
Dossier



Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/Eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
n.s.	Donnée non significative
p	Résultat provisoire
s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Trois segments pour mieux décrire le marché du travail

Claude Picart*

En 2012, en France métropolitaine, parmi les 32 millions de personnes qui ont eu au moins un emploi dans l'année, 21 millions appartiennent au segment primaire : elles sont en emploi de manière (quasi) continue et à (quasi) temps plein. Parmi les 11 millions de personnes hors du segment primaire, 4 millions le sont parce qu'elles limitent leur offre de travail : elles poursuivent des études ou perçoivent des pensions de retraite, ou ont des problèmes de santé, ou vivent dans un ménage dont le niveau de vie le permet. Les 7 millions restants forment le segment secondaire. Elles sont nombreuses parmi les jeunes non étudiants, ce qui reflète leurs difficultés d'insertion. Mais le segment secondaire n'est pas uniquement une question d'insertion, puisque la moitié de ceux qui y sont ont entre 30 et 59 ans. La probabilité de s'y trouver est plus élevée pour les femmes, les peu diplômés et les personnes ayant une ascendance migratoire. 20 % des personnes du segment secondaire appartiennent à un ménage pauvre, contre 4 % de celles du segment primaire. Cet écart serait beaucoup plus élevé sans les indemnités de chômage et, surtout, sans la prise en compte du revenu des autres personnes du ménage.

Une même personne peut travailler, dans l'année, sous des statuts différents ; certains sont standard (CDI, indépendant hors auto-entrepreneurs, etc.), d'autres non (CDD, intérim, auto-entrepreneur, etc.). Pour un quart des personnes, le statut principal dans l'année est non standard. Le lien entre segmentation et statut d'emploi est fort : d'un côté, 81 % des salariés principalement en statut standard appartiennent au segment primaire et, de l'autre, moins d'un dixième des salariés sous contrats très courts, d'au plus un mois, appartiennent au segment primaire, malgré les possibilités de réembauche. Toutefois, segmentation et statut d'emploi ne se recouvrent pas entièrement ; ainsi, dans le segment secondaire, une proportion très significative des personnes (35 %) ont un contrat standard.

Les théories de la segmentation opposent, dans leur version extrême ou dualiste, un secteur primaire relativement cloisonné, qui offre des emplois stables avec des salaires relativement élevés et des perspectives de carrière, à un secteur secondaire présentant les caractéristiques opposées. Un des fondements théoriques possibles de cette opposition est la distinction entre marché interne à l'entreprise et marché externe [Favereau *et al.*, 1991]. Seul ce dernier, qui correspond au secteur secondaire, obéit à une logique classique de marché. Les faits ont toutefois du mal à s'inscrire dans cette théorie : une carrière ascendante peut se construire par la mobilité externe, ce qui conduit Piore [1972] à diviser le secteur primaire en deux : un segment supérieur intégrant cette mobilité externe ascendante et un segment inférieur à marché interne. Enfin,

* Claude Picart, Insee.

dans une application de sa théorie au cas de la France, Piore [1978] apporte deux éléments supplémentaires. D'une part, il établit une distinction théorique entre ceux dont la présence dans le secteur secondaire résulte d'une position de faiblesse économique ou politique, et donc de leur pouvoir de négociation, et ceux qui sont simplement moins attachés à obtenir un emploi stable. D'autre part, il caractérise le dualisme en France par une institution (à l'époque principalement l'intérim) qui crée des îlots de flexibilité au sein de l'entreprise elle-même.

Defait, l'approche empirique sur le dualisme s'appuie souvent sur l'opposition institutionnelle entre CDI et formes particulières d'emploi (CDD, intérim, apprentissage, auto-entrepreneurs). Pourtant, ce n'est pas le statut qui compte *in fine*, mais la possibilité d'être durablement en emploi. En outre, cette opposition n'est pas applicable aux non-salariés, et pour les salariés, il faut tenir compte des situations mixtes partiellement en CDI et en contrat temporaire. Dès lors, le dossier définit le segment primaire non pas par le contrat de travail, mais par la stabilité de l'emploi¹, en incluant les cas de mobilité externe entre deux emplois stables. Les deux autres segments correspondent à l'éclatement du secteur secondaire selon une distinction proche de celle introduite par Piore : d'un côté les personnes qui sont sur le secteur secondaire à la suite de contraintes liées au fonctionnement du marché du travail (elles souhaiteraient travailler plus ou avoir un contrat plus stable) et de l'autre celles dont le positionnement sur le secteur secondaire à une date donnée ne résulte pas de ce type de contrainte. Nous réservons l'appellation de segment secondaire aux personnes contraintes, conformément à l'esprit de la théorie du dualisme visant à rendre compte de la situation des défavorisés [Piore, 1972] et appelons le troisième segment, segment à « offre limitée ».

Cette étude quantifie ces trois segments sur des parcours annuels, puis les décrit sous l'angle du cycle de vie, notamment pour examiner si le segment secondaire correspond seulement à une phase plus ou moins longue d'insertion².

En 2012, 32,2 millions de personnes ont été en emploi au moins une fois dans l'année, dont 21,3 millions forment le segment primaire

En 2012, en métropole, un peu plus de 32 millions de personnes ont été au moins une fois en emploi dans l'année (PEA)³. 29 millions ont été principalement salariées et 3 millions principalement non salariées [Picart, 2017]. Cette étude s'appuie sur un appariement entre l'enquête Emploi et les sources administratives des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des bases non-salariés (*encadré 1*).

Parmi les 32,2 millions de personnes en emploi au moins une fois dans l'année, 21,3 millions (66 % des PEA) ont été en emploi de manière continue ou quasi continue, à temps plein ou presque⁴ (*encadré 2*). Elles forment le segment primaire. La quasi-continuité correspond à une seule interruption inférieure à trois mois, entourée de situations stables. On parle aussi de quasi-continuité en cas d'entrée ou de sortie de situation stable au cours de l'année si la situation en dehors de la période stable est celle d'étudiant ou de retraité. Ainsi, un salarié en situation stable et à temps complet qui part à la retraite l'année d'observation ou un étudiant qui accède directement à une situation stable et à temps complet après la fin de ses études appartiennent bien au segment primaire.

1. L'emploi stable ne peut sans doute plus être associé aussi aisément qu'en 1970 (date des premiers travaux de Piore sur la segmentation) à salaire relativement élevé et carrière ascendante.

2. Les données sont sur la seule année 2012. Pour lire les différences entre les tranches d'âge comme des effets du cycle de vie, on fait l'hypothèse que les effets de génération sont faibles.

3. Dans la suite du texte, on parlera simplement de « personnes » pour signifier « personnes en emploi au moins une fois dans l'année ».

4. Dans la suite du texte, pour simplifier, on parlera d'emploi continu et d'emploi à temps plein, sauf mention contraire explicite.

Encadré 1

Sources

Cette étude s'appuie sur un appariement à visée méthodologique entre l'enquête Emploi et les sources administratives des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des bases non-salariés.

Pour l'enquête Emploi, on se restreint aux personnes ayant répondu aux quatre vagues d'enquête de 2012. Cela permet en effet d'avoir une représentation de la situation vis-à-vis de l'emploi sur l'ensemble de l'année, et non pas de la situation moyenne. Cette enquête apporte des informations qualitatives indispensables pour appréhender l'indicateur de contrainte¹, ainsi que des calendriers mensuels. Cet échantillon est apparié à celui des DADS de la même année. Pour les salariés, cela permet d'avoir une meilleure couverture des situations d'emploi tout au long de l'année (l'enquête Emploi ne donnant d'information détaillée que pour une semaine par trimestre), très utile pour les « petits boulots ». En effet, certaines situations d'emploi très fragmentées ne sont repérées qu'à travers les DADS, soit parce que l'emploi a lieu en dehors des semaines d'interrogation, soit parce que certains « petits boulots » ne sont pas déclarés lors de l'enquête.

Pour les non-salariés, l'échantillon est apparié à celui des bases non-salariés.

Après ces appariements, l'échantillon obtenu, de 20 000 individus, est relativement de petite taille, d'autant plus que l'on s'intéresse prioritairement à la minorité qui n'est pas en situation d'emploi stable. Le champ couvert est l'emploi des résidents de France métropolitaine (champ de l'enquête Emploi en continu (EEC) de 2012) hors travailleurs frontaliers (absents des DADS).

Enfin, les données de l'enquête sur les Revenus fiscaux et sociaux de 2012 (ERFS) sont utilisées pour décrire le niveau de vie. Sont appariés le fichier de l'enquête Emploi avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus), ainsi que les fichiers des données sur les prestations perçues de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (Cnav) et de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA).

L'étude vise à réaliser une segmentation du marché du travail : si les données portent sur l'année 2012, les résultats produits ont une portée structurelle.

1. Voir encadré 2.

Pour les 11 millions de personnes hors du segment primaire, trois types de parcours d'emploi dans l'année

2,8 millions de personnes, soit 9 % des personnes en emploi, ont également été en emploi de manière continue, mais à temps partiel : elles correspondent à 0,55 emploi en équivalent temps plein par personne.

3,3 millions, soit 10 %, étaient en situation de transition : elles ont connu une période de non-emploi ou d'emploi discontinu d'au moins quatre mois au cours de l'année, précédée ou suivie d'une période d'emploi continu d'au moins un an. Elles ont réalisé un volume moyen d'emploi proche de la catégorie précédente (0,50 emploi à temps plein par personne) car leur moindre présence en emploi était compensée par un temps de travail plus élevé (quotité moyenne de 79 %).

Enfin, 4,7 millions, soit 15 %, n'ont connu que des situations que l'on peut qualifier d'emploi fragmenté : à aucun moment de l'année elles n'ont été en emploi continu. En moyenne, elles ont été en emploi un tiers de l'année. Elles ont réalisé un volume moyen d'emploi qui ne représentait que 0,25 emploi à temps plein par personne.

Critères de construction de la typologie

La mise en œuvre de la première dichotomie, celle définissant le segment primaire, utilise deux critères : la continuité en emploi dans l'année et la quotité de travail.

Celle de la seconde dichotomie, qui sépare le segment secondaire des personnes en « offre limitée », utilise un seul critère, celui du caractère contraint ou non de la situation.

La continuité

L'analyse de la continuité s'appuie principalement sur le calendrier mensuel demandé chaque trimestre dans l'enquête Emploi qui permet de repérer les discontinuités dans la situation d'emploi. On distingue ainsi quatre types de situations : continuité, quasi-continuité, transition et fragmentation.

La continuité est une situation stable tout au long de l'année civile, c'est-à-dire une période d'emploi sur au moins douze mois consécutifs, que ce soit ou non chez le même employeur. La quasi-continuité correspond à une seule interruption inférieure à trois mois, entourée de situations stables, et la situation de transition à une entrée ou une sortie de situation stable¹ au cours de l'année.

Pour déterminer les situations de quasi-continuité et de transition, il faut mobiliser l'information de l'année précédente et de l'année suivante. Pour les salariés, on s'appuie principalement sur les DADS en calculant, pour 2011, le nombre de semaines en emploi sans interruption précédant le 31 décembre, et, pour 2013, le nombre de semaines en emploi sans interruption à partir du 1^{er} janvier. Pour les non-salariés on mobilise, pour 2011, le mois de création de l'entreprise (le non-salarié étant supposé en activité toute l'année si l'entreprise est créée avant 2011), et, pour 2013, le mois de cessation (le non-salarié étant supposé en activité toute l'année si l'entreprise ne cesse pas son activité en 2013).

Pour la définition du segment primaire, continuité et quasi-continuité seront regrou-

pées car une mobilité se traduisant par une interruption d'un ou deux mois entre deux emplois stables ne doit pas faire sortir du segment primaire. *A contrario*, ne pas les regrouper conduirait à classer le même type de parcours dans le segment primaire si la mobilité n'a pas lieu l'année d'observation, mais pas dans le cas inverse.

Enfin, les situations qui ne correspondent à aucun des trois cas précédents sont dites « fragmentées ».

La quotité de temps travaillé

Le temps partiel et sa quotité sont issus de l'enquête Emploi. Les temps partiels avec une quotité travaillée d'au moins 80 % d'un temps plein sont assimilés aux temps pleins. En effet, d'une part ces temps partiels sont, par rapport à la continuité de l'emploi, similaires aux temps pleins, et, d'autre part, le temps partiel contraint concerne surtout les quotités de temps travaillé en deçà de 80 %.

Le temps partiel n'intervient dans la typologie que pour repérer, parmi les situations d'emploi quasi continu, celles qui ne relèvent pas du segment primaire. Si un trimestre a une quotité travaillée inférieure à 80 %, alors la personne est classée hors du segment primaire. Deux exceptions sont faites, l'une pour les entrées des étudiants, où on prend la quotité de travail du dernier trimestre, et l'autre pour les sorties des retraités, où on prend celle du premier trimestre (un retraité peut cumuler, après son départ en retraite, une retraite et un emploi à temps partiel : il est considéré à temps plein s'il était à temps plein avant son départ à la retraite).

L'indicateur de contrainte

Sont contraints une semaine de référence donnée ceux qui sont dans l'une des situations suivantes : de sous-emploi au sens du BIT (les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler davantage d'heures

1. Si cette situation en dehors de la période stable est celle d'étudiant ou de retraité, on parle aussi de quasi-continuité. Un salarié en situation stable et à temps complet qui part à la retraite l'année d'observation ou un étudiant qui accède directement à une situation stable et à temps complet après la fin de ses études appartiennent logiquement au segment primaire.

Encadré 2 (suite)

et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi, et les personnes en chômage partiel), de temps partiel contraint (les personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet), de contrat temporaire (CDD ou intérim) alors que les personnes auraient souhaité être en CDI², et de celles au chômage, au sens du BIT ou en déclaration spontanée.

Sont contraints dans l'année ceux qui sont contraints lors d'au moins une des quatre interrogations de l'année ou qui déclarent dans l'un de leurs calendriers trimestriels au moins un mois de chômage. Ces critères s'appliquent aux personnes en activité : ne sont donc pas inclus les chômeurs de longue durée n'ayant eu aucune période d'emploi dans l'année.

2. Les composantes de l'indicateur de contrainte indiquent toutes une contrainte sur le volume de travail, sauf la contrainte sur le contrat temporaire, qui est plus qualitative et plutôt de la nature d'un risque. C'est pourquoi pour construire la typologie, la distinction contraint / non contraint n'est pas appliquée au segment primaire (dans le cas du contrat temporaire, on peut considérer que le risque ne s'est pas concrétisé).

Hors segment primaire, une offre de travail parfois non satisfaite, parfois limitée par choix

Être hors du segment primaire n'a pas la même signification pour, d'une part, un jeune étudiant habitant chez ses parents et travaillant occasionnellement, ou un retraité poursuivant une activité à temps partiel et, d'autre part, un actif d'âge médian qui n'a pas accès au segment primaire.

C'est pourquoi la typologie utilisée ici n'inclut pas dans le segment secondaire ceux qui ne cherchent pas dans l'immédiat à accéder au segment primaire. La notion de segment secondaire est donc restreinte aux cas où la non-appartenance au segment primaire est due à des contraintes liées au fonctionnement du marché du travail et non au choix de la personne. Ce sont des cas où les personnes souhaiteraient travailler à temps moins partiel, ou passer en CDI, mais n'ont pas trouvé ce qu'elles souhaitent ; ou encore, où elles ont connu des périodes de chômage (*encadré 2*). Ces épisodes de chômage sont d'ailleurs un obstacle majeur (pour 5,1 millions de personnes), l'autre contrainte fréquente (qui peut toucher les mêmes personnes) étant le temps partiel contraint (2,5 millions)⁵. Au total, en 2012, 6,9 millions de personnes étaient dans le segment secondaire ainsi défini (soit 21 % des personnes en emploi).

Enfin, quand la non-appartenance au segment primaire est due à d'autres raisons, c'est-à-dire que la personne n'est pas contrainte dans sa situation, on parle alors de situation « d'offre (de travail) limitée », qui forme le troisième segment : cela concerne 4,0 millions de personnes (13 %) (*figure 1*).

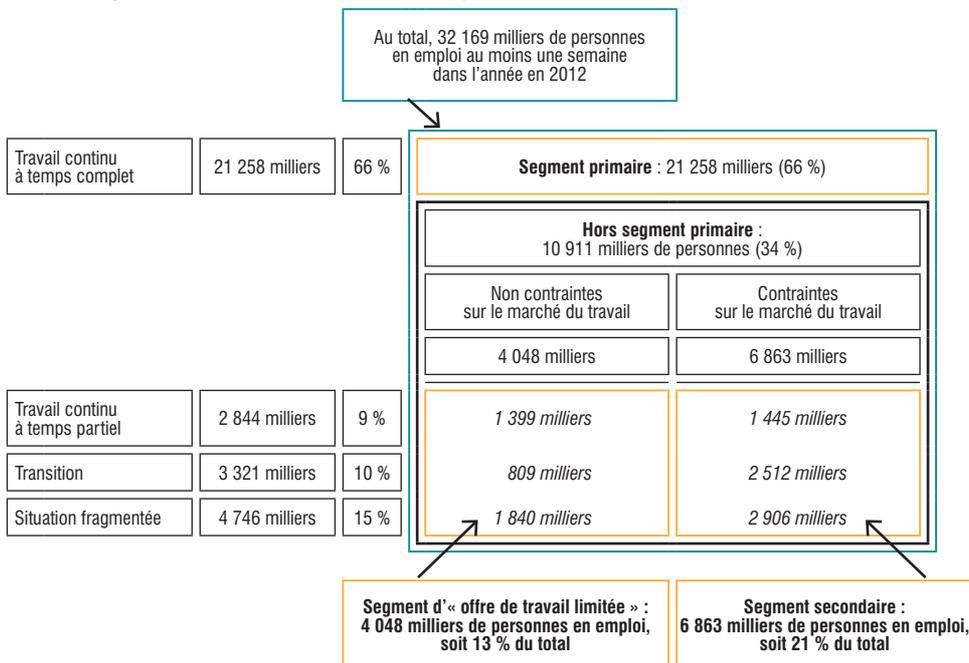
Être contraint ou en « offre limitée » n'est pas une alternative qui se présente de la même manière pour les 10,9 millions de personnes sans accès au marché primaire, selon qu'elles sont en situation d'emploi fragmenté, de transition, ou en emploi continu à temps partiel.

Parmi les 4,7 millions de personnes en situation d'emploi fragmenté, 39 % sont en « offre limitée » : elles ne sont certes pas en emploi dans le marché primaire, mais elles ne le sont pas du fait d'une contrainte liée à la demande de travail de la part des entreprises. Leur choix s'est effectué sous un autre type de contrainte (*figure 2*), par exemple celle du temps pour les étudiants (69 % d'entre elles sont étudiantes, contre 10 % de celles qui se déclarent contraintes) et certains retraités (17 % sont retraités⁶, contre 1 % de celles qui se déclarent contraintes). L'« offre limitée » renvoie alors clairement à l'exercice de « petits boulots » par des personnes qui ne sont pas principalement actives.

5. Une même personne peut être à temps partiel et, à un autre moment de l'année, au chômage.

6. Pour repérer les retraités, on utilise le module complémentaire à l'enquête Emploi de 2012.

1. Trois segments au croisement de deux types de critères



Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

2. Facteurs individuels de l'« offre limitée »

	en %				
	Part des étudiants	Part des retraités	Part des personnes ayant des problèmes de santé	Part des étudiants, des retraités ou des personnes ayant des problèmes de santé ¹	Part des personnes au foyer ²
PEA en « offre limitée »...					
... en emploi continu à temps partiel	4	12	16	32	2
... en situation de transition	17	19	7	42	16
... en situation d'emploi fragmenté	69	17	3	88	5

1. Sans double compte.

2. Au foyer : au moins une fois dans l'année ; on peut être contraint un trimestre, et au foyer un autre.

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : parmi les PEA (personnes au moins une fois en emploi dans l'année) en « offre limitée », en emploi continu à temps partiel, 4 % sont des étudiants, 12 % sont des retraités, 16 % sont des personnes ayant des problèmes de santé, et au total, 32 % sont l'un ou l'autre (une personne étudiante avec des problèmes de santé n'est comptée qu'une fois). Toujours parmi les PEA en « offre limitée », en emploi continu à temps partiel, 2 % sont au foyer.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Parmi les 3,3 millions de personnes en situation de transition, 24 % sont en « offre limitée ». Retraités et, dans une moindre mesure, étudiants sont aussi surreprésentés parmi ces dernières, même s'ils n'en constituent pas la majorité (17 % sont étudiants, 19 % retraités). Les personnes se déclarant homme ou femme au foyer (16 %) sont également surreprésentées dans cette catégorie.

Enfin, parmi les 2,8 millions de personnes en situation d'emploi continu à temps partiel, 49 % sont en « offre limitée ». Le facteur individuel en rendant le mieux compte est l'état de santé : 16 % d'entre elles ont des difficultés liées à leur état de santé⁷ ; 12 % sont retraitées et 4 % étudiantes. Enfin, être en temps partiel en « offre limitée » est d'autant plus fréquent que la personne vit dans un ménage aisé : seule une personne sur quatre vivant dans un ménage au niveau de vie inférieur à 12 000 euros se déclare non contrainte, alors que cette part est de trois sur quatre quand ce niveau de vie dépasse 30 000 euros (figure 3).

7. Des questions posées dans l'enquête Emploi permettent de repérer les problèmes de santé perçus.

3. « Offre limitée » et niveau de vie du ménage

en %

	Part en « offre limitée » parmi...				
	... l'ensemble des PEA	... les PEA appartenant à un ménage dont le niveau de vie par an est...			
		... inférieur à 12 000 euros	... de 12 000 à moins de 20 000 euros	... de 20 000 à moins de 30 000 euros	... de 30 000 euros ou plus
Emploi continu à temps partiel	49	25	44	56	76
Situation de transition	24	20	22	25	45
Situation d'emploi fragmenté	39	30	31	45	62

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : 49 % des PEA (personnes au moins une fois en emploi dans l'année) en situation d'emploi continu à temps partiel sont en « offre limitée ». Si elles appartiennent à un ménage dont le niveau de vie est inférieur à 12 000 euros par an, seules 25 % des PEA en situation d'emploi continu à temps partiel sont en « offre limitée ».

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013 ; enquête Revenus fiscaux et sociaux 2012.

32,2 millions de personnes en emploi correspondent à 25,3 millions d'emplois en équivalent temps plein

Les 32,2 millions de PEA ont réalisé en 2012 un volume de travail de 25,3 millions d'emplois en équivalent temps plein (EQTP) (figure 4). C'est le segment primaire qui génère l'essentiel de l'emploi en équivalent temps plein. Les 34 % de PEA hors segment primaire ne réalisent que 17 % du volume de travail en EQTP.

Cela signifie que hors segment primaire, une personne en emploi ne représente en moyenne que 0,4 EQTP, que ce soit parce qu'elle travaille à temps partiel, ou parce qu'elle n'est pas tout le temps en emploi. Ce sont les personnes en situation d'emploi dite « fragmentée » qui réalisent le volume d'emploi moyen le plus faible : 0,29 EQTP pour une personne en situation fragmentée contrainte, et même 0,19 EQTP pour une personne en situation fragmentée non contrainte.

Par définition, les 6,9 millions de personnes en emploi dans le segment secondaire souhaiteraient travailler davantage, que ce soit en augmentant leur quotité de travail, ou en travaillant de manière moins discontinue sur l'année. Sans contrainte sur la demande de travail de la part des entreprises, l'accès au segment primaire, donc au travail à « quotité » d'un temps plein, augmenterait leur volume de travail de 4 millions d'équivalents temps plein.

4. Personnes en emploi dans l'année (PEA) et en emploi équivalent temps plein (EQTP)

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi
Personnes en emploi (PEA) (1) (en milliers)	21 258	4 048	6 863	32 169
(en %)	66	13	21	100
En EQTP (2)	20 830	1 572	2 856	25 258
EQTP/PEA ((2)/(1))	0,98	0,39	0,42	0,79

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

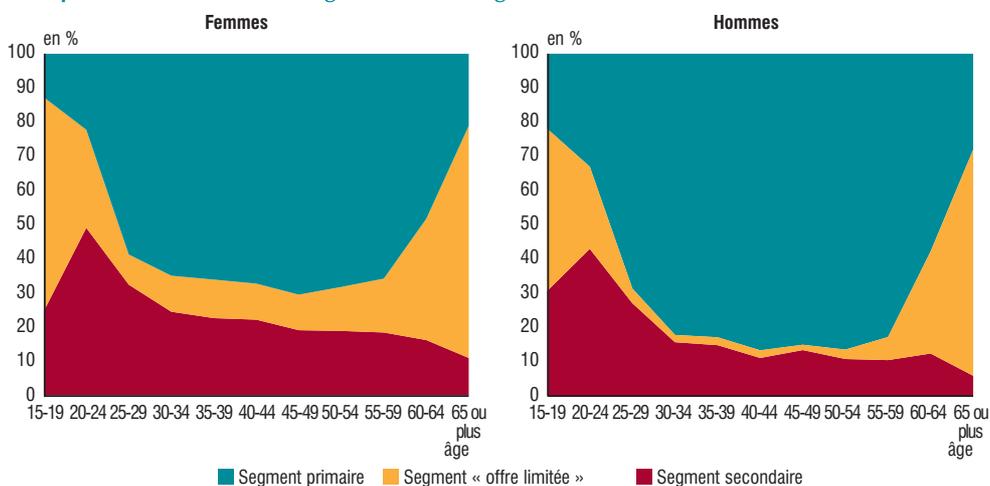
Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Segmentation et cycle de vie : une forte contrainte pour les jeunes non étudiants résidant encore chez leurs parents

La présence sur l'un ou l'autre des trois segments apparaît très liée au cycle de vie⁸, pour les hommes comme pour les femmes (figure 5). La limitation volontaire de l'offre de travail concerne essentiellement les extrémités de la vie active : étudiants d'un côté, personnes s'approchant de la retraite ou retraités de l'autre.

8. Pour la description des segments selon le moment dans le cycle de vie, ainsi que le sexe ou le diplôme, on a vérifié que les caractéristiques décrites ici correspondent à des effets significatifs toutes choses égales par ailleurs, en estimant un modèle logit généralisé modélisant simultanément la présence des personnes en emploi dans un des trois segments, le segment primaire étant mis en référence. Les variables explicatives du modèle sont le sexe, le diplôme, l'origine (immigrée versus sans origine migratoire), l'unité urbaine, la position dans le cycle de vie et une version adaptée du type de ménage.

5. Répartition dans les trois segments selon l'âge et le sexe



Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.
 Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

En début de cycle de vie, les jeunes, étudiants ou non, sont majoritairement hors du segment primaire, le plus souvent en situation d'emploi fragmenté. Mais, alors que chez les étudiants cela résulte majoritairement d'un choix (65 % des étudiants sont en « offre limitée », *figure 6*), les jeunes ayant terminé leurs études et hors du segment primaire sont quasiment tous dans le segment secondaire, plus de la moitié parmi ces derniers étant même dans un parcours « fragmenté ».

Vivre hors de chez ses parents (seul ou en couple) va de pair avec l'accès au segment primaire : la part de jeunes contraints dans le segment secondaire est nettement plus basse lorsqu'ils ne vivent plus chez leurs parents (20 points de moins, à âge donné). Autrement dit, l'accès au segment primaire, c'est-à-dire à une situation d'emploi continu à temps plein, semble être une des conditions pour la prise d'autonomie résidentielle des jeunes adultes ayant terminé leurs études.

L'hôtellerie-restauration est le domaine professionnel où la part des jeunes est la plus importante (40 %) ; toutefois la répartition des jeunes dans les trois segments y est proche de celle des jeunes des autres domaines professionnels. À un niveau plus fin, la famille professionnelle⁹ de l'éducation culturelle et sportive, et des surveillants est majoritairement composée de jeunes (54 %), et ces jeunes, le plus souvent en CDD (76 %), sont rarement dans le segment primaire (19 %).

Les hommes de 40 à 55 ans sont le plus souvent dans le segment primaire (86 %). Les femmes de même âge le sont moins fréquemment (69 %), du fait d'une présence plus forte des temps partiels continus, pour moitié contraints et pour moitié non contraints.

Enfin, les seniors s'éloignent progressivement du marché primaire mais, le plus souvent, volontairement. Ce mouvement est surtout lié au départ à la retraite accompagné de la poursuite d'une activité professionnelle (cumul emploi-retraite). Il s'observe aussi chez les non-retraités : au-delà de 59 ans, 15 % de ces derniers sont en « offre limitée », contre 7 % des adultes d'âges médians (entre 30 et 59 ans).

9. Les familles professionnelles (FAP) sont une des principales nomenclatures de métiers. Elles regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. Les FAP permettent notamment d'étudier conjointement l'emploi, ainsi que l'offre et la demande d'emploi, à travers un même référentiel des métiers.

6. Cycle de vie et segmentation

en %

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi	En part des PEA	En part du segment secondaire
Moins de 30 ans	43	21	36	100	25	43
Femmes	38	24	38	100	12	21
Hommes	47	18	34	100	13	21
Étudiants	15	65	20	100	7	6
Chez leurs parents	14	68	18	100	6	5
Seuls ou en couple	23	43	34	100	1	2
Hors étudiants	53	5	42	100	18	36
Chez leurs parents	35	4	61	100	7	21
Seuls ou en couple	64	6	30	100	11	16
De 30 à 59 ans	76	7	17	100	69	54
Femmes	67	12	21	100	33	33
Hommes	84	3	13	100	36	21
Immigrés	64	8	28	100	8	10
Descendants d'immigrés	72	6	22	100	5	5
Non diplômés	64	9	27	100	11	15
60 ans ou plus	47	41	13	100	6	3
Femmes	43	42	15	100	2	2
Hommes	50	40	11	100	3	2
Non retraités	72	15	13	100	3	2
Retraités	29	59	12	100	3	2
Ensemble	66	13	21	100	100	100

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : 61 % des jeunes de moins de 30 ans ayant terminé leurs études et habitant chez leurs parents appartiennent au segment secondaire. Ils représentent 7 % de l'ensemble des PEA (personnes en emploi au moins une fois dans l'année) et 21 % des PEA du segment secondaire.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Le segment secondaire n'est pas uniquement une question de cycle de vie : plus de la moitié des adultes y sont d'âge médian

À 30 ans, le processus de première insertion est quasiment achevé, du moins parmi ceux qui ne sont plus étudiants : la part de ceux qui n'ont pas d'activité professionnelle régulière et qui déclarent n'en avoir jamais eu diminue de 28 % pour les 20-24 ans à 5 % pour les 25-29 ans, et à seulement 1 % parmi les 30-34 ans. Aux âges adultes, jusqu'à 55 ans, le taux de présence sur le segment primaire varie peu : 74 % pour les 30-34 ans, 78 % pour les 45-54 ans.

Pourtant, encore une personne sur six d'âge médian est, une année donnée, sur le segment secondaire et, comme près de sept PEA sur dix ont entre 30 et 59 ans, cette tranche d'âge regroupe plus de la moitié des personnes du segment secondaire. D'ailleurs, le domaine professionnel des services aux particuliers, où la part du segment secondaire est la plus forte (37 %), emploie relativement peu de jeunes. Parmi les personnes d'âge médian du segment secondaire, 1,5 million sont en situation de transition, 1,1 million en emploi fragmenté et 1,1 million en emploi continu à temps partiel. Hormis ce dernier cas qui n'est pas concerné, un quart n'a pas eu d'emploi régulier depuis au moins deux ans. Le segment secondaire est surreprésenté parmi les personnes d'âge médian des domaines professionnels des services aux particuliers (35 %) et de la communication, information, arts et spectacles (32 %). À l'inverse, les ingénieurs et cadres de l'industrie ne sont que très rarement (7 %) dans le segment secondaire (figure 7). C'est aussi le cas, à un niveau plus fin de la nomenclature, des médecins et des infirmiers, seuls métiers où la part de « l'offre limitée » (18 % de l'ensemble, 14 % des âges médians) dépasse celle du segment secondaire (respectivement 7 % et 6 %).

La probabilité d'être sur le segment secondaire quand on a entre 30 et 59 ans est de 17 %. Elle est plus forte pour les femmes (21 % versus 13 % pour les hommes), les immigrés (28 %) et les descendants d'immigrés (22 %) et pour les non-diplômés (28 %). Ces facteurs sont cumulatifs : 45 % des femmes immigrées sans diplôme sont dans le segment secondaire, principalement

7. Segments dans quelques domaines professionnels

en %

	Part des PEA	Ensemble des personnes en emploi				Personnes en emploi d'âges médians			
		Part de contrats non standard	Segments (somme = 100)			Part de contrats non standard	Segments (somme = 100)		
			Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire		Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire
Industries de process	3	31	67	9	24	17	81	3	16
Ingénieurs et cadres industriels	1	4	92	1	7	2	92	1	7
Commerce	11	26	62	13	25	12	75	8	17
Hôtellerie-restauration	5	29	53	14	32	16	68	7	26
Services aux particuliers	13	29	45	19	37	21	53	12	35
<i>dont : employés de maison</i>	1	10	20	40	40	6	27	26	47
<i>assistantes maternelles</i>	2	23	26	25	49	23	26	18	33
<i>agents d'entretien</i>	6	37	49	13	38	28	57	9	34
Communication, information, spectacles	2	45	55	10	35	38	61	8	32
Santé, action sociale, culturelle et sportive	10	26	65	17	18	13	75	12	12
<i>dont : médecins et infirmiers</i>	3	11	75	18	7	7	80	14	6
<i>éducation culturelle, sportive, surveillants</i>	2	61	34	25	41	35	52	10	38
Ensemble	100	25	66	13	21	14	76	7	17

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : le domaine professionnel des industries de process représente 3 % des PEA (personnes en emploi au moins une fois dans l'année). 31 % sont en emploi principalement sous un statut non standard et 67 % sont dans le segment primaire. Parmi ceux d'âge médian (de 30 à 59 ans), 17 % sont sous un statut non standard et 81 % dans le segment primaire.

Note : les statuts qui ne sont pas de durée indéterminée sont dits « non standard » : CDD, intérim, apprentissage. On y adjoint les auto-entrepreneurs. Ils sont définis par opposition aux statuts « standard », conférés par un CDI ou un statut de la fonction publique, ainsi que le statut d'indépendant (hors auto-entrepreneurs).

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

en situation d'emploi continu à temps partiel et d'emploi fragmenté, contre seulement 7 % des hommes diplômés du supérieur qui ne sont ni immigrés ni descendants d'immigrés ; pour cette dernière catégorie, il s'agit principalement de transitions, signalant un incident de parcours. La présence dans le segment secondaire est plus forte¹⁰ pour les immigrés ayant un diplôme du supérieur que pour une personne née en France et non descendante d'immigrés ayant un diplôme du secondaire (du brevet au bac)¹¹.

L'appartenance au segment secondaire, facteur de pauvreté des ménages

Les inégalités de revenus issus de l'activité professionnelle¹² sont très fortes : le rapport interdécile, entre le 9^e décile, le plus élevé, et le 1^{er} décile, le plus bas, est de 20. Il reste élevé parmi les seuls salariés (15).

Cette dispersion est d'abord liée à la présence d'étudiants, de retraités ou de personnes en couple qui limitent volontairement leur offre de travail à des « petits boulots » d'appoint : un quart des personnes du segment de « l'offre limitée » a un revenu d'activité annuel inférieur à 1 230 euros. Pour les 28 millions de personnes en emploi de moins de 60 ans et ayant achevé leurs études, le segment de « l'offre limitée » ne représente plus que 7 %, contre 54 % pour les 4 millions restants.

Parmi ces 28 millions de personnes, 24 % ont un revenu d'activité inférieur à 60 % de la médiane de la population retenue (figure 8). Cette proportion triple dans le segment secondaire (75 %). La prise en compte des indemnités de chômage et des autres revenus de remplacement réduit sensiblement cet écart, puisque la part de ceux du segment secondaire en dessous du

10. Cet effet se vérifie toutes choses égales par ailleurs si on croise le diplôme et l'origine dans un modèle logit.

11. Le niveau de diplôme n'a peut-être pas la même reconnaissance si le diplôme d'un immigré a été obtenu à l'étranger. Mais on observe le même type d'effet, atténué, avec les descendants d'immigrés nés en France.

12. Le revenu d'activité est la somme des salaires nets (des DADS) et des revenus non salariés.

8. Personnes en emploi en deçà du seuil de 60 % de la médiane des revenus d'activité et du niveau de vie

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi	en %
Revenu de l'individu					
Revenu d'activité professionnelle	7	54	75	24	
Revenu d'activité professionnelle et indemnités de chômage	7	52	58	20	
Revenu d'activité professionnelle et de remplacement	7	47	57	20	
Niveau de vie du ménage auquel appartient l'individu					
Niveau de vie ¹ du ménage	6	14	27	11	
Pauvreté ²	4	11	20	8	

1. Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée qui attribue 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

2. Il s'agit de l'appartenance à un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, défini relativement à la distribution des niveaux de vie de tous les ménages (revenu par unité de consommation du ménage inférieur à 60 % de la médiane des niveaux de vie de la population).

Champ : PEA (personnes en activité au moins une fois dans l'année) résidentes de France métropolitaine hors frontaliers, de moins de 60 ans, hors étudiants, hors revenus négatifs ou nuls.

Lecture : parmi les PEA du segment secondaire, 75 % ont un revenu d'activité inférieur à 60 % de la médiane de la population retenue ; en tenant compte des revenus de remplacement (indemnités de chômage ou autres), 57 % sont en dessous du seuil de 60 % de la médiane ; 27 % vivent dans un ménage au niveau de vie inférieur à 60 % de la médiane de la population retenue.

Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2012.

seuil des 60 % de la médiane (du revenu d'activité y compris indemnités) diminue à 57 %. En revanche, dans le segment primaire, cette part n'est pas modifiée.

Enfin, en tenant compte de l'ensemble des revenus du ménage auquel appartiennent les personnes considérées (revenus d'activité et de remplacement des autres personnes du ménage), ainsi que de la taille du ménage, la proportion de personnes du segment secondaire vivant dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur à 60 % de la médiane diminue encore de 30 points par rapport à la situation dans laquelle serait la personne si elle était seule, mais ce taux, de 27 %, reste encore très élevé.

Par définition, toutes les personnes en emploi ont accès au marché du travail, même si elles sont dans le segment secondaire : dans ce dernier cas, cet accès est certes limité et contraint, mais il procure des revenus supérieurs aux ressources de ceux qui sont totalement en-dehors du marché du travail. Dès lors, quel que soit le segment, le niveau de vie des personnes en emploi apparaît plus favorable si on le situe dans la distribution de l'ensemble de la population des ménages, en incluant ceux qui sont inactifs. Malgré tout, il reste très défavorable pour le segment secondaire, dont 20 % des personnes vivent dans un ménage pauvre, contre 4 % de celles du segment primaire.

Statut d'emploi et segmentation : un lien fort mais pas total

La notion de forme particulière d'emploi des salariés se réfère souvent à tout emploi qui n'est pas à durée indéterminée, soit, principalement, les CDD, l'intérim ou l'apprentissage. Comme le vocable « forme d'emploi » couvre aussi des « modalités d'exercice », par exemple le temps partiel contraint, on préférera parler ici de statut d'emploi à propos des différents types de contrats [Cnis, 2016]. Les statuts non standard regroupent alors, pour les salariés, les formes particulières d'emploi et, pour les non-salariés, les auto-entrepreneurs.

Sur l'année, un quart des personnes ont pour statut d'emploi principal un statut non standard ; près d'une personne sur trois a au moins une période d'emploi sous statut non standard et près de quatre sur cinq au moins une période d'emploi sous statut standard, une sur dix conjugue à la fois l'un et l'autre. Les statuts non standard sont plus fréquents chez les jeunes, certains statuts, comme l'apprentissage, leur étant même réservés. Au total, 55 % des personnes de moins de 30 ans sont principalement sous statut non standard. Au contraire, parmi celles de 30 à 59 ans, 86 % sont principalement sous statut standard (figure 9).

9. Lien entre statut d'emploi et segmentation

en %

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi	Répartition des PEA	Répartition du segment secondaire	Répartition des PEA de 30-59 ans
Statuts d'emploi standard	81	9	10	100	75	35	86
Fonction publique	88	9	3	100	14	2	17
CDI	79	9	12	100	53	30	60
Indépendants hors AE	83	10	7	100	8	3	9
Statuts d'emploi non standard	21	23	56	100	25	65	14
CDD	19	22	59	100	16	43	9
Intérim	16	14	70	100	4	14	3
Apprentissage	48	23	28	100	2	3	0
Auto-entrepreneurs (AE)	28	28	44	100	2	4	2
Divers	6	60	34	100	1	2	0
Ensemble	66	13	21	100	100	100	100

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : 59 % des PEA (personnes en emploi au moins une fois dans l'année) principalement en CDD sont dans le segment secondaire. 43 % des PEA du segment secondaire sont principalement en CDD. Les PEA en CDD représentent 16 % des PEA, 9 % de ceux d'âge médian de 30 à 59 ans.

Note : la structure par statuts d'emploi diffère de celle publiée usuellement pour l'emploi moyen dans l'année. La part des statuts d'emploi non standard est ici plus élevée puisqu'on compte des personnes qui ne sont en emploi qu'une partie de l'année et pèsent donc moins dans l'emploi moyen. En outre, la base de données utilisée compte plus de « petits boulots » que l'enquête Emploi.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

On n'utilise pas ici l'opposition entre CDI et autres formes d'emploi pour définir la segmentation. Mais le lien entre statut d'emploi et critères utilisés pour construire la segmentation est quand même étroit : il est logique que les discontinuités dans l'emploi soient plus fréquentes avec des contrats temporaires qu'avec des CDI. De même, le temps partiel en deçà de 80 % est plus fréquent en CDD (34 %) qu'en CDI (14 %), pour les auto-entrepreneurs (38 %) que pour les autres non salariés (10 %).

C'est aussi le cas d'indicateurs qualitatifs, comme le caractère contraint du temps partiel : contraint dans 68 % des cas pour le CDD, contre 41 % pour le CDI¹³. Au total, le lien entre statut d'emploi et segmentation est fort : 81 % des personnes principalement en emploi dans un statut standard sont dans le segment primaire – et même 88 % des titulaires de la fonction publique¹⁴ (figure 9).

À l'inverse, seule une personne en emploi principalement en CDD sur cinq, une sur six principalement en intérim, appartient au segment primaire. Ceux sous CDD d'un an ou plus, dont les deux tiers sont dans la fonction publique, sont plus d'une fois sur deux dans le segment primaire, et une fois sur six en emploi continu à temps partiel contraint. Le domaine professionnel où la part des statuts non standard est la plus élevée (45 %), celui de la communication, information et spectacles, avec un recours intensif aux CDD d'usage, a une part élevée de ses PEA dans le segment secondaire (35 %) (figure 7). Certes, l'enchaînement de contrats courts peut aussi, théoriquement, permettre l'accès au segment primaire, mais c'est un cas de figure très minoritaire (encadré 3).

Les auto-entrepreneurs présentent des caractéristiques, en termes de segmentation, beaucoup plus proches des salariés en statut non standard que des autres non-salariés. Seuls 28 % appartiennent au segment primaire. Ils sont particulièrement nombreux, relativement aux autres formes d'emploi, à se déclarer à temps partiel en continu sur l'année et ce temps partiel est le plus souvent contraint.

Enfin, même si l'emploi en CDI est le plus souvent synonyme d'accès au segment primaire, 21 % des personnes principalement en CDI ne sont pas sur le marché primaire. 12 % sont même

13. Sont exclus les petits boulots, non déclarés dans l'enquête Emploi en continu, pour lesquels on ne dispose pas de ces informations qualitatives.

14. Les 12 % de titulaires de la fonction publique en statut standard qui sont hors segment primaire sont essentiellement en « offre limitée » car ils travaillent à temps partiel non contraint.

dans le segment secondaire. Il s'agit par exemple d'employés de maison, qui sont souvent en CDI à temps partiel, ou de personnes qui connaissent des ruptures précoces de CDI, situation observée notamment dans l'hôtellerie-restauration [Paraire, 2015]. Inversement, les personnes en statut standard représentent 31 % du segment secondaire hors transitions¹⁵. ■

Encadré 3

L'enchaînement de contrats très courts ne permet que rarement d'appartenir au segment primaire

Les contrats courts ont pris une place de premier plan dans les discours sur la précarité de l'emploi. Leur taxation fut une des mesures de l'accord national interprofessionnel de 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. C'est le raccourcissement de la durée des contrats temporaires (CDD et missions d'intérim) qui permet d'expliquer le contraste entre le maintien à un niveau élevé et stable de la part du CDI dans l'emploi (en stock) et son poids de plus en plus réduit dans les embauches [Picart, 2014]. Ces embauches sont d'ailleurs le plus souvent des réembauches [Benghalem, 2016], ce qui soulève le paradoxe suivant : si ce sont toujours les mêmes personnes qui sont réembauchées de très nombreuses fois dans l'année, elles peuvent théoriquement être en emploi de manière continue et obtenir un revenu salarial correct, ce qui peut être considéré comme plus important que la forme d'emploi elle-même [Gazier, 2017]. Dès lors, le cas limite qui sert à illustrer la segmentation du marché du travail pourrait relever du segment primaire. Mais ces personnes constamment (ré)embauchées¹ peuvent contribuer à une part importante des embauches, tout en représentant une faible part de ceux ayant été en emploi sous contrat court à un moment ou un autre de l'année. Le lien entre contrats courts et segmentation mérite donc d'être analysé plus avant.

Le contrat très court (CTC) est défini ici comme un CDD ou une mission d'intérim d'au plus un mois. Ces CTC sont bien identifiés dans l'enquête Emploi, mais celle-ci ne permet pas de connaître les situations d'emploi en dehors des semaines d'enquête. En revanche, les DADS repèrent l'ensemble des CTC de l'année, mais de manière moins précise, notamment pour l'intérim (fusion de plusieurs missions courtes formant une période longue).

L'appariement réalisé ici (*encadré 1*) permet de fournir, pour les CTC, une estimation basse (présence d'un CTC dans une source sans indication contraire dans l'autre) et une estimation haute (présence d'un CTC dans au moins une des deux sources).

Parmi les 29 millions de personnes en emploi principalement salarié, selon l'estimation, entre 3,2 et 5,3 millions de salariés (entre 11 % et 18 %) sont concernés par les contrats très courts (*figure 1*). Entre un tiers et la moitié d'entre eux connaissent aussi d'autres formes de contrats dans l'année. C'est pour cette dernière catégorie que la fourchette d'estimation est la plus large, car de nombreux multi-actifs sont repérés avec au moins un CTC dans les DADS et aucun dans l'EEC, qui ne renseigne sur le type de contrat que pour le poste principal.

En se restreignant aux personnes qui n'ont connu que des CTC dans l'année, soit entre 2,3 et 2,9 millions de personnes, un tiers d'entre elles sont des étudiants et un autre tiers sont des personnes de moins de 30 ans ayant terminé leurs études. Si, du fait de la part élevée d'étudiants, la part de ces personnes classées dans le segment de l'« offre limitée » est assez élevée (entre 27 % et 30 %), ces personnes appartiennent très majoritairement (64 %) au segment secondaire. Au total, moins d'une sur dix cumule suffisamment de contrats pour être classée dans le segment primaire.

1. Les données ne permettent pas de savoir de manière fiable s'il s'agit de réembauches (dans la même entreprise) ou d'embauches successives dans des entreprises différentes.

15. L'interprétation du lien entre statut principal d'emploi et présence dans le segment secondaire est plus délicate pour les transitions que pour le temps partiel ou les situations d'emploi fragmenté. Y compris transitions, la part des statuts standard dans le segment secondaire est de 35 %.

Encadré 3 (suite)

La question de l'accès à un revenu salarial satisfaisant n'est examinée que pour les personnes n'ayant connu que des CTC dans l'année et qui ne sont pas en « offre limitée ». Seule une sur cinq atteint un revenu salarial annuel d'au moins 10 000 euros, contre quatre sur cinq pour celles qui ne connaissent aucun CTC dans l'année (figure 2). Ce faible revenu salarial est souvent complété par des allocations de chômage, qui représentent plus d'un quart du revenu salarial élargi aux indemnités de chômage : la perception de ces dernières fait franchir le seuil de 10 000 euros à un peu plus d'une personne sur trois. Toutefois, ces indemnités ne suffisent pas toujours à sortir de la pauvreté : un quart d'entre elles appartiennent à un ménage pauvre, contre 6 % des personnes qui ne connaissent aucun CTC dans l'année.

1. Contrats très courts et segmentation

en %

PEA (en milliers)	Ventilation par segment (somme = 100)			Ventilation selon le cycle de vie (somme = 100)				
	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Moins de 30 ans, étudiants	Moins de 30 ans, non étudiants	De 30 à 59 ans	60 ans ou plus	
Estimation basse des contrats très courts (CTC)								
Que des CTC sur l'année	2 300	6	30	64	32	32	32	4
Alternance de CTC et d'autres statuts	946	15	26	60	26	40	31	3
Aucun CTC sur l'année	25 805	72	11	17	5	18	73	5
Estimation haute des contrats très courts (CTC)								
Que des CTC sur l'année	2 859	9	27	64	27	32	36	4
Alternance de CTC et d'autres statuts	2 458	34	15	51	15	38	43	3
Aucun CTC sur l'année	23 734	75	11	14	4	16	75	5
Ensemble des PEA principalement salariés	29 051	65	13	22	7	19	68	5

Champ : PEA (personnes au moins une fois en emploi dans l'année) résidentes de France métropolitaine hors frontaliers, principalement salariés.
Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

2. Revenu des PEA, hors « offre limitée », n'ayant connu que des contrats très courts sur l'année 2012

en %

	Part de PEA ayant un revenu salarial...		Part des indemnités de chômage dans le revenu	Part de PEA vivant dans un ménage pauvre
	... supérieur à 10 000 euros par an	... augmenté des indemnités de chômage supérieur à 10 000 euros par an		
Estimation basse des contrats très courts (CTC)				
Que des CTC sur l'année	21	37	28	25
Alternance de CTC et d'autres statuts	35	45	13	20
Aucun CTC sur l'année	82	85	2	6
Estimation haute des contrats très courts (CTC)				
Que des CTC sur l'année	22	37	26	24
Alternance de CTC et d'autres statuts	53	62	7	14
Aucun CTC sur l'année	85	87	1	6
Ensemble des PEA principalement salariés	77	81	2	8

Champ : PEA principalement salariées, résidentes de France métropolitaine hors frontaliers, hors « offre limitée ».
Lecture : 21 % des PEA, hors offre limitée, n'ayant que des CTC (estimation stricte) ont un revenu salarial supérieur à 10 000 euros. Si on ajoute les indemnités de chômage, 37 % dépassent ce seuil. Pour cette catégorie, les indemnités de chômage représentent 28 % de ce revenu (somme du revenu salarial et des indemnités de chômage). 25 % de ces PEA appartiennent à un ménage pauvre.
Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Pour en savoir plus

Benghalem H., « La majorité des embauches en contrat court se font chez un ancien employeur », *Éclairages – études et analyses* n° 14, Unédic, janvier 2016.

Cnis (Conseil national de l'information statistique), *La diversité des formes d'emploi*, Rapport n° 142, juillet 2016.

Favereau O., Sollogoub M., Zighera J., « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation Emploi* n° 33, 1991.

Gazier B., « Les dynamiques des définitions opérationnelles de l'employabilité, entre l'individuel et le collectif », in Glaymann D. (dir.), *Le piège de l'employabilité – Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Presses Universitaires de Rennes, à paraître.

Paraire X., « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses* n° 005, janvier 2015.

Picart C., « Niveau d'emploi : les enseignements de l'appariement enquête Emploi – sources administratives », *Document de travail*, Insee, à paraître.

Picart C., « 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 », *Document de travail* n° F1402, Insee, avril 2014 ; et in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Piore M., "Dualism in the Labor Market : A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France", *Revue économique* volume 29, n° 1, 1978.

Piore M., "Notes for a theory of labor market stratification", *Working paper department of economics* n° 95, MIT, octobre 1972.
