



De fortes disparités territoriales dans le recours aux formes particulières d'emploi

En 2015, en Nouvelle-Aquitaine, contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage et emplois aidés concernent 300 000 salariés et représentent 15 % du volume total d'heures travaillées. Cette part augmente depuis 2010. Le recours à ces formes particulières d'emploi est différent selon les territoires, en fonction des activités présentes : les zones à caractère industriel recourent davantage à l'intérim et les CDD sont plus présents dans les espaces où les activités touristiques et saisonnières sont les plus développées. Pour leur part, emplois aidés et apprentissage répondent à des logiques de politiques publiques. Comparées aux emplois stables, les conditions d'emploi des salariés sous ces formes de contrat sont généralement associées à davantage de mobilité, de temps partiel, de multiactivité et à une moindre rémunération. Les plus jeunes, les moins diplômés et les employés ou les ouvriers sont les salariés les plus exposés à ces formes d'emploi.

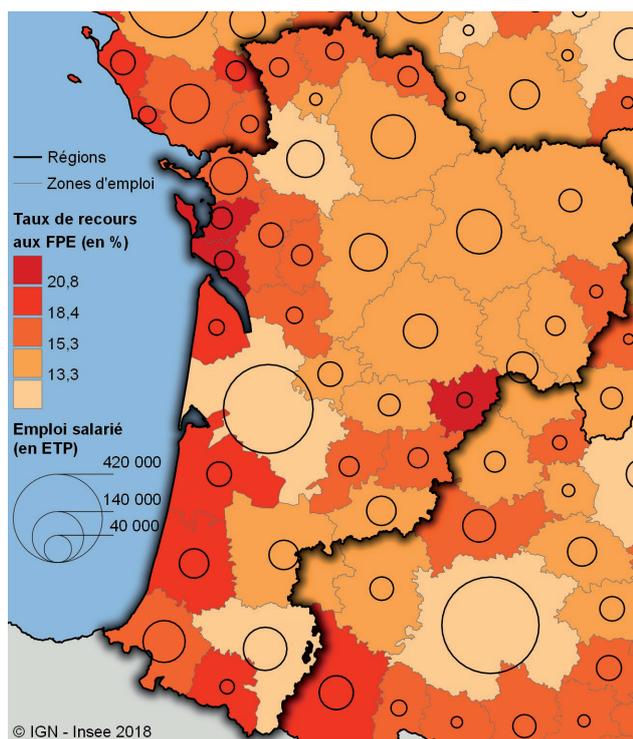
Véronique Decret, Gaëlle Génin, Insee ; Hubert Podevin, Direccte

Les formes particulières d'emploi salarié (FPE) se définissent par opposition aux emplois dits « stables ». Elles recouvrent plusieurs formes de contrat : intérim, apprentissage, emplois aidés, contrats à durée déterminée (CDD) à temps complet ou partiel. Répondant aux besoins de flexibilité des entreprises, le recours à ces contrats constitue une variable d'ajustement sur le marché de l'emploi, notamment en situation de crise ou de surcroît périodique ou conjoncturel de travail.

En France, entre 2011 et 2016, le recours aux contrats à durée limitée a progressé 3 fois plus vite qu'au niveau européen, plaçant, en niveau, le pays au 7^e rang derrière la Pologne, l'Espagne, le Portugal, la Croatie, les Pays-Bas et la Slovaquie. Mais les cadres normatifs diffèrent en matière de réglementation de l'emploi, de systèmes fiscaux et de protection sociale. En effet, les comparaisons entre pays sur la précarité de l'emploi s'avèrent délicates : certaines formes d'emploi assimilées à des contrats à durée indéterminée (CDI) dans les bases de données européennes (« 0 heure » au Royaume-Uni ou les « mini-jobs » en Allemagne) s'apparentent pourtant à des formes d'emploi précaires.

1 Les formes particulières d'emploi plus présentes dans les zones à vocation touristique ou industrielle

Taux de recours aux FPE par zone d'emploi



Source : Insee, DADS 2015.

En Nouvelle-Aquitaine, en 2015, 1 salarié sur 6 occupe un emploi de forme particulière sur les 1 800 000 salariés des secteurs privés et semi-publics (hors fonction publique d'État). En termes d'heures travaillées, les FPE représentent 15 % du volume total, ce qui situe la région légèrement au-dessus de la moyenne de France métropolitaine. La Nouvelle-Aquitaine se distingue par un recours plus marqué aux CDD.

Des écarts significatifs entre les territoires dans le recours aux FPE

Au sein des territoires de la Nouvelle-Aquitaine, les FPE sont davantage utilisées lorsque la part des emplois de type présentiel, notamment liés au tourisme, est relativement importante comme dans les zones d'emploi de Sarlat-la-Canéda et celles du littoral, hormis Bordeaux (figure 1). Également plus fréquentes qu'en moyenne régionale, elles varient de 17 à 18 % dans les zones d'emploi du Nord de la région, plus industrielles. En revanche, elles ne représentent que 13 % des emplois à Bordeaux et Niort, 12 % à Pau. Les types de contrat regroupés au sein des FPE répondent à des logiques différentes ; ils sont largement dépendants des secteurs d'activité et des métiers qui s'y rattachent.

Recours à l'intérim dans les territoires les plus industriels

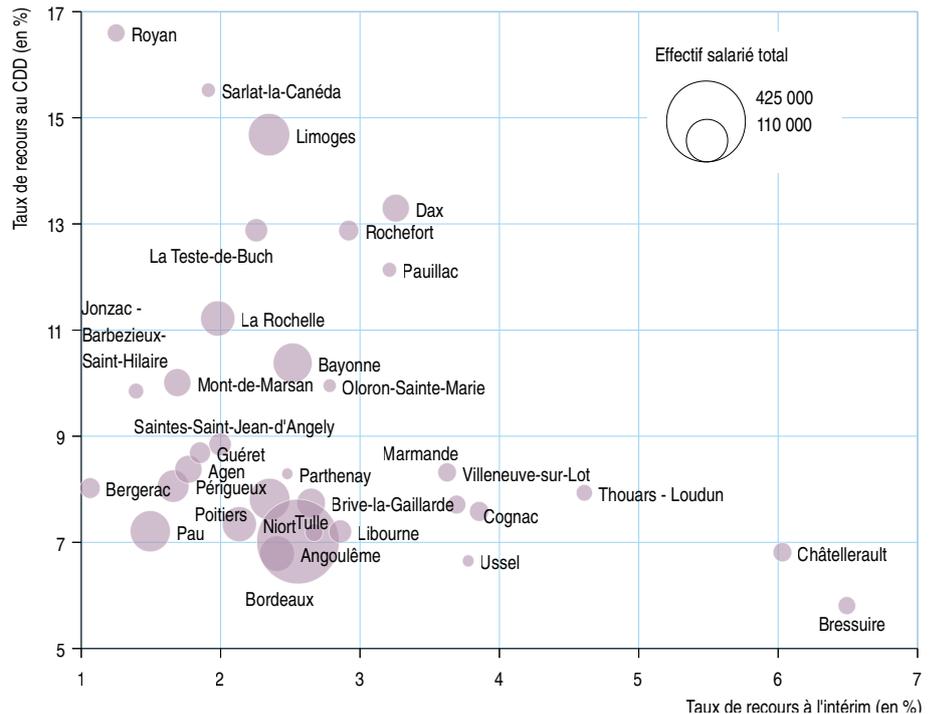
La Nouvelle-Aquitaine se place au 10^e rang des régions hors DOM pour le recours à l'intérim (2,5 %) de ses entreprises. Les zones d'emploi à dominante industrielle telles que Bressuire (6,5 %), Châtelleraut (6,0 %), ou encore Thouars-Loudun (4,6 %) et Cognac (3,9 %) font exception (figure 2). Après la construction, l'intérim concerne essentiellement la fabrication de matériel de transport, de machines et d'équipements, de denrées alimentaires et de boissons ou encore l'industrie du bois. Les salariés recrutés sont souvent manutentionnaires non qualifiés, ouvriers non qualifiés de l'agroalimentaire, ouvriers non qualifiés travaillant par formage de métal et surtout ouvriers non qualifiés des travaux publics dont le volume d'heures en intérim représente 38 % des heures travaillées. Le recours à l'intérim a diminué au cœur de la crise, de 2008 à 2009, constituant une première variable d'ajustement du marché de l'emploi en situation de retournement conjoncturel. Cette baisse a largement contribué à la chute de l'emploi dans les zones d'emploi où l'intérim est fortement utilisé, notamment dans l'industrie.

Activités touristiques et saisonnières expliquent un recours massif aux CDD

À l'inverse, les zones où l'emploi présentiel est prégnant, surtout dans les activités touristiques, privilégient les CDD. Ainsi, dans la zone d'emploi de Royan, la part

2 Les zones qui recourent le plus à l'intérim font moins appel au CDD

Taux de recours à l'intérim et au CDD par zone d'emploi



Lecture : les taux de recours de la zone d'emploi de Châtelleraut s'élèvent à 6 % pour l'intérim et 7 % pour le CDD.

Note : la taille des cercles correspond à l'effectif salarié total de la zone.

Source : Insee, DADS 2015.

des heures travaillées en CDD atteint 17 %, dans celle de Sarlat-la-Canéda 16 %, et dans celles de Dax, La Teste-de-Buch et Rochefort 13 %. À l'inverse, elle ne dépasse pas le seuil des 7 % dans les zones de Bressuire, Ussel, Châtelleraut et Angoulême, où l'emploi touristique est moins présent.

Fortement liés à la saisonnalité, les métiers d'employés d'hôtellerie, moniteurs et éducateurs sportifs, ou encore serveurs-commis de restaurant sont parmi ceux où les CDD sont les plus utilisés (respectivement 38 %, 29 % et 25 % des emplois).

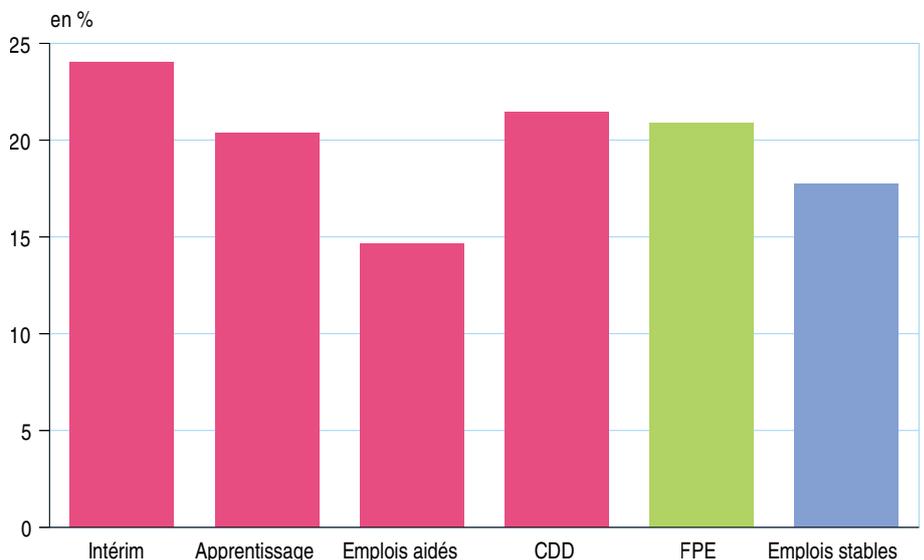
Ces zones ont mieux résisté à la crise : le recours au CDD a peu évolué au cours de la période ; il passe de 7,8 % à 7,5 % de 2008 à 2010, puis remonte au-dessus de 8 % à partir de 2012, dans un contexte de reprise incertaine.

Recours aux emplois aidés et à l'apprentissage lié aux politiques publiques

Les emplois aidés et l'apprentissage dépendent davantage des politiques publiques d'initiative nationale et locale. Les emplois

3 Un salarié sur cinq en FPE habite hors de la zone d'emploi

Part de salariés résidant dans une autre zone d'emploi que celle du lieu de travail



Source : Insee, DADS 2015.

aidés, destinés aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle sont en proportion plus nombreux dans des zones fragilisées où le chômage et la pauvreté sont élevés, comme Jonzac-Barbezieux-Saint-Hilaire, Bergerac ou Villeneuve-sur-Lot. Ils sont en forte hausse entre 2013 et 2015 avec le déploiement des « Emplois d'avenir » visant à faire face à la montée du chômage des jeunes.

L'apprentissage est, quant à lui, réparti de façon plus uniforme entre les zones d'emploi dans l'industrie (fabrication de denrées alimentaires), la construction et les services (restauration, hôtellerie, coiffure, etc.). Il représente en moyenne 1,8 % des heures travaillées. Toutefois, les zones d'emploi de l'ancienne région Poitou-Charentes affichent de plus forts taux à Royan et Cognac (2,8 %), Châtelleraut et Bressuire (2,6 %) et Parthenay (2,5 %). A contrario, les zones d'emploi de Guéret, Limoges et de Mont-de-Marsan y recourent deux fois moins (1,3 %).

Des salariés en FPE plus mobiles

Par nature, les formes particulières d'emploi engendrent une plus forte rotation de la main d'œuvre et se traduisent par davantage de mobilité. Ces salariés sont parfois dans l'obligation d'effectuer des déplacements plus longs entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail pour maintenir une continuité dans l'emploi. Ainsi, 21 % d'entre eux habitent en dehors de leur zone d'emploi, contre 18 % pour les salariés en emploi stable (figure 3). Pour 7 % des salariés en FPE contre 2 % de ceux en emploi stable, les déplacements entre leur résidence et leur lieu de travail franchissent même les frontières administratives régionales. En outre, le détachement temporaire de travailleurs étrangers, non étudié ici, se traduit par des déplacements internationaux (encadré).

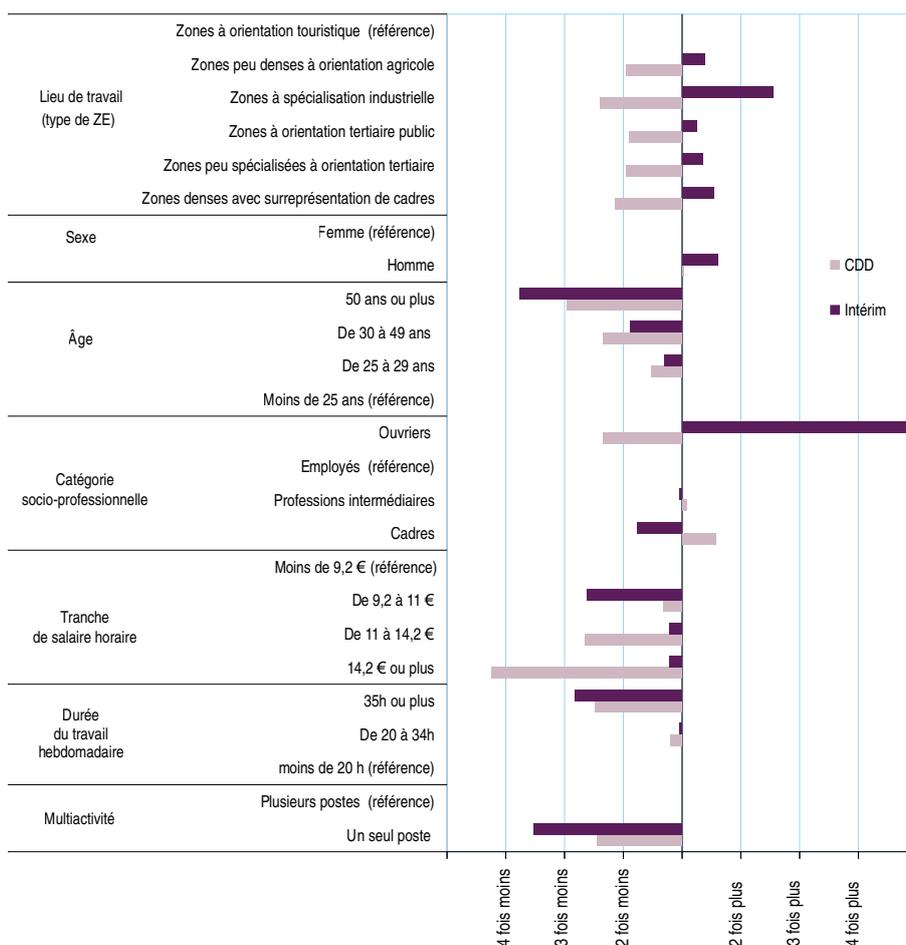
Les intérimaires sont les plus mobiles : un quart réside dans une zone d'emploi différente du lieu de travail. Dans les zones d'emplois de Parthenay, Châtelleraut, Pauillac ou Rochefort, qui recrutent en proportion beaucoup d'intérimaires ou de saisonniers, la part des salariés en FPE venant de l'extérieur de la zone est bien plus élevée que celle des salariés en emploi stable. Entre 2010 et 2015, l'aire de recherche d'emploi et la mobilité des salariés se sont accrues quelle que soit la forme d'emploi (+ 1,8 points pour les FPE et + 2,2 points pour les emplois stables).

Le CDD est exercé à temps partiel

En 2015, les temps partiels sont deux fois fréquents dans les CDD que dans les emplois stables (40 % contre 20 %). Avec la tertiarisation de l'économie et l'expansion des contrats à durée limitée, la part des emplois à temps partiel a été multipliée par quatre en 50 ans en parallèle

4 Être en situation de CDD ou d'intérim : 2 fois moins probable pour un salarié de 30-49 ans que pour un jeune salarié

Rapport de probabilités d'être en CDD ou en intérim en fonction de caractéristiques du salarié



Lecture : à caractéristiques équivalentes (lieu de travail, sexe, CSP, salaire, durée du travail et multiactivité), un salarié âgé de 50 ans ou plus a 3 fois moins de probabilité d'être en CDD et 3,8 fois moins d'être en intérim qu'un salarié de moins de 25 ans (référence). À caractéristiques équivalentes (lieu de travail, sexe, âge, salaire, durée du travail et multiactivité), un salarié « ouvrier » a 5 fois plus de probabilité d'être en intérim qu'un salarié « employé » (référence).

Note : modèles de régression logistique testant respectivement les probabilités d'être en CDD et en intérim en fonction de caractéristiques du salarié.
Source : Insee, DADS 2015.

de l'augmentation de l'activité des femmes. En 2015, tous types de contrats confondus, 1 femme sur 3 occupe un emploi à temps partiel contre 1 homme sur 8. En CDD, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel (45 %) ainsi que les hommes (34 %). Les CDD à temps partiel sont plus fréquents au début et à la fin de la vie professionnelle. En effet, 40 % des jeunes de moins de 25 ans et 60 % des salariés de 55 ans ou plus sont à temps partiel. Ceci peut traduire des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi, mais résulte aussi de choix délibérés en lien avec la poursuite des études pour les plus jeunes, ou le souhait d'avoir un complément de retraite pour les plus âgés. À partir de 30 ans, le recours au CDD à temps partiel augmente avec l'âge des salariés, confrontés à la difficulté de trouver un emploi à temps plein.

Le très faible temps partiel (moins de 6 heures de travail hebdomadaire) est aussi plus important quand il s'agit d'un

CDD (10 %) par rapport à un emploi stable (2 %). Il concerne deux fois plus d'hommes que de femmes.

Des rémunérations plus faibles et une multiactivité plus fréquente

L'exercice d'un emploi à durée limitée, combiné à un faible volume d'heures de travail hebdomadaire, se traduit par des niveaux de rémunération peu élevés, contraignant parfois les salariés à cumuler plusieurs activités (au moins 2 postes occupés la même semaine). La multiactivité concerne 11 % des intérimaires et 10 % des salariés en CDD, soit deux fois plus que les salariés en emploi stable. Elle est particulièrement présente dans les arts, spectacles et activités récréatives (30 % des salariés), l'édition, l'audiovisuel et la diffusion (28 %) ou encore l'enseignement (20 %).

Les difficultés d'avoir plusieurs employeurs et parfois plusieurs métiers se cumulent à

de faibles revenus. De façon générale, le salaire horaire médian d'un salarié en CDD est inférieur de 15 % à celui d'un salarié en CDI, et celui d'un intérimaire de 13 %. Ainsi, pour les salariés en FPE, la rémunération nette annuelle ne dépasse pas 7 300 € pour la moitié des multiactifs occupant au moins 3 postes, 12 000 € pour ceux occupant 2 postes, contre 18 000 € pour ceux n'ayant qu'un seul poste.

Des salariés plus jeunes, moins diplômés et plus souvent employés ou ouvriers

Près de la moitié de ces emplois en FPE sont occupés par des jeunes de moins de 30 ans contre seulement 16 % des emplois

stables. Majoritaires dans les emplois aidés, ils occupent 42 % des emplois intérimaires et 39 % des CDD. À caractéristiques équivalentes (catégorie socioprofessionnelle, tranche de salaire, durée hebdomadaire, lieu de travail, etc.), la probabilité d'être en situation de CDD ou d'intérim est deux fois plus élevée pour les salariés de moins de 25 ans que pour ceux âgés de 30 à 49 ans (figure 4).

Le diplôme protège partiellement des emplois les plus précaires. Les salariés en FPE sont relativement moins diplômés (21 % possèdent au plus un brevet, 31 % sont diplômés du supérieur) comparés aux salariés en emploi stable (respectivement 16 % contre 39 %). Les contrats aidés sont

réservés aux salariés les moins diplômés (6 salariés sur 10 ont au plus un CAP-BEP) quand l'apprentissage concerne de façon équivalente tous les niveaux puisque, du CAP au master, il constitue la voie d'obtention d'un diplôme.

Les catégories socioprofessionnelles « ouvriers » et « employés » sont surreprésentées parmi les FPE du fait des secteurs d'activité qui y recourent. Dans l'intérim, 8 salariés sur 10 sont des ouvriers ; la moitié d'entre eux sont non qualifiés. Les employés sont majoritaires dans les emplois aidés et les CDD ; malgré tout, les cadres occupent 10 % des emplois en CDD. ■

Une autre forme particulière d'emploi : le détachement de travailleurs étrangers

Le statut de travailleur détaché est un statut défini par la directive européenne du 16 décembre 1996 permettant à un employé travaillant dans un État membre de l'Union européenne d'être détaché pour aller travailler dans un autre État membre. Ainsi, des entreprises dont le siège social est établi hors de France peuvent détacher temporairement leurs salariés en France. Tout employeur effectuant une prestation de service sur le territoire français doit transmettre avant le début de son intervention une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation. Les entreprises doivent respecter plusieurs formalités obligatoires et appliquer aux salariés ainsi détachés certaines dispositions prévues par le Code du travail concernant notamment, la rémunération, la durée du travail et les conditions de travail. Le détachement est par nature temporaire. Sa durée varie suivant la mission confiée au travailleur détaché.

En Nouvelle-Aquitaine, 10 450 déclarations de prestations de services sont effectuées par des entreprises étrangères en 2017. Ainsi, 29 900 salariés étrangers sont détachés par des entreprises établies hors du territoire national pour exécuter des prestations dans la région (soit 5,6 % des 537 000 travailleurs détachés sur le territoire national), dont un tiers en Gironde. La région affiche, comme l'ensemble des autres régions françaises, et pour la cinquième année consécutive, une forte hausse du nombre de salariés étrangers détachés.

Près de 2 000 entreprises néo-aquitaines ont ainsi eu recours au détachement de salariés étrangers en 2017. Un quart des salariés détachés travaillent dans le domaine du BTP, majoritairement sur des postes de maçon, et un autre quart dans l'industrie, essentiellement sur des postes d'ouvriers qualifiés dans l'industrie manufacturière.

Les entreprises de la péninsule ibérique sont au premier rang des intervenants en Nouvelle-Aquitaine : 31 % des déclarations sont issues d'entreprises établies en Espagne et 24 % au Portugal. Viennent ensuite les entreprises allemandes (10 %) et les polonaises (9 %). Les trois premières nationalités des salariés détachés sont portugaise (20 %), espagnole (19 %) et roumaine (13 %).

Sources - Définitions

Les **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** fournissent les heures travaillées et le nombre d'emplois sur le champ du secteur privé et semi-public (hors fonction publique d'État).

Sous le terme **formes particulières d'emploi** sont regroupés les statuts qui ne sont pas des CDI : intérim, CDD, apprentissage et emplois aidés.

Le **taux de recours** aux formes particulières d'emploi est la part des heures travaillées dans le cadre de ces contrats dans l'ensemble des heures travaillées.

Pour en savoir plus

- J. Scarabello, « Les détachements de salariés étrangers - état des lieux en Nouvelle-Aquitaine », Direccte Nouvelle-Aquitaine, juin 2018.
- « L'essor du temps partiel au fil des générations », Dares - Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, n° 33, 2017.
- « La diversité des formes d'emploi », Rapport du Conseil national de l'information statistique, n° 142, 2016.
- « 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 », *Insee Documents de Travail*, n° F1402, 2014.

