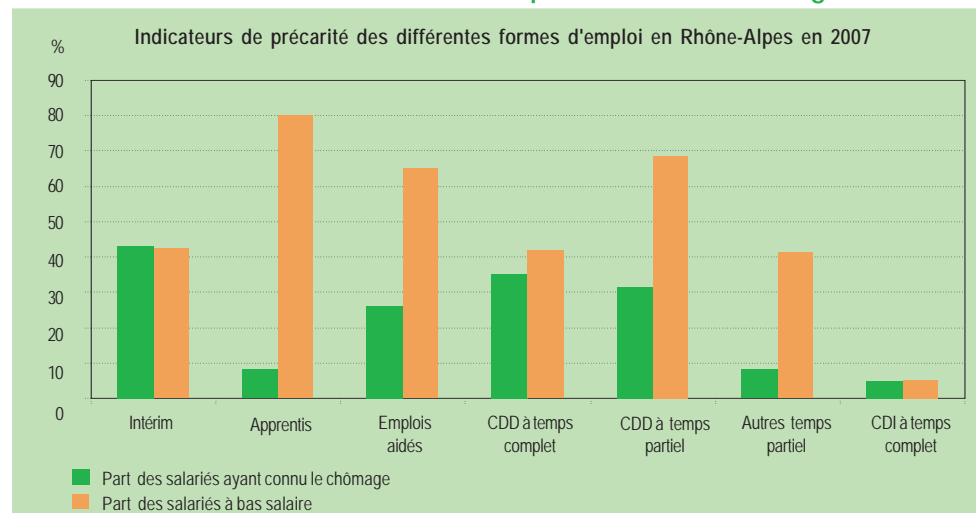
En Ardèche, l'emploi est un peu plus tourné vers le temps partiel (59 % des salariés en FPE, 53 % en Rhône-Alpes) plus particulièrement dans les secteurs de l'éducation, la santé, l'action sociale, les services aux particuliers, l'administration, les activités immobilières, le commerce et l'agriculture. Le risque de percevoir un bas salaire est élevé pour ces salariés qui sont également plus exposés au risque de chômage. La précarité touche également les salariés en CDD à temps complet, particulièrement dans les services aux particuliers.

À l'échelle infra-départementale, l'activité saisonnière et touristique explique la part élevée des salariés en contrat court ou à temps partiel dans les zones d'emploi alpines de Tarentaise (59 %), de Maurienne (49 %), du Chablais (47 %) et de la Vallée de l'Arve (42 %). Elles se caractérisent par une proportion importante de CDD à temps plein, 63 % en Tarentaise, 50 % en Maurienne, et 40 % en Chablais et dans la Vallée de l'Arve. La part des salariés en FPE est également élevée dans deux zones d'emploi de faible densité, situées dans la partie méridionale de la région, celles d'Aubenas et de Crest-Die (47 %). L'activité économique de la première est tournée vers le tourisme estival, tandis que celle de la seconde propose beaucoup de temps partiel (62 % des FPE de la zone). Les salariés concernés ont un risque plus important de bas salaire et de chômage qu'en moyenne régionale.

La part des salariés en FPE la plus faible s'observe dans les zones d'emploi (ZE) de Lyon et d'Oyonnax (environ 32 %). Dans la première, qui regroupe environ 30 % des salariés concernés dans la région, les valeurs prises par les indicateurs de précarité (bas salaire, risque de chômage) restent

Des formes d'emploi plus développées dans les territoires touristiques

Les salariés en contrat court connaissent plus souvent le chômage



Source : Insee, DADS 2007

Les contrats d'alternance en Rhône-Alpes

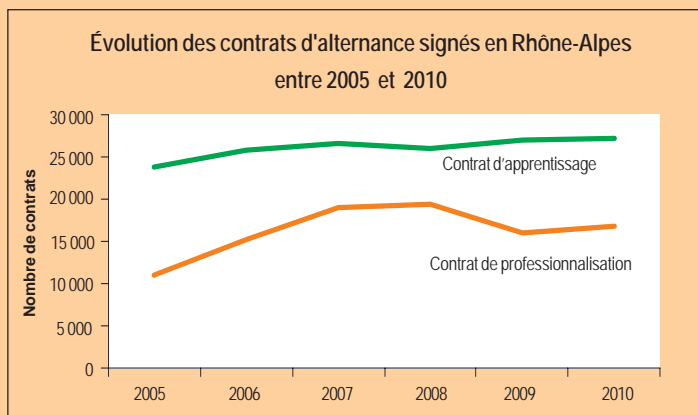
Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation permettent aux titulaires d'acquérir une expérience professionnelle en entreprise, tout en suivant une formation théorique dispensée en organisme de formation en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle.

Le contrat d'apprentissage – dispositif de formation initiale piloté par les régions et l'État – s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans, ayant satisfait à la scolarité obligatoire. C'est un Contrat à Durée Déterminée (CDD) qui peut être conclu pour une durée de 12 à 36 mois.

Le contrat de professionnalisation – dispositif de formation continue piloté par les partenaires sociaux et l'État – s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale mais également aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle emploi. Il peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI. La durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation) est de 6 à 12 mois, avec une possibilité d'extension jusqu'à 24 mois par convention ou accord collectif de branche.

En Rhône-Alpes comme en France, le contrat d'apprentissage concerne surtout des jeunes peu ou pas qualifiés qui préparent des métiers techniques, alors que le contrat de professionnalisation touche plutôt des jeunes ayant un niveau de formation supérieur ou égal au Bac qui préparent des métiers liés aux services ou au commerce. Néanmoins, depuis 2005, le contrat d'apprentissage intéresse de plus en plus des formations commerciales de niveau Bac + 2 et les contrats de professionnalisation les personnes de plus de 26 ans.

En 2010, 27 233 contrats d'apprentissage* et 16 775 contrats de professionnalisation ont été signés en Rhône-Alpes. Ils concernent majoritairement les hommes, qui représentaient respectivement 71 % et 55 % de ces contrats.



Source : Région Rhône-Alpes - Direccte Rhône-Alpes

* À l'inverse des données sur les contrats de professionnalisation, qui portent sur une année civile, les données sur les contrats d'apprentissage fonctionnent en campagne, c'est-à-dire du 1^{er} juin de l'année n-1 au 31 mai de l'année n.

globalement proches de celles observées au niveau régional. Dans la seconde, où les salariés en FPE sont très fréquemment intérimaires (37 %), ils sont davantage exposés à connaître des périodes de chômage (30 % contre 22 %). Les ZE qui cumulent des indicateurs de précarité les

moins défavorables sont essentiellement celles du sillon alpin, Annecy, Chambéry et Grenoble. Dans ces trois zones, les salariés en FPE encourent un peu moins le risque d'être au chômage dans l'année et de percevoir un bas salaire que dans celle de Lyon et qu'en moyenne dans la région. ■

Pour comprendre ces résultats

La source DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) est exhaustive sur le champ des salariés du secteur privé et du semi-public. Elle exclut la fonction publique d'État et les non-salariés. Certains secteurs, comme l'agriculture ou les services à la personne, demeurent incomplets. La source DADS permet un suivi longitudinal des salariés au cours de l'année 2007 et de connaître, à partir des différents postes qu'ils occupent, leur situation principale : elle seule fait l'objet de l'étude.

Les formes particulières d'emploi (FPE) sont des relations d'emploi encadrées par la loi mais relevant de dispositifs dérogatoires au droit commun du travail, c'est-à-dire ne correspondant pas à la norme de l'emploi salarié à temps plein et en Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Ce sont : le Contrat à Durée Déterminée (CDD), l'intérim, le temps partiel, le contrat d'apprentissage et les contrats aidés.

Les salariés à bas salaires

On s'intéresse au salaire net total qu'un individu perçoit au cours d'une année. Pour déterminer si l'individu est à bas salaires ou non, l'ensemble des salaires qu'il a perçu en une année sont comparés au seuil de bas salaires. Le seuil de bas salaires est calculé à partir des fichiers salariés DADS. Il correspond à 60 % de la médiane des salaires nets totaux observés au niveau national. Sur l'année de revenu 2006, il s'établit à 9 528 euros, soit une moyenne de 794 euros par mois.

Les salariés à bas salaires sont ceux dont le salaire net annuel est inférieur au seuil de bas salaires.

Pour en savoir plus

- "En Rhône-Alpes, près d'un demandeur d'emploi sur trois est en activité réduite", Insee Rhône-Alpes, *La Lettre Analyses* n° 150, septembre 2011.
- "Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 : 86 % des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage", *Dares Analyses*, n° 077, novembre 2010.
- "50 ans de mutation de l'emploi", *Insee Première*, n° 1312, septembre 2010.
- "Les contrats de professionnalisation signés en Rhône-Alpes entre 2005 et 2009", Prao-Direccte, Édition 2010.
- "Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux", *Document de travail* n° 2010.82 du Centre d'Économie de la Sorbonne, Cathel Kornig et François Michon.
- "L'impact de la politique publique sur le marché du travail à bas salaire, offre, demande et qualité de l'emploi", *Économie et statistique*, n° 429-430, 2009.

INSEE Rhône-Alpes
165, rue Garibaldi - BP 3184
69401 Lyon cedex 03
Tél. 04 78 63 28 15
Fax 04 78 63 25 25

Directeur de la publication :
Vincent Le Calonnec

Rédacteur en chef :
Thierry Geay

Pour vos demandes d'informations
statistiques :

- site www.insee.fr
- n° 0 972 724 000 (lundi au vendredi 9h à 17h)
- message à insee-contact@insee.fr

Imprimeur : Graphiscann

Dépôt légal n° 1004, septembre 2011

© INSEE 2011 - ISSN 1763-7775