

## L'EVOLUTION DES FORMES D'EMPLOI : SYNTHESE DU RAPPORT

### **LES « FORMES D'EMPLOI : DES REALITES TRES DIVERSES ET EN PLEINE EVOLUTION, QUI DESSINENT UN PAYSAGE DE PLUS EN PLUS COMPLEXE**

*Travail indépendant, CDI, CDD, intérim : les importantes évolutions quantitatives, dont certaines semblent marquer le pas depuis les années 2000, ne doivent pas occulter des évolutions qualitatives profondes au sein de ces catégories*

- **La répartition entre emploi non-salarié, emploi permanent et emploi temporaire (CDD et intérim) semble un peu plus stable depuis le début des années 2000**

La part de l'emploi non-salarié, qui avait beaucoup régressé au cours des années 1980 et 1990, s'est stabilisée à partir du début des années 2000. Elle connaît même un certain regain depuis 2008 (notamment du fait de la progression des indépendants sans salarié).

Au sein du salariat, le CDD et l'intérim ont émergé comme formes particulières d'emploi parallèlement à la construction du CDI comme norme d'emploi. Après une forte progression au cours des années 1980 et 1990, la part de ces formes temporaires d'emploi se stabilise autour de 13,5 % de l'emploi salarié depuis le début des années 2000. Hors contrats aidés, dont le volume a connu d'importantes variations, la hausse des CDD est deux fois moins importante entre 1980 et 2000 et elle se poursuit légèrement après 2000.

En France comme dans de nombreux pays industrialisés, le CDI demeure la forme très largement dominante d'emploi. La part des CDI dans l'emploi salarié fluctue depuis le début des années 2000 autour de 87 %.

- **Des évolutions importantes se poursuivent au sein même des différentes catégories du salariat**

Depuis le début des années 2000, les contrats temporaires sont de plus en plus courts. Ce phénomène est particulièrement marqué pour les CDD, avec une très forte progression des CDD de moins d'un mois depuis 2003, en particulier dans des secteurs du tertiaire ayant recours au CDD « d'usage ». Dans une moindre mesure, on observe également un raccourcissement de la durée moyenne des missions d'intérim depuis 2008.

En outre, l'emploi temporaire tient une place très importante pour certaines catégories de personnes. Plus de 50 % des jeunes de 15 à 24 ans sont désormais en emploi temporaire. Cette part est de respectivement 30 % et 18 % pour les ouvriers et employés non qualifiés.

Enfin, les modalités d'exercice de l'emploi salarié connaissent d'importantes évolutions. Le travail à temps partiel progresse, même si la forte augmentation des années 1980 et 1990 s'est ralentie depuis. Les horaires décalés et variables se développent également. Le télétravail a connu un essor relativement important depuis les années 2000.

*Des formes d'emploi plus récentes ont émergé, notamment aux frontières entre salariat et travail indépendant, mais elles restent pour la plupart peu développées*

Dans le champ du travail indépendant, l'auto-entreprise, régime simplifié de création d'entreprise visant à encourager la création d'entreprise, à titre principal ou complémentaire, a connu un essor très rapide. Mais les revenus des auto-entrepreneurs demeurent pour la plupart très faibles.

Aux frontières de l'emploi indépendant et de l'emploi salarié, des formes d'emploi plus récentes sont apparues au cours des dernières décennies :

- Le portage salarial permet aux personnes qui souhaitent développer une activité autonome de bénéficier des protections du salariat.
- Les coopératives d'activité et d'emploi sécurisent la création d'entreprise en donnant au créateur le statut d'entrepreneur salarié de la coopérative dont il peut par la suite devenir actionnaire.
- Des formes hybrides de travail indépendant se développent dans lesquelles l'entrepreneur se voit imposer par une entreprise dont il dépend certaines modalités d'organisation de son travail (franchisés, gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire, etc.).
- Certains travailleurs indépendants, du fait de leur dépendance économique, se trouvent de fait dans une situation intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant.

En outre, le développement du salariat multi-employeur modifie la relation entre employeur et salarié.

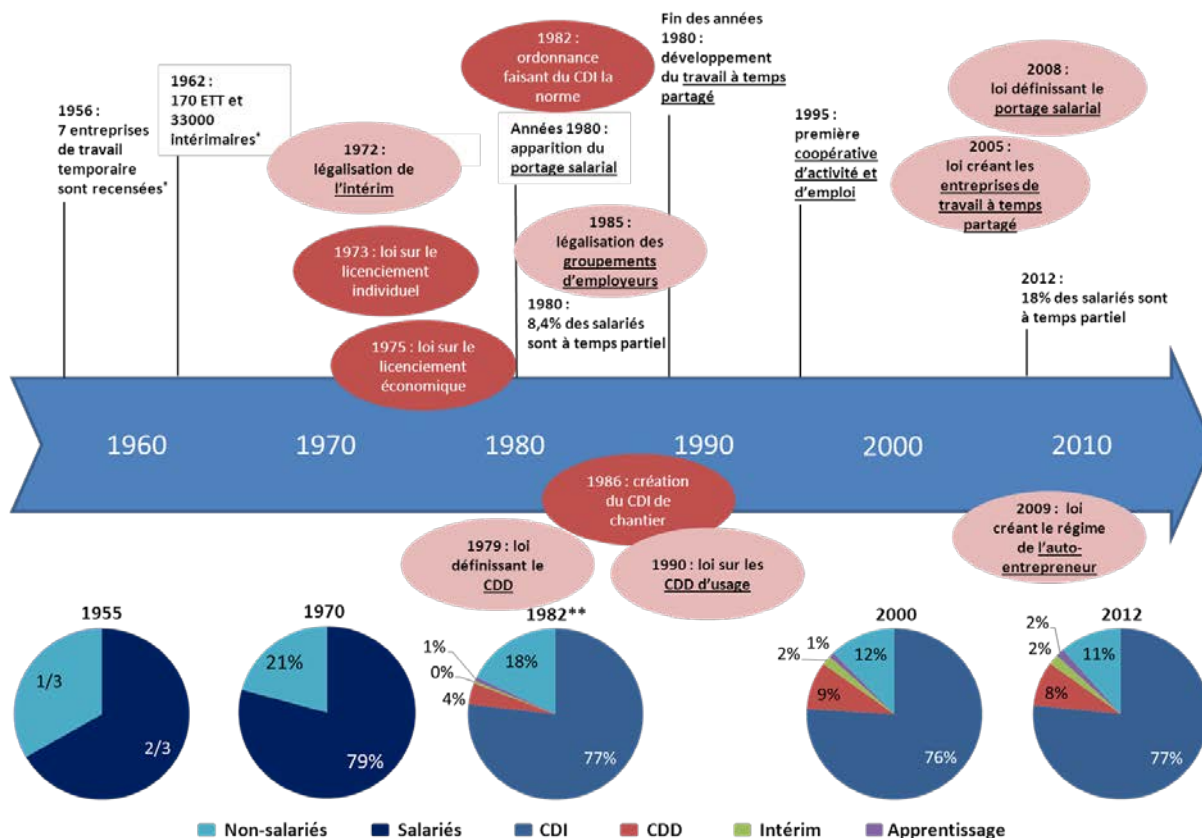
- La pluriactivité a fortement augmenté et concerne plus de deux millions d'actifs.
- Le travail à temps partagé vise à faciliter la gestion de la pluriactivité pour les salariés concernés.
- Les groupements d'employeurs permettent aux entreprises de partager du personnel tout en ayant un objectif de sécurisation des parcours professionnels des salariés pluriactifs, mais ils demeurent à ce jour peu développés.
- Les entreprises de travail à temps partagé ont été créées afin de favoriser l'essor du partage de main-d'œuvre mais demeurent à ce jour très peu utilisées.

*Au total : un paysage juridique de l'emploi aujourd'hui plus complexe, voire foisonnant*

La diversité actuelle des formes d'emploi ne constitue pas une exception au regard de l'évolution historique des formes d'emploi, mais elle est en rupture avec la période des Trente Glorieuses. Il ressort de cette diversité un paysage éclaté et complexe, qui peut être appréhendé à travers de multiples grilles de lecture : selon le caractère salarié ou non, ciblé ou général, durable ou transitoire des formes d'emploi, selon le critère de la durée, selon l'existence d'un tiers employeur, etc.

Cette complexité peut se justifier plus ou moins selon qu'elle répond ou non à des besoins réels et selon que ces formes d'emplois sont complémentaires ou concurrentes.

## Une chronologie des formes d'emploi

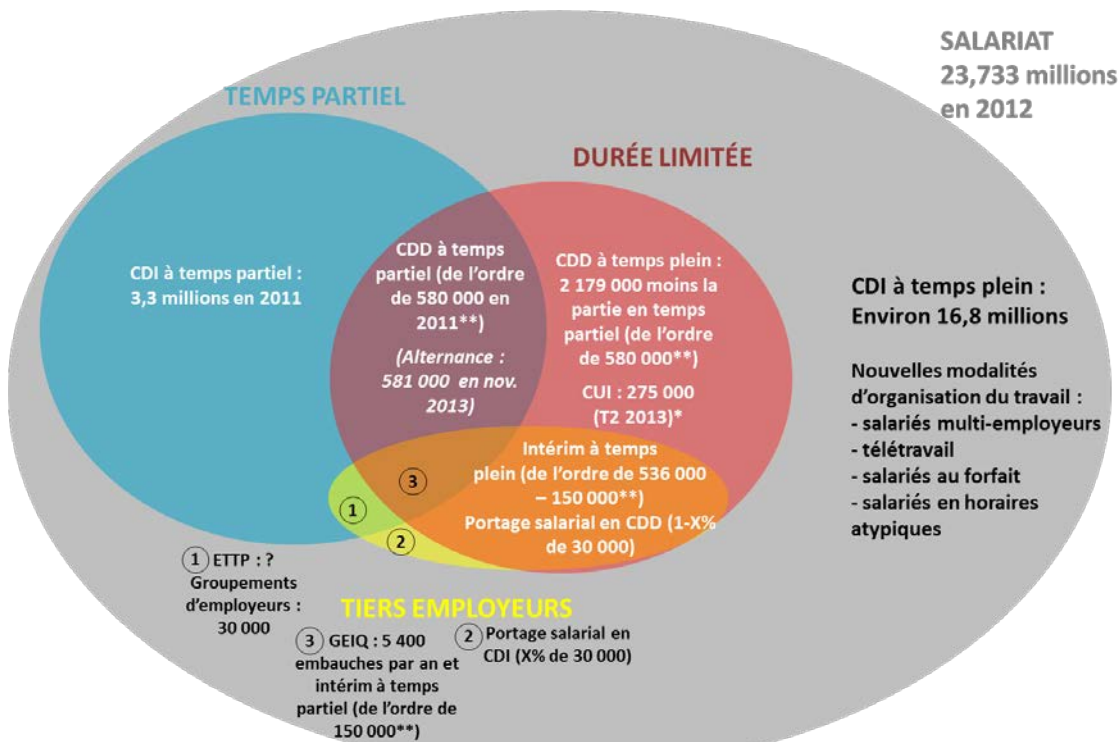


\*Belkacem R., Kornig C., Michon F. (2006), « Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe », *Les nouveaux enjeux du travail intérimaire. Le détachement, l'insertion sociale et professionnelle, la formation des travailleurs intérimaires, la mutation des modèles nationaux du travail intérimaire*

\*\*1982: Premières données sur la structure du salariat

Source : Conseil d'orientation pour l'emploi

## Les différentes formes d'emploi salarié



\*En 2011, 66,3% des contrats aidés étaient à temps partiel

\*\*Il y avait en 2011 730 000 personnes exerçant en CDD ou intérim à temps partiel. La clé de répartition entre les deux n'étant pas connue, on fait l'hypothèse que la part du temps partiel est la même parmi les travailleurs en CDD que parmi les travailleurs en intérim

CUI : Contrat unique d'insertion ; ETPP : entreprise de travail à temps partagé ; GEIQ : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

Source : Conseil d'orientation pour l'emploi

## **DES EVOLUTIONS QUI S'EXPLIQUENT PAR DES CHANGEMENTS DANS LA STRUCTURE DE L'EMPLOI ET PAR DES MODIFICATIONS DU COMPORTEMENT DES ACTEURS**

*Les grands mouvements qui ont affecté la structure de l'emploi au cours des cinquante dernières années ont pu contribuer à la progression de certaines formes particulières d'emploi ou d'organisation du temps de travail.*

Au cours des cinquante dernières années, la structure de l'emploi a considérablement évolué, avec notamment la féminisation et la tertiarisation du marché du travail, mais aussi avec l'élévation du niveau de qualification et de l'âge des personnes en emploi.

Ces modifications ont, à comportement inchangé, un impact sur la progression de certaines formes particulières d'emploi ou d'organisation du temps de travail. Ainsi, la croissance du secteur tertiaire, qui a toujours été et reste le secteur le plus utilisateur de CDD, a pu contribuer à l'augmentation du recours à cette forme d'emploi. La tertiarisation de l'économie et la féminisation du marché du travail ont également contribué à la progression du travail à temps partiel, qui est une forme de travail à la fois particulièrement développée dans le secteur tertiaire et, dans les faits, très majoritairement féminine (notamment s'agissant du temps partiel choisi).

*Des modifications du comportement des acteurs face à des contraintes ou enjeux nouveaux expliquent également l'intensité accrue du recours aux formes particulières d'emploi*

Des modifications des contraintes pesant sur les entreprises ont entraîné une hausse du taux de recours aux formes particulières et nouvelles d'emploi : d'une part, les évolutions du contexte économique (crise, mondialisation, financiarisation) conduisent les entreprises à rechercher une réduction de leurs coûts, par divers moyens ; d'autre part, les entreprises doivent également adapter leur organisation productive aux évolutions de la demande.

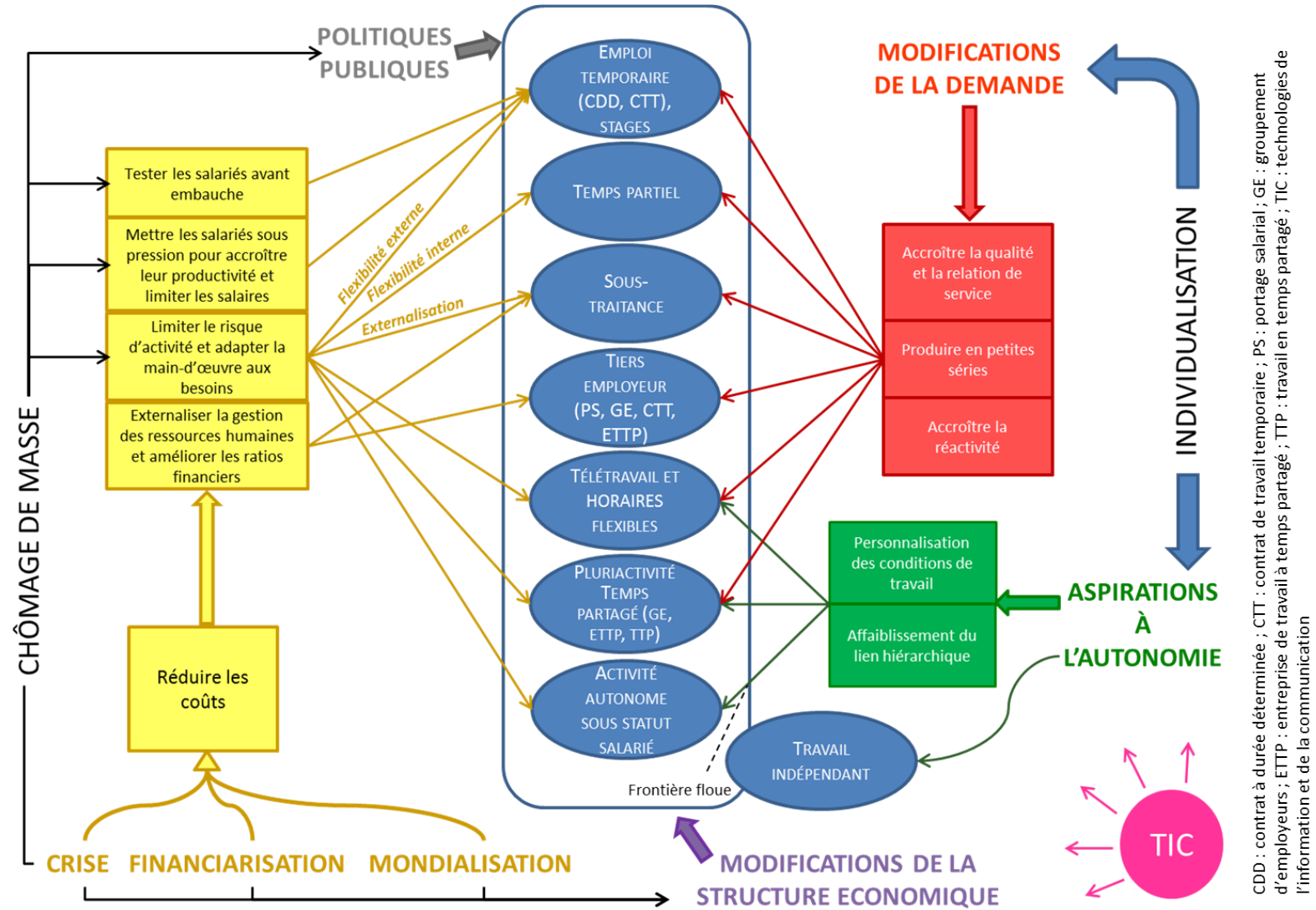
Le développement des formes particulières d'emploi et l'émergence de nouvelles formes résultent aussi de modifications de comportement des actifs. Le chômage de masse a modifié le rapport de force sur le marché du travail dans un sens défavorable aux salariés, qui sont ainsi de plus en plus contraints d'accepter des emplois précaires. De façon plus positive, le développement de nouvelles formes d'emploi reflète également un processus d'individualisation et des modifications dans les aspirations des personnes.

Les politiques publiques ont souvent accompagné voire encouragé certaines de ces évolutions afin de lutter contre le chômage (contrats aidés, alternance, services à la personne, création d'entreprise, reconnaissance juridique des nouvelles formes d'emploi, etc.). Des débats existent sur le point de savoir s'ils ne les auraient pas également parfois encouragées de façon involontaire, en visant d'autres objectifs de politique publique (protection de l'emploi, RSA, indemnisation du chômage, etc.). Les pouvoirs publics cherchent également par leur action à encadrer des formes particulières ou nouvelles d'emploi et à sécuriser les parcours des personnes, mais ont ce faisant des effets ambivalents sur le développement de ces formes d'emploi.

Enfin, deux points méritent d'être notés :

- La diversification des formes d'emploi s'inscrit dans un contexte plus large d'évolutions du travail et de l'emploi (en matière de modes de rémunération, par exemple), qui ont les mêmes causes.
- Les grandes tendances à l'œuvre dans l'économie et sur le marché du travail devraient se poursuivre, avec un possible effet sur le développement des formes particulières ou nouvelles d'emploi.

### Causes du développement des formes particulières et nouvelles d'emploi



Source : Conseil d'orientation pour l'emploi.

## **ANALYSE DES PRINCIPAUX ENJEUX DES EVOLUTIONS DES FORMES D'EMPLOI**

### *Des enjeux importants en termes d'emploi*

Le rôle parfois volontariste des politiques publiques (cf. *supra*) a été motivé par un objectif de lutte contre le chômage, en supposant que les formes particulières ou nouvelles d'emploi pouvaient avoir un impact positif sur le niveau d'emploi ou sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail.

- **Les enjeux en termes de création d'emplois**

Lorsque les éléments disponibles permettent de porter une appréciation sur l'impact emploi de certaines formes d'emploi particulières ou nouvelles, celle-ci est plutôt positive.

- Le développement de l'emploi à temps partiel est susceptible de peser favorablement sur le taux de chômage (sans préjudice des autres considérations sur la qualité de l'emploi), que ce soit par un effet « partage du travail » ou par un effet « productivité » favorable à terme à l'augmentation du volume d'emploi (en équivalent temps plein).
- Afin de caractériser « en creux » l'impact emploi des CDD, l'analyse d'une hypothèse théorique de suppression du CDD, à réglementation inchangée du CDI, montre qu'une telle mesure aurait un impact négatif considérable sur le niveau d'emploi.
- La création d'entreprise joue un rôle essentiel dans le processus de création d'emplois, y compris sous la forme de l'auto-entreprise, même si ce peut être dans une moindre mesure. En France, les créations d'entreprises sont nombreuses, mais en moyenne trop petites et/ou à plus faible potentiel de croissance.

En outre, la question de l'impact emploi des formes particulières ou nouvelles d'emploi renvoie également au débat plus général sur la législation sur la protection de l'emploi et ses effets sur l'emploi, l'allocation de la main-d'œuvre et la capacité d'adaptation de l'économie.

Les effets en termes d'emploi, considérés ici de façon quantitative, doivent être mis en perspective avec la qualité de l'emploi, que ce soit en termes de revenus (cas des auto-entrepreneurs qui ont des revenus faibles ou nuls à titre principal et de façon pérenne, par exemple), de conditions de travail ou encore de protection sociale attachée à ces emplois. En outre, il peut également y avoir des conséquences sur les autres emplois (par des effets de concurrence entre les formes d'emploi).

Si l'existence d'un arbitrage entre quantité d'emplois et qualité de l'emploi ne saurait être généralisée, c'est bien une réalité dans un certain nombre de cas, pour lesquels il faut alors trouver le meilleur équilibre.

- **Les enjeux pour les trajectoires professionnelles des personnes**

Outre la question du développement de la création d'emplois, le recours accru aux formes particulières d'emploi et l'apparition de nouvelles formes d'emploi pose d'autres

questions, liées au fonctionnement du marché du travail lui-même. On peut distinguer deux questions :

- celle de l'insertion professionnelle des personnes éloignées du marché du travail ;
- celle des effets potentiels de certains dispositifs de soutien aux revenus ou d'incitation au retour à l'emploi, qui introduiraient sur le marché du travail un « biais » en faveur du recours aux contrats courts ou à temps partiel.

Certaines formes d'emploi peuvent contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail. Par exemple, les contrats temporaires peuvent sous certaines conditions constituer un marche-pied vers l'emploi stable, même si cet effet semble s'être affaibli pour les entrants sur le marché du travail et est moins marqué en France que dans d'autres pays. Quant au taux de transition du travail à temps partiel vers le travail à temps plein, il est assez faible en France, inférieur à 10 %. Mais il reflète tant les difficultés d'un parcours d'insertion vers l'emploi à temps plein que le degré de satisfaction des travailleurs à temps partiel. Enfin, certaines formes d'emploi sont même conçues (essentiellement ou partiellement) comme des outils de transition : emplois aidés, dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise, etc.

A quel moment des outils de transition ou des dispositifs qui visent la création d'emploi ont-ils un effet plus structurel et pérenne sur le marché du travail, y compris en le rendant favorable au développement des activités à temps partiel et des contrats de courte durée ? Plusieurs éléments sont ici à prendre en considération :

- Les catégories B et C de demandeurs d'emploi (chômeurs ayant travaillé au cours du mois) ont connu une forte augmentation sur longue période.
- 760 000 allocataires du régime s'assurance chômage bénéficient du dispositif d'activité réduite de façon durable ou récurrente, ce qui fait craindre que le « revenu de remplacement » tende dans certains cas à devenir un « revenu de complément » durable.
- Le RSA activité pourrait favoriser le travail à temps partiel ou de courte durée, mais l'évaluation du dispositif en 2011 constatait que cet effet potentiel n'était, à cette date, pas perceptible.
- Les fins de mission d'intérim et fins de CDD représentent désormais la moitié des ouvertures de droit à l'indemnisation du chômage, le mécanisme de mutualisation jouant de façon très importante entre ces contrats et les CDI.

### *Des enjeux en termes de protection des personnes : la qualité de l'emploi*

Le droit social se trouve bousculé par les évolutions socio-économiques et par l'évolution du « partage des risques » au sein de la relation de travail. La remise en cause de l'unité de temps (forfait-jour par exemple), de lieu (télétravail notamment), d'action (pluriactivité) accroît la difficulté à normer, encadrer le travail, y compris l'activité salariée « classique ». Les évolutions créent à la fois des souplesses nouvelles et des risques de dérives accrus.

La question soulevée par les évolutions de l'économie et du travail est de savoir comment le droit, tant dans sa dimension « protection sociale » que dans sa dimension « droit du travail », accompagne ces évolutions.

Le système de protection sociale s'adapte progressivement aux évolutions de l'emploi, en garantissant un socle de protection à toutes les formes d'emploi et en prenant davantage en compte les carrières professionnelles heurtées. Cependant, des enjeux restent encore insuffisamment ou non traités, comme la protection des travailleurs relevant de plusieurs régimes de retraite ou la protection sociale complémentaire par exemple. Enfin, des écarts demeurent entre la protection sociale des travailleurs indépendants et celle des salariés (essentiellement en matière d'accidents du travail et d'assurance chômage).

Le droit du travail tend progressivement vers un droit de la personne au travail ou en transition entre deux emplois. Il existe déjà un certain nombre de mécanismes visant à dépasser le contrat de travail pour attacher les droits à la personne (compte personnel de formation, compte épargne temps, compte pénibilité...). Parallèlement, les formes d'emploi se diversifient, sans stratégie d'ensemble clairement définie, avec des effets de complémentarité entre ces formes mais aussi de concurrence entre elles et de complexité accrue.

Face à cette diversification des formes d'emploi et à l'émergence de formes hybrides entre travail salarié et travail indépendant, la doctrine juridique avance trois principales options : la réaffirmation et la clarification de la distinction fondamentale entre travail salarié et indépendant, la création d'un socle de garanties commun à l'ensemble des statuts ou la conception d'un statut intermédiaire entre travail salarié et indépendant.

Ces options, théoriquement distinctes, ne sont en réalité pas exclusives dans les faits : elles peuvent se combiner et c'est d'ores et déjà ce qui se passe, avec un certain *continuum* de formes juridiques qui se met progressivement en place, dans les cadres existants un peu revisités.

Dans ce contexte, l'enjeu est alors surtout d'éviter les risques :

- de fragmentation excessive du droit, avec la création de « statuts à la carte » pour prendre en compte, au fur et à mesure des sollicitations, les particularités de chaque profession ou de chaque situation ;
- d'essor mal contrôlé du travail juridiquement indépendant mais économiquement dépendant ;
- de renforcement de la bipolarisation entre emplois salariés durables et qualifiés et emplois salariés précaires et peu qualifiés.

Enfin, cela renvoie plus globalement à la problématique du dualisme du marché du travail, marqué en France, qui est porteur d'inégalités entre les salariés (accès à la formation, au logement, au crédit bancaire...) et fait peser les ajustements sur les catégories plus vulnérables.

Au total, entre accompagnement de nécessaires évolutions – face à des besoins nouveaux ou dans le cadre de contraintes nouvelles – et encouragement indirect de pratiques parfois abusives, le rôle à assigner à la mutualisation et à la solidarité nationale devra être clarifié.

\* \* \*