

Fragmentation de l'emploi et institutions du marché du travail : une analyse à partir du panel FH-DADS

Olivier Baguelin

Université Paris-Saclay, Univ Evry, CEPS, Tepp (FR 2042)

91025, Évry-Courcouronnes, France

Résumé

Les exploitations conventionnelles de l'enquête emploi peinent à rendre pleinement compte de la fragilité de l'emploi salarié. Cela tient à l'empreinte de l'idéal-type fordiste sur les conventions statistiques mises en œuvre, et à l'obsolescence de cet idéal-type au fil des années. Pour le montrer, la présente étude mobilise le panel FH-DADS et décrit en « cumul de flux » les transformations du marché du travail entre 2003 et 2012. Sur la période d'intérêt, la fragmentation de l'emploi a pris des formes que les exploitations statistiques conventionnelles ne permettent pas de repérer. Le nombre de personnes concernées par l'emploi fragmenté accompagne la respiration d'un emploi noyau et la banalisation du recours aux institutions du chômage. La fragmentation de l'emploi résulte de tendances structurelles : une recomposition sectorielle de l'emploi peu qualifié. Les politiques du marché du travail menées sur la période ont voilé le phénomène plus qu'elles ne l'ont infléchi.

Mots clés : stock d'actifs occupés, conventions du BIT, flux de main d'œuvre, instabilité de l'emploi, formes particulières d'emploi, pluriactivité, relations d'emploi.

Codes JEL : E24, J65, C18.

En France, la fragmentation de l'emploi (montée de l'emploi court, de la pluriactivité et du temps partiel) à l'œuvre depuis quarante ans est au cœur des débats sur les institutions du marché du travail (Goujard, Hijzen, & Thewissen, 2019) et la protection sociale (Gazier, Palier et Périvier, 2014 ; Askenazy et Palier, 2018). Les propositions de réforme ciblant telle ou telle disposition institutionnelle pourraient suggérer qu'il s'agit d'un phénomène qualitativement et quantitativement bien appréhendé. Des travaux statistiques publiés ces dernières années (Picart, 2014, 2017 ; d'Agostino, Fournier et Stephanus, 2020 ; Remillon et al., 2022) montrent que ce n'est pas le cas. Le présent article s'inscrit dans ces développements en étudiant le phénomène sur une période décisive, la décennie encadrant la récession de 2008, à partir de sources administratives : le panel FH-DADS. L'approche proposée, en cumul de flux entrant, permet de décrire de façon représentative la fragmentation de l'emploi ; le couplage des sources FH (demandes d'emploi) et DADS (relations d'emploi), d'en apprécier le lien à la montée concomitante du recours aux institutions du chômage. Sur la période d'intérêt, si ce double processus est un aspect essentiel de la fragilisation du marché du travail national, c'est aussi une cause de sa sous-estimation (en termes d'emploi, de chômage ou d'inactivité). En particulier, les répercussions négatives du choc de 2008 ont été plus profondes que ce qu'un diagnostic quantifié à partir des conventions du bureau international du travail (BIT) pouvait laisser penser (Freysinet, 2019). Cela tient au fait que la fragmentation de l'emploi provoque une hybridation des statuts d'activité (Lallement, 2019, p. 61) qui brouille le sens des statistiques correspondantes¹.

La fragmentation de l'emploi est entendue ici classiquement par référence à l'idéal-type de l'emploi fordiste-industriel. Cet idéal-type correspond à une mobilisation de la force de travail où chaque actif occupé est, tout au long de l'année, salarié à temps complet en contrat à durée indéterminée (CDI) auprès d'un employeur unique. Statistiquement, le dénombrement annuel des postes (point de vue employeur), des contrats de travail ou des personnes salariées donne alors le même résultat. La fragmentation de l'emploi correspond à une altération de cette référence. Une année donnée, elle a deux dimensions : transversale et longitudinale. La fragmentation transversale renvoie principalement à la banalisation du temps partiel et de la pluriactivité (occupation concomitante d'emplois distincts par une même personne) ; la fragmentation longitudinale, à une montée de l'emploi discontinu – impliquant notamment des contrats à durée déterminée (CDD) ou des missions d'intérim – qui multiplie les passages par le marché du travail. Selon ses deux dimensions, la fragmentation se traduit statistiquement par une divergence entre nombres de postes, de contrats de travail et de personnes en emploi. Cette divergence explique une part de la difficulté à apprécier l'ampleur du phénomène et de ses implications. Les CDD enregistrés sur quelques mois sont bien plus nombreux que les personnes concernées, écart d'autant plus grand que les contrats en question sont courts et qu'ils concernent toujours les mêmes personnes (qui peuvent d'ailleurs en nouer plusieurs en même temps). Une autre source de difficulté

¹ La sous-estimation des effets de la récession de 2008 a eu des conséquences considérables, notamment dans la mesure où elle a pu contribuer au choix, dès 2011, d'une politique budgétaire prématurément restrictive.

tient au mode de description, en stock ou en flux, d'une population de personnes selon leur situation vis-à-vis du marché du travail. Considérée en stock d'actifs occupés BIT une semaine de référence, la fragmentation de l'emploi paraît jouer un rôle de second ordre parce qu'on surreprésente les personnes en CDI. En flux annuel d'embauches, cela devient au contraire un processus quasi-achevé, au terme duquel, c'est le CDI qui paraît marginal.

L'objet de la présente étude est d'apporter une image représentative de la fragmentation de l'emploi salarié dans le contexte des années 2003-2012. Quel a été le rythme du phénomène ? Quelles en ont été les manifestations ? Quel rôle y ont tenu tendances structurelles, institutions de l'emploi et du chômage, politiques du marché du travail, crises conjoncturelles ?

Tenir l'*emploi fragmenté* pour clé d'analyse permet d'unifier l'étude d'expériences d'emploi variées², chacune volontiers considérée isolément comme « marginale » (Grégoire et Joint-Lambert, 2017). Ces expériences ont en effet en commun d'être difficiles à quantifier de façon satisfaisante (Gazier, Picart, & Minni, 2016). C'est le cas de l'emploi atypique du secteur public (Bresson, 2016), de l'emploi permanent à temps très partiel auprès de particuliers (Ould Younès, 2016), des stages (Glaymann, 2015), du travail occasionnel (Pagès, 2015). C'est aussi le cas de l'expérience de la réembauche (Benghalem, 2016), de la pluriactivité (Rennes, 2019), des entrepreneurs-salariés (Bureau, Corsani, & Gazier, 2021), du cumul d'une activité salariée avec des études (Zilloniz, 2017) ou une recherche d'emploi (Daudey & Robin, 2019). Les doutes associés à ces réalités éparses et mal quantifiées compliquent l'analyse et le diagnostic de politique publique, notamment lorsqu'il s'agit d'évaluer le rôle des institutions du marché du travail dans la précarisation de l'emploi (Lallement, 2019). La présente étude dresse un tableau représentatif du poids macroéconomique de cette variété d'expériences dès lors qu'elles impliquent de l'emploi salarié déclaré. L'entrée par la fragmentation de l'emploi et l'analyse du phénomène au niveau macro traduit aussi le souhait de ne pas limiter le problème à ses effets sur le bien-être des personnes directement concernées (ce qu'induit l'entrée par les thèmes de l'instabilité/insécurité de l'emploi ou de sa précarité) : le phénomène pose un problème plus général de mobilisation efficace de la main d'œuvre. On propose donc ici un éclairage unifié et exhaustif, pour le marché du travail des années 2003-2012, à partir d'une source statistique jamais utilisée à cette fin : le panel FH-DADS, appariement du fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi aux déclarations annuelles de données sociales (DADS). Pour l'analyse de la fragmentation de l'emploi, cette source est complémentaire de l'enquête emploi, principal dispositif d'observation globale et représentative du marché du travail, et de son utilisation selon les conventions du BIT. Un premier intérêt concerne l'appréhension de la dimension transversale de la fragmentation. L'appariement FH-DADS permet de rendre compte non seulement de cumuls individuels d'emplois salariés (pluriactivité salariée) mais aussi de cumuls occupation-demande d'emploi et, le cas échéant, de savoir s'il y a indemnisation chômage. Cet aspect est évidemment précieux lorsqu'il s'agit

² L'étude de l'emploi précaire se caractérise par un éclatement lié à la variété des entrées possibles (Picart, 2014b, p.6) : par les publics (jeunes, étrangers, non-diplômés...), par les dispositifs (CDD d'usage, intérim, intermittence, etc.), par les secteurs (restauration, commerce, publicité, etc.), etc.

de circonscire la multiplication de situations qualifiées d'« hybrides » ou de « grises » (Lallement, 2019) par définition difficiles à décrire selon la partition emploi-chômage. Un deuxième intérêt concerne la dimension longitudinale de la fragmentation. Le fait que la source soit un panel permet de décrire et de quantifier le développement d'un emploi *discontinu* (Picart, 2018, p. 18) ou *éclaté* (d'Agostino, Fournier, & Stephanus, 2020).

Au-delà de ces deux intérêts, la source offre des possibilités analytiques particulièrement bienvenues pour étudier la fragmentation de l'emploi. D'abord, d'examiner l'articulation de statistiques obtenues sur un même champ mais à partir d'unités d'observation différentes ; typiquement, la personne et la relation et/ou la demande d'emploi. Cela permet de prendre la mesure des écarts de dénombrements mentionnés plus haut qui sont inhérents à la fragmentation de l'emploi. Ensuite, la possibilité d'une exploitation en *cumul de flux* des DADS. Cette source enregistre des épisodes d'emploi annuel majoritairement tronqués en début et/ou fin d'année. Elle conjugue donc « reprise de stock » (relations d'emploi actives en fin d'année précédente, se poursuivant le premier jour de l'année courante) et flux d'initiations de relations d'emploi. Cela permet de produire des statistiques de « situations dans l'année » (Picart, 2017) c'est-à-dire, on le verra, une quantification correcte de l'emploi fragmenté.

La suite de l'article comporte trois parties. Dans la première, on montre que les exploitations conventionnelles de l'enquête emploi (en stock d'individus assignés à des statuts d'activité principaux mutuellement exclusifs une semaine de référence) ne permettent pas de décrire la fragmentation de l'emploi caractérisant la période d'intérêt. Dans la deuxième partie, une approche en cumul de flux entrant est mise en œuvre sur un échantillon de personnes physiques à partir des concepts de « participant au marché du travail salarié » (PMTS) et de « personnes en emploi salarié » dans l'année (PESA) : la fragmentation de l'emploi y est étudiée au prisme des institutions du marché du travail. La dernière partie décrit en détail les relations d'emploi nouées par les PESA considérées précédemment. L'idée est de passer de la notion de marché du travail à celle de marché de l'emploi pour appréhender directement la fragmentation de l'emploi.

1. Statistiques du marché du travail et fragmentation de l'emploi

En matière d'analyse du marché du travail, les sources statistiques sont nombreuses. Certaines, qui peuvent relever d'enquêtes ou de formalités administratives³, font référence parce qu'elles sont *généralistes*, permettant notamment de quantifier de façon représentative les diverses *formes d'emploi* (Gazier, Picart, & Minni, 2016). Dans le cadre d'exploitations conventionnelles, les unes offrent des statistiques *en stock* quand d'autres enregistrent des *flux de main d'œuvre* (déclarations préalables à l'embauche, enquêtes et déclarations de mouvements de main d'œuvre, MMO).

³ Depuis 2017, la plupart de ces formalités sont regroupées dans la déclaration sociale nominative (DSN) qui livre notamment la même information que la DADS sur un champ exhaustif de salariés.

1.1. La période d'intérêt au prisme de l'enquête emploi

Dans cet appareil statistique, l'enquête emploi (EE) a un rôle essentiel. Permettant l'application des normes du BIT, son utilisation en stock une semaine de référence fournit des indicateurs clés, en *partition* (actifs/inactifs, chômeurs/actifs occupés, salariés/indépendants...), d'un échantillon représentatif des personnes de quinze ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

1.1.1. Les exploitations conventionnelles : catégories du BIT en moyenne annuelle de semaines de référence

Les exploitations conventionnelles de l'EE sous-estiment cependant l'emploi fragmenté et la fragmentation. On sait déjà que l'EE renseignant un unique état par semaine de référence⁴, elle repère mal le chômage infra-hebdomadaire (Askenazy, 2022, p. 10). Mais le problème est plus général. Pour le montrer, la Figure 1 rassemble les principaux indicateurs conventionnels. Le graphique nord-ouest fournit l'analyse la plus fruste, en termes de statuts d'activité. En dépit des très nombreux événements jalonnant la période, la principale impression est la très grande stabilité de l'emploi BIT. On observe ainsi certes un recul du taux d'emploi mais c'est exclusivement en raison de la progression de la population des 15 ans et plus. Si le taux de chômage apparaît plus réactif à la conjoncture c'est essentiellement en raison de l'inertie du taux d'activité. Au total, ces statistiques orientent de façon univoque le diagnostic de politique économique vers un rythme insuffisant de la création d'emploi (Freyssinet, 2019, p. 9). Le graphique sud-ouest de la Figure 1 recentre l'analyse sur les jeunes en phase de transition entre formation initiale et emploi (Gautié, 2016) sans modifier l'impression générale.

Le graphique nord-est de la Figure 1 donne la principale dimension d'analyse de l'emploi BIT : selon le statut et la forme d'emploi. L'emploi indépendant amortit une part des répercussions de la récession, notamment entre 2009 et 2010. Mais sur la période, cela n'est pas exceptionnel (une hausse de même ampleur est déjà enregistrée entre 2005 et 2006). Sur la décennie, l'emploi indépendant augmente en fait au même rythme moyen (+0,5 % par an) que l'emploi salarié. Recentré sur ce dernier, le constat de la stabilité de l'emploi BIT n'est donc pas remis en cause. On observe certes une augmentation de la part des *formes particulières d'emploi* (CDD, intérim, stage...) mais c'est essentiellement à la suite de la récession. On est donc porté à penser qu'elles tiennent leur rôle habituel de support de flexibilité d'emploi face aux incertitudes conjoncturelles, non qu'il s'agit d'un problème de premier ordre. L'intérim, en particulier, paraît témoigner d'une certaine résilience de l'emploi salarié, le nombre d'intérimaires progressant globalement de 2,0 % par an sur la période. Pas de fragilisation tendancielle du marché du travail, tout au plus une flexibilisation de bon aloi dans une économie confrontée à des chocs.

Le graphique sud-est de la Figure 1 montre enfin les efforts de la statistique publique pour rendre compte du sort d'une population *contrainte sur le marché du travail* (Picart, 2018, p. 17). Sur la période d'intérêt, compléter le chômage BIT par d'autres catégories statistiques amène certes à revoir à la hausse

⁴ Avoir travaillé « ne serait-ce qu'une heure » au cours de cette semaine suffit à être tenu pour actif occupé.

l'ampleur de l'offre de travail insatisfaite mais pas de repérer de *tendance globale*. Le halo autour du chômage augmente sur la période (d'1,5 à 1,6 M) mais c'est sous l'effet de la récession, pas d'une tendance structurelle. La seule catégorie BIT permettant de saisir une telle tendance est le *sous-emploi*, pour des actifs occupés, une offre de travail rationnée dans sa marge intensive. Avec le temps partiel subi, on aborde l'une des composantes de la fragmentation transversale de l'emploi. En moyenne entre 2003 et 2012, l'augmentation annuelle du nombre de personnes concernées est de 3,3 %, bien plus que celle du nombre de personnes à temps partiel (+1,3 %), en CDD (+1,5 %) ou en intérim (+2,0 %). Pourtant, deux facteurs en dissimulent la portée : l'irrégularité du phénomène (+10,4 % entre 2008 et 2009, -9,3 % entre 2010 et 2011) ; sa dilution dans l'ensemble des situations « contraintes sur le marché du travail ». Rapporté à l'évolution du chômage, le sous-emploi paraît un phénomène de second ordre. Pour échapper à ces indicateurs statiques, l'EE en continu permet de quantifier des *transitions* entre statuts d'activité (emploi, chômage, inactivité) par exemple à un an d'intervalle. Sur la période d'intérêt, l'approche ne fait pas apparaître de transformation structurelle, tout au plus une amplification des transitions emploi-chômage imputable à la récession (Flamand, 2016, p. 3). Considérer des transitions trimestrielles (Insee, 2022, p. 125) plutôt qu'annuelles ne suffit pas à lever l'impression qu'on ne mesure pas correctement l'emploi fragmenté. Dans le cadre d'une discussion des études s'efforçant de quantifier l'évolution de l'instabilité/insécurité de l'emploi, Picart (2014a) pointe plus largement les limites du concept de *mobilité* (qui repose sur les durées d'emploi déclarées par les enquêtés) : les approches en stock obtiennent des conclusions équivoques très éloignées de ce que suggère l'observation directe des flux de main d'œuvre qui constituent un corrélat essentiel de l'emploi fragmenté.

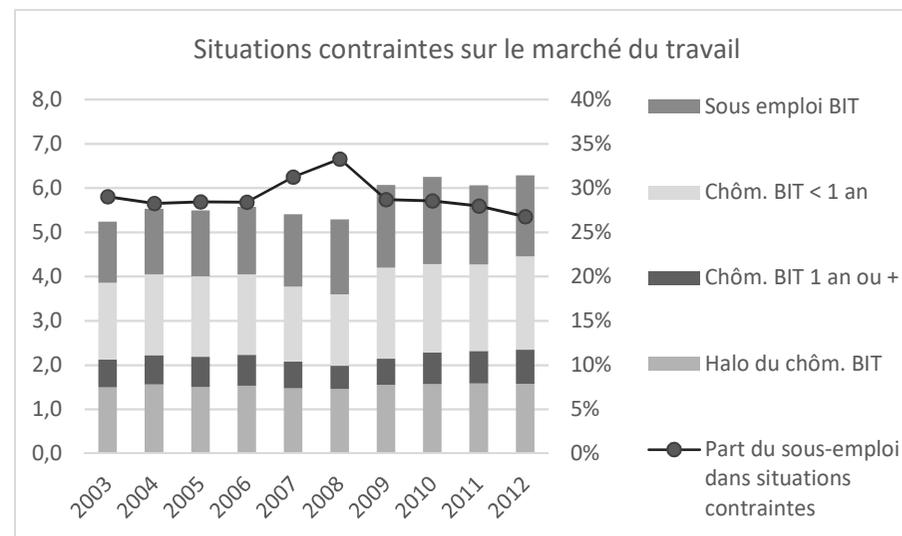
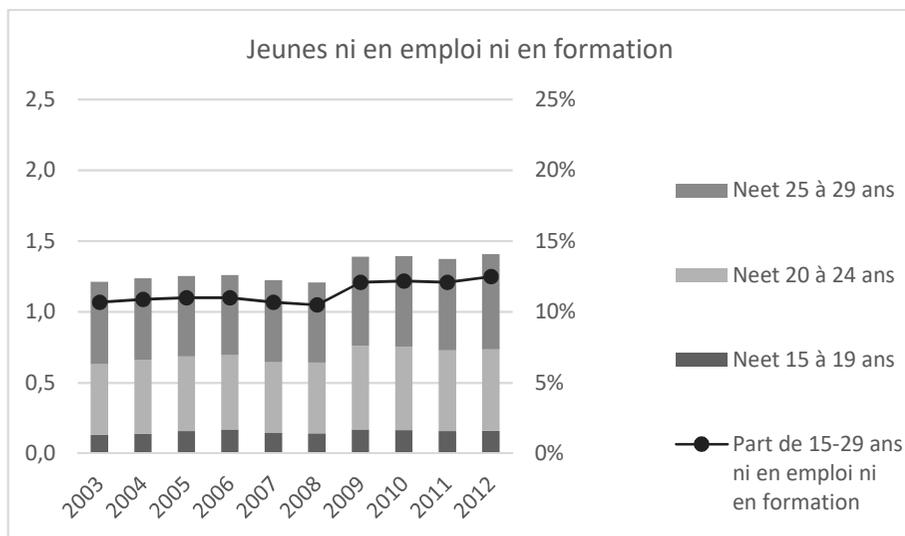
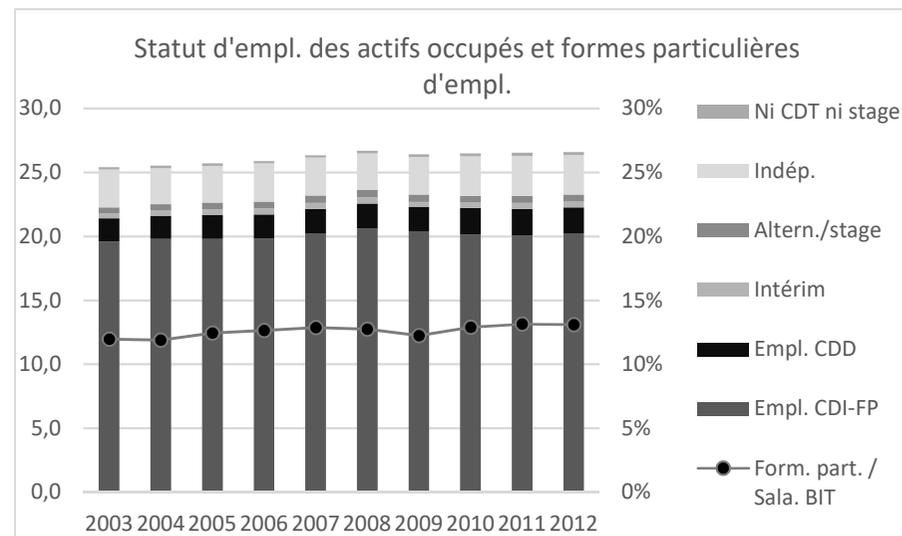
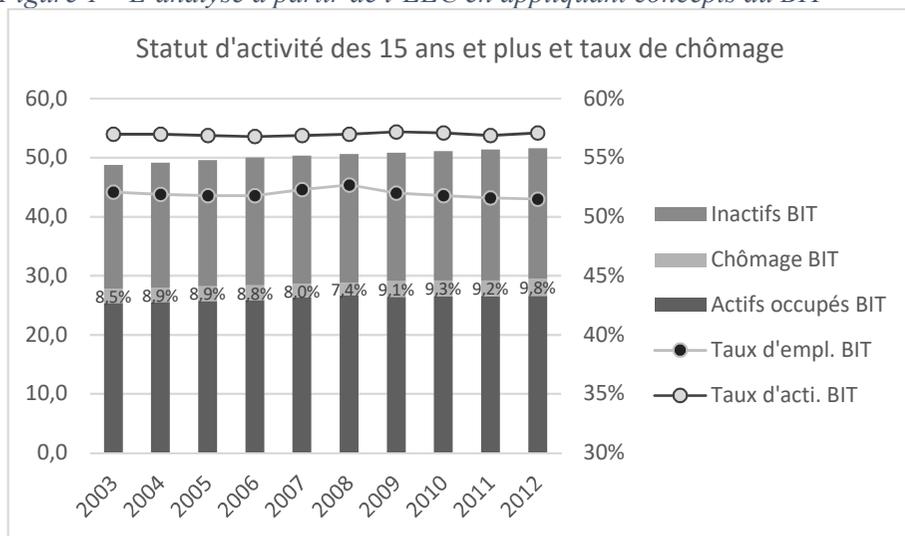
1.1.2. La mesure des flux de main d'œuvre

La fragmentation de l'emploi est intimement liée à la montée des flux de main d'œuvre. Une mesure en flux s'entend par référence à un intervalle temporel : il s'agit de dénombrer non des *états* mais des *mouvements*. Sur le marché du travail, ceux-ci sont typiquement appréciés en termes de *rotation*, c'est-à-dire d'acte d'embauche-débauche. C'est en prenant cette perspective, à l'appui notamment des statistiques de MMO⁵, que l'on sait qu'une accélération de la fragmentation intervient à partir de 2003. En 2003, pour cent salariés (stock annuel moyen) du champ MMO, on comptabilisait 45,8 entrées et 46,3 sorties, soit un taux⁶ de rotation de 46,1 % ; en 2012, ce taux était passé à 69,8 %. Sur les mêmes champ et période, la part de CDD dans les embauches passait 71,9 à 83,1 % et celle de CDD de moins d'un mois parmi les CDD arrivés à terme de 63,2 à 76,1 %. Les statistiques de MMO sous-estiment pourtant l'ampleur des mouvements animant le marché du travail : elles ne concernent que les établissements privés de dix salariés ou plus ; l'emploi de moins d'un mois n'est pas obligatoirement comptabilisé ; l'intérim jamais.

⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre> consulté en janvier 2023.

⁶ Demi somme des taux d'entrée et de sortie.

Figure 1 – L'analyse à partir de l'EEC en appliquant concepts du BIT



Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

Obtenir des estimations plus représentatives est l'un des enjeux d'études réalisées ces dernières années par Claude Picart à partir de l'EE. L'idée est de déduire l'ampleur des flux (y compris *infra-trimestriels*) à partir de l'information sur la durée des emplois observés en stock (Picart, 2014b). Moyennant quelques hypothèses, l'exercice permet de quantifier non seulement la mobilité mais aussi le *roulement*⁷, seconde composante essentielle de la rotation de la main d'œuvre. Les résultats obtenus confirment que les statistiques de MMO sous-estiment largement la rotation (Picart, 2014b, p. 18). Pour autant, une même tendance à la hausse de la rotation annuelle se manifeste.

Au-delà d'une mesure correcte de la rotation annuelle, la démarche livre nombre d'éclairages sur l'évolution du fonctionnement du marché du travail, notamment sur la période 2003-2012. Pour le secteur privé (et en incluant l'intérim), le taux de rotation annuel est dès le début des années 2000, plus de trois fois celui des années 1980. En 2003, pour chaque emploi observé à une date, on compte ainsi 1,4 actes d'embauche-débauche (mouvements) : ce nombre augmente jusqu'à 1,7 en 2006, redescend en dessous d'1,5 entre 2006 et 2009 pour rebondir, à l'occasion de la récession, jusqu'à près d'1,8 en 2011. La hausse de la rotation s'accompagne donc, depuis 2000, de fortes fluctuations. L'augmentation de la rotation reflète principalement celle des mobilités courtes (mouvements concernant un emploi de moins d'un an) et celle du roulement (Picart, 2014b, p. 21) : entre 2003 et 2007, phase de croissance (poussive) de l'emploi salarié privé, les deux composantes contribuent à parité à la hausse (+25,2 %) de la rotation ; entre 2007 et 2011, phase de stagnation de l'emploi salarié privé, la hausse persistante de la rotation (+12,5 %) est entièrement imputable à celle du roulement. Cette augmentation du roulement peut elle-même répondre à deux facteurs : l'augmentation de la part de l'emploi discontinu (*i.e.* occasionnant du roulement) dans le *stock* d'emplois ; l'augmentation de l'*intensité* du roulement pour une part inchangée d'emploi discontinu. Entre 2003 et 2006, l'augmentation du roulement est purement intensive ; lorsqu'il recule entre 2006 et 2009 c'est aussi sous l'effet d'une baisse d'intensité. Sur la période post-récession en revanche, les deux facteurs interviennent à la hausse.

Passer d'une perspective de stock (emploi à une date donnée, transitions, mobilités) à une perspective de flux périodique (mouvements annuels, rotation) permet donc de mieux prendre la mesure de la fragmentation de l'emploi. Mais ce passage est aussi un changement implicite d'unité statistique. Dans l'EE, l'emploi une semaine de référence est un stock d'actifs occupés, des individus dont on décrit l'*emploi principal*. Le mouvement périodique est un couple d'embauche-débauche survenant entre deux dates. Lorsqu'on dénombre 140 mouvements pour 100 personnes observées en stock, ils peuvent concerner exclusivement ces 100 personnes ou ces mêmes personnes plus 40 autres *que l'on n'observe pas*. Le sens de la fragmentation de l'emploi n'est évidemment pas le même : dans le premier cas, c'est un processus d'émiettement sans effet sur la taille de la population active, dans le second, un processus de partage de l'emploi. Cela illustre la difficulté plus générale d'articuler des éléments d'analyse obtenus en stock ou en flux.

⁷ Nombre de mouvements sur un même poste au cours d'une période.

1.2. L'analyse en termes de « situation dans l'année »

Face à cet enjeu, une seconde étude de Picart (2017) propose un double déplacement : une perspective d'analyse des données à mi-chemin entre stock et flux assurant leur pleine articulation ; une mise à distance des principales catégories du BIT (emploi, chômage, inactivité). Le premier aspect débouche sur une appréhension des participants au marché du travail en *cumul de flux entrant* dans l'année (avec reprise de stock initial) : on ne décrit plus une situation ponctuelle mais une « situation dans l'année » (constatée en fin d'année, que cette situation soit révolue ou en cours). Quant au second aspect, il répond au fait que la fragmentation de l'emploi va de pair avec une hybridation des statuts d'activité. D'un trimestre à l'autre, l'ampleur des transitions entre emploi, chômage et inactivité est difficile à interpréter. Ces transitions ne disent en effet pas la même chose selon qu'elles concernent *toutes* les personnes en âge de travailler à certains stades peu nombreux de leur cycle de vie, ou un groupe resserré situé aux frontières entre les états, basculant temporairement dans l'un ou l'autre selon les circonstances. L'analyse quantitative comparée, à partir de l'EE, des mobilités et du roulement d'une part, de la concentration de la rotation sur certains profils de travailleurs d'autre part (Picart, 2014b), montre que la seconde interprétation joue un rôle central. Les personnes concernées pourront être classées inactives, chômeuses ou en emploi selon la semaine où elles sont enquêtées mais cet état éphémère sera analytiquement peu significatif.

1.2.1. Une référence pour l'année 2012

Pour surmonter ces limites⁸, Picart s'appuie sur des bases administratives (DADS et bases non salariées) pour reconstituer, à partir de l'EE et pour l'année 2012, un échantillon de PEA, « personnes en emploi (au moins une fois) dans l'année » (Picart, 2017). Sur le même champ de la France métropolitaine, la population correspondante s'avère nettement plus large que la population active : 32,2 M de personnes distinctes là où l'EE mesure une population active (en moyenne annuelle) de 28,6 M (dont 2,8 M de personnes au chômage)⁹. Entendue comme capacité à refléter de façon cohérente les éclairages parcellaires d'une grande variété de sources et perspectives statistiques, la portée de cette approche est considérable. Elle permet de dépasser une lecture duale du marché du travail national (Freyssinet, 2019, pp. 22-23) en introduisant une tripartition plus féconde. Aux classiques segments primaire et secondaire (Piore, 1978) représentant respectivement 66 et 21 % des PEA, s'ajoute une « offre de travail limitée » largement négligée jusque-là. Si ce segment ne représente que 13 % des PEA, son repérage est essentiel pour mieux interpréter des phénomènes tels que la montée des CDD courts ou le non-recours à l'assurance chômage, le négliger biaise considérablement le diagnostic de politique publique (Grégoire, et al., 2021).

⁸ Liées à une information « en semaine de référence » (Picart, 2018) et à un échantillonnage « en ménage ordinaire » propres à l'EE.

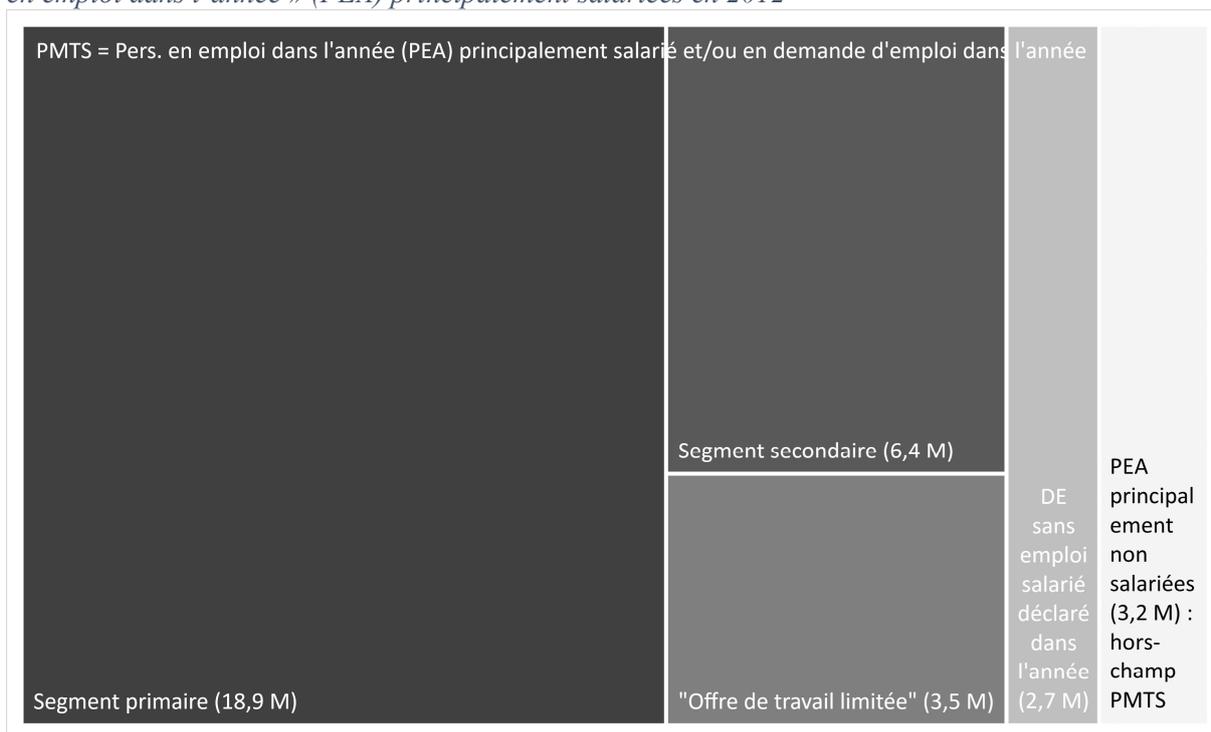
⁹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1288331?sommaire=1288404> consulté en juin 2023.

1.2.2. Les participants au marché du travail salarié en 2012

La présente étude emprunte la même perspective en se centrant sur le marché du travail *salarié* et en documentant des *évolutions* sur la décennie 2003-2012. L'analyse repose sur un échantillon de « participants au marché du travail salarié » (PMTS) c'est-à-dire approximativement des PEA salariées auxquelles sont ajoutées des personnes en demande d'emploi au moins une fois dans l'année mais n'accédant jamais à l'emploi salarié la même année. La Figure 2 reprend les quantifications de Picart (2017) pour situer le concept de PMTS par rapport à celui de PEA ; le rapprochement n'est qu'approximatif¹⁰ mais parlant. La bande latérale (Figure 2) concerne des PEA *principalement* non salariées qui ne peuvent figurer parmi les PMTS qu'au titre d'un éventuel emploi salarié déclaré : ces PEA sont donc pour l'essentiel hors champ PMTS. Les PEA *principalement* salariées appartiennent en revanche *a priori* toutes aux PMTS ; leur répartition entre les segments distingués par Picart devrait donc être sensiblement la même (d'où le rapprochement proposé Figure 2). Le point important est de constater que la partie salariée du segment d'« offre de travail limitée » appartient bien au champ des PMTS : c'est une plus-value analytique essentielle. La bande verticale séparant salariat et non salariat (Figure 2) représente les personnes en demande d'emploi au moins un jour dans l'année n'accédant jamais à l'emploi salarié déclaré. C'est le seul hors-champ de l'analyse de Picart et que l'on représente ici sur la base de l'échantillon de PMTS en 2012 : cette catégorie fait que le nombre de PMTS dépasse d'environ 9,3 % celui des PEA *principalement* salariées. Le propos de la Figure 2 est de souligner la proximité entre les concepts de PMTS et de PEA *principalement* salariées, et plus largement entre le projet du présent développement et celui de Picart dans les deux études mentionnées ci-dessus. Toutefois, on s'en écarte en abandonnant l'EE. Il n'est donc pas possible d'appliquer les définitions fondant la tripartition proposée par Picart (segments primaire/secondaire, offre de travail limitée). Côté élargissement analytique, passer de l'EE au panel FH-DADS permet d'échapper aux mesures « en semaine de référence », d'introduire les situations hybrides dans l'analyse (pluriactivité salariée et cumul occupation-demande d'emploi) et d'articuler sans perte d'information différents niveaux : celui de l'emploi, de la demande d'emploi et de la personne physique. Cet aspect est précieux lorsqu'on s'intéresse à l'emploi fragmenté parce qu'en ne se restreignant pas à « l'emploi principal » (qui dans certaines études peut même être un emploi *annuel* principal) on capte des contrats courts de personnes occupant par ailleurs un emploi conforme à l'idéal-type fordiste. Pour mesurer l'emploi fragmenté, l'EE présente enfin ses propres limites par rapport aux DADS avec une sous-déclaration des « petits boulots » (estimé représenter 0,8 M emplois annuels moyens) et la sous-pondération des 20-29 ans (qui représenterait 0,9 M emplois annuels moyens) – Picart (2019, p. 29).

¹⁰ Le concept de PEA renvoie aux personnes « au moins une fois en emploi dans l'année » entendu comme « en emploi au moins *une semaine* dans l'année » (Picart, 2017, p 66, figure 1). Les PMTS couvrant des personnes en emploi salarié au moins *un jour* dans l'année (champ DADS) cela pourrait en faire un concept plus large que celui de PEA. Autre nuance : une personne en emploi *principalement* non salarié selon le concept de Picart, apparaissant ne serait-ce qu'une fois dans les DADS en 2012 appartiendra aux PMTS (dont on accepte qu'ils associent emplois salarié et non salarié sans pouvoir le documenter).

Figure 2 – Rapprochement entre « participants au marché du travail salarié » (PMTS) et « personnes en emploi dans l'année » (PEA) principalement salariées en 2012



Lecture : en 2012, sur 32,2 M de PEA, 29,0 M étaient principalement salariées (Picart, 2017, p. 72). 18,9 M de ces PEA appartenaient au segment primaire (65 %). En 2012, on dénombrait environ 2,7 M de personnes en demande d'emploi au moins une fois dans l'année sans accéder à l'emploi salarié déclaré dans l'année (bande verticale séparant PEA principalement salariées et non salariées dans l'année). Source et champ : Picart (2017), appariement de l'enquête emploi et des DADS sur les résidents de France métropolitaine hors frontaliers ; panel FH-DADS pour la quantification des demandeurs d'emploi n'accédant jamais à l'emploi salarié déclaré dans l'année. Cf. [TxthDR_v2.xls](#) feuille Pic17.

2. Les participants au marché du travail salarié 2003-2012

Dans l'esprit du développement précédent, on propose une exploitation du panel FH-DADS en cumul de flux entrant. Pour couvrir l'ensemble de la période 2003-2012, l'échantillon de référence est constitué hors salariés exclusifs de particuliers employeurs (ceux-ci n'étant couverts par les DADS qu'à partir de 2009). L'échantillon obtenu comporte un peu plus de 2,3 M d'observations représentant 57,7 M de personnes distinctes. Il s'agit de la population des personnes enregistrées au moins une fois entre début 2003 et fin 2012 au titre (i) d'un emploi salarié déclaré (champ DADS hors emploi exclusif auprès de particuliers donc) et/ou (ii) d'une demande d'emploi (champ FH). On parlera pour simplifier des participants au marché du travail salarié (PMTS). De cet ensemble *décennal*, on tire aisément des PMTS annuels (*i.e.* personnes apparaissant dans les champs DADS et/ou FH au cours d'une année particulière). Chacune de ces sous-populations recouvre d'abord les *personnes en emploi salarié dans l'année* (PESA, champ DADS).

2.1. Au prisme de l'emploi : emploi noyau, emploi d'appoint

La Figure 3 met en rapport l'évolution du nombre de PESA (cumul de flux entrant) avec celle des effectifs salariés (stock) et de l'activité économique (taux de variation annuelle du PIB réel). Elle

comporte aussi, à titre de comparaison, les Estimations annuelles d'emploi salarié (stock en fin d'année) et les effectifs salariés BIT mesurés à partir de l'EE¹¹.

Le nombre de PESA est nettement supérieur à l'effectif moyen de salariés sur l'année (Figure 3). Cela suggère de distinguer un large ensemble des personnes prenant part à la production de valeur chaque année d'un *noyau de main d'œuvre* (Gaffard, 2021, p. 51) mesuré en stock moyen : l'écart signale l'importance numérique d'une *main d'œuvre d'appoint*. Son ampleur relativise la portée du taux d'emploi BIT comme indicateur (en stock moyen) de mobilisation de la population en âge de travailler ; elle dit aussi combien la réalité de l'emploi des années 2000 s'est écarté de l'idéal-type fordiste.

Par son ordre de grandeur, la main d'œuvre d'appoint évoque les situations *d'emploi fragmenté* et *de transition* mises en évidence par Picart (2017, p. 66) : pour 2012, 8,0 M de personnes (y compris salariés exclusifs de particuliers et auto-entrepreneurs). Avec la même décomposition, on répartirait probablement ces 8,0 M de personnes entre 3,0 M figurant dans les effectifs salariés une semaine de référence et 5,0 M comptabilisées hors emploi mais qui le seront à un moment ou à un autre de l'année.

Le nombre de PESA suit une tendance à la baisse entre 2003 et 2007, se redresse jusqu'en 2011, pour finir en repli en 2012 (Figure 3). On n'observe pas de relation univoque à la conjoncture même si les accélérations de l'activité entre deux années paraissent plutôt associées à un recul du nombre de PESA l'année suivante, et les ralentissements, à une hausse¹². Le lien statistique le plus fort relie négativement le nombre de PESA aux effectifs salariés BIT du panel DADS : un coefficient de -0,44 (pour une p-valeur de 0,12 proche du seuil de significativité statistique). Ce constat s'inscrit bien dans une lecture en termes d'*emploi noyau* versus *emploi d'appoint* : en début de période, la progression de l'emploi noyau (accompagnant une activité économique en redressement) donne lieu au resserrement de l'emploi d'appoint ; répercutant la récession fin 2008 (et l'incertitude conjoncturelle des années suivantes), le tassement de l'emploi noyau donne lieu à la remontée de l'emploi d'appoint. De façon complémentaire, en termes d'offre de travail, la corrélation négative peut s'interpréter comme l'expression d'un effet « travail additionnel »¹³ difficile à repérer au niveau macro avec les statistiques conventionnelles.

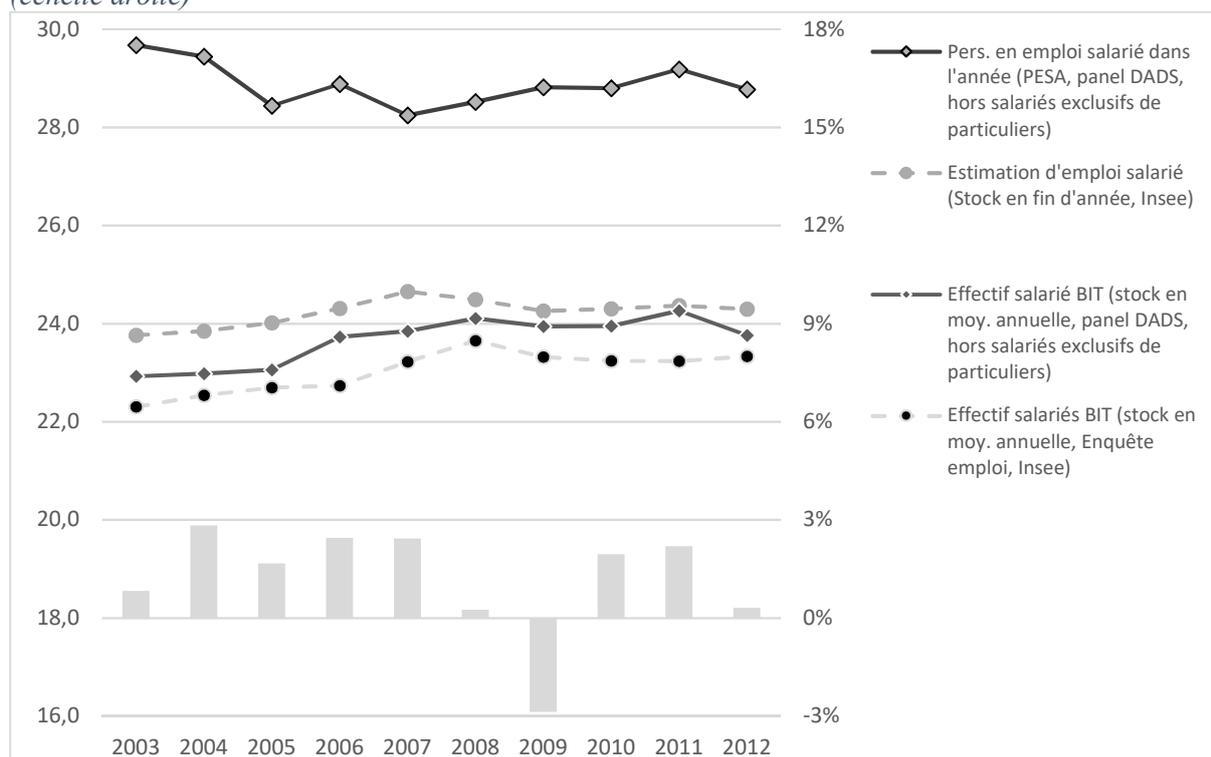
La perspective de cumul de flux associée au concept de PESA ne remet pas en cause l'impression d'une certaine invariance du fonctionnement du marché du travail sur la période d'intérêt (section 1.2). L'examen de la place de certaines institutions de l'emploi et du chômage dans ce fonctionnement et le passage au concept de PMTS révèle au contraire de profondes mutations.

¹¹ La comparaison est sujette aux observations faites *supra*.

¹² Mais le lien négatif (corrélation : - 0,19) n'est pas statistiquement significatif à cette échelle (p-valeur = 0,32).

¹³ La modélisation de l'offre de travail du ménage rationnel (couple avec production domestique) indique qu'en sécurisant les revenus du travail, une amélioration de l'emploi noyau peut réduire la nécessité de revenus d'appoints ; symétriquement, un recul de l'emploi noyau peut renforcer cette nécessité.

Figure 3 – Personnes en emploi salarié dans l'année (PESA), effectifs salariés et croissance économique (échelle droite)



Note : échelle gauche, effectifs en millions (M) ; échelle droite taux de croissance annuel du PIB réel. Pour réaliser le rapprochement des sources panel DADS et EE, on a appliqué à l'échantillon de référence les conventions EE-BIT : emploi défini par semaine de référence et stock moyen entendu comme moyenne de semaines de référence. Les stocks moyens reconstitués restent cependant hors salariés exclusifs de particuliers.

Lecture : en 2012, hors salariés exclusifs de particuliers employeurs, environ 28,8 M de personnes ont pris part à l'emploi salarié : ils représentaient un effectif moyen sur l'année (stock) de 23,8 M personnes.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012, enquêtes emploi, estimations d'emploi et comptes nationaux (Insee) ; PMTS hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxlHDR_v2.xls](#) feuille IDDA.

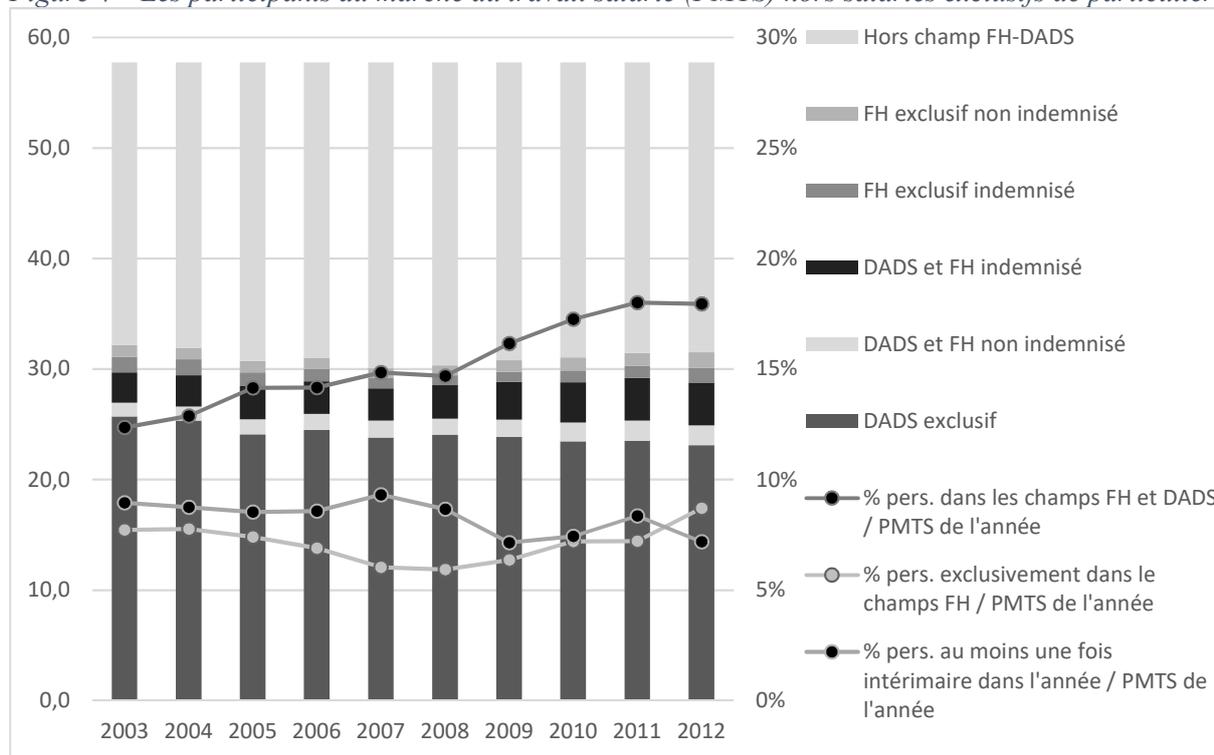
2.2. Au prisme des institutions du marché du travail

La Figure 4 documente l'évolution du nombre des PMTS et leur recours chaque année aux institutions du chômage (agence pour l'emploi et indemnisation chômage) et à l'intérim. Entre non-participation au marché du travail salarié (hors champ FH-DADS) et « pur » emploi salarié (aucun passage par le FH), le panel FH-DADS permet en effet de considérer un dégradé de situations. Cela va de personnes ne figurant parmi les PMTS d'une année donnée qu'au titre d'une (au moins) demande d'emploi non indemnisée par l'assurance chômage à la situation de personnes y figurant au double titre d'une (au moins) demande d'emploi (FH) et d'un (au moins) épisode d'emploi déclaré (DADS). Lorsqu'une année donnée, il y a apparition dans les deux champs FH et DADS, ça peut être de façon concomitante ou non. On retrouve sous forme d'histogramme, à partir des trois premières modalités de la Figure 4, les PESA de la Figure 3.

En évolution, la participation au marché du travail salarié (hors salariés exclusifs de particuliers employeurs) connaît deux phases : un recul heurté de 2003 à 2007 puis une tendance à la hausse jusqu'à

2012. Ce profil diffère de l'évolution de la population active BIT qui progresse régulièrement sur la période¹⁴ : le concept de PMTS est moins inerte à la conjoncture que celui de population active.

Figure 4 – Les participants au marché du travail salarié (PMTS) hors salariés exclusifs de particuliers



Note : échelle gauche, effectifs en millions (M). Le hors-champ concerne des inactifs BIT tout au long de l'année considérée, mais aussi des travailleurs indépendants (jamais salariés déclarés dans l'année), des salariés exclusifs d'employeur étranger ou de particulier employeur. Lecture : en 2012, environ 32,1 M de personnes ont pris part au marché du travail salarié (hors salariés exclusifs de particuliers employeurs) ; pour 23,1 M, cela n'a pris que la forme de l'emploi déclaré (DADS), pour 2,7 M que de demande(s) d'emploi (FH), soit 8,7 % des PMTS 2012, pour 5,7 M, cela a pu prendre les deux formes dans l'année, soit 17,9 % des PMTS 2012 ; environ 7,2 % des PMTS 2012 ont par ailleurs été intérimaire dans l'année.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PMTS hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxlHDR_v2.xls feuille IDST](#).

Mais le principal intérêt de la Figure 4 est de faire apparaître des évolutions structurelles occultées par les exploitations conventionnelles de l'EE (Figure 1). Première évolution de ce type, celle de l'intérim : la Figure 4 en documente le recul tendanciel. Ce recul est cohérent avec la baisse du volume de travail temporaire annuel mesuré par la Dares sur la période d'intérêt¹⁵ mais imperceptible dans le cadre d'une exploitation conventionnelle de l'EE : qu'on rapporte les effectifs intérimaires une semaine de référence au nombre d'actifs ou de salariés BIT, aucune tendance ne se dégage sur la période¹⁶. La seconde évolution structurelle révélée par la Figure 4 concerne la place des institutions du chômage dans la participation au marché du travail salarié. Au prisme du dégradé de situations quantifié Figure 4, le principal résultat est le recul tendanciel du nombre de PMTS annuels au titre exclusif de l'occupation d'un emploi salarié : ce cas concernait 25,7 M de PMTS en 2003, seulement 23,1 M en 2012. Le recul

¹⁴ D'un peu moins de 27,8 à 29,6 M cf. séries longues du marché du travail :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7625208?sommaire=7625272> consulté en novembre 2023.

¹⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-interimaire> consulté fin 2023.

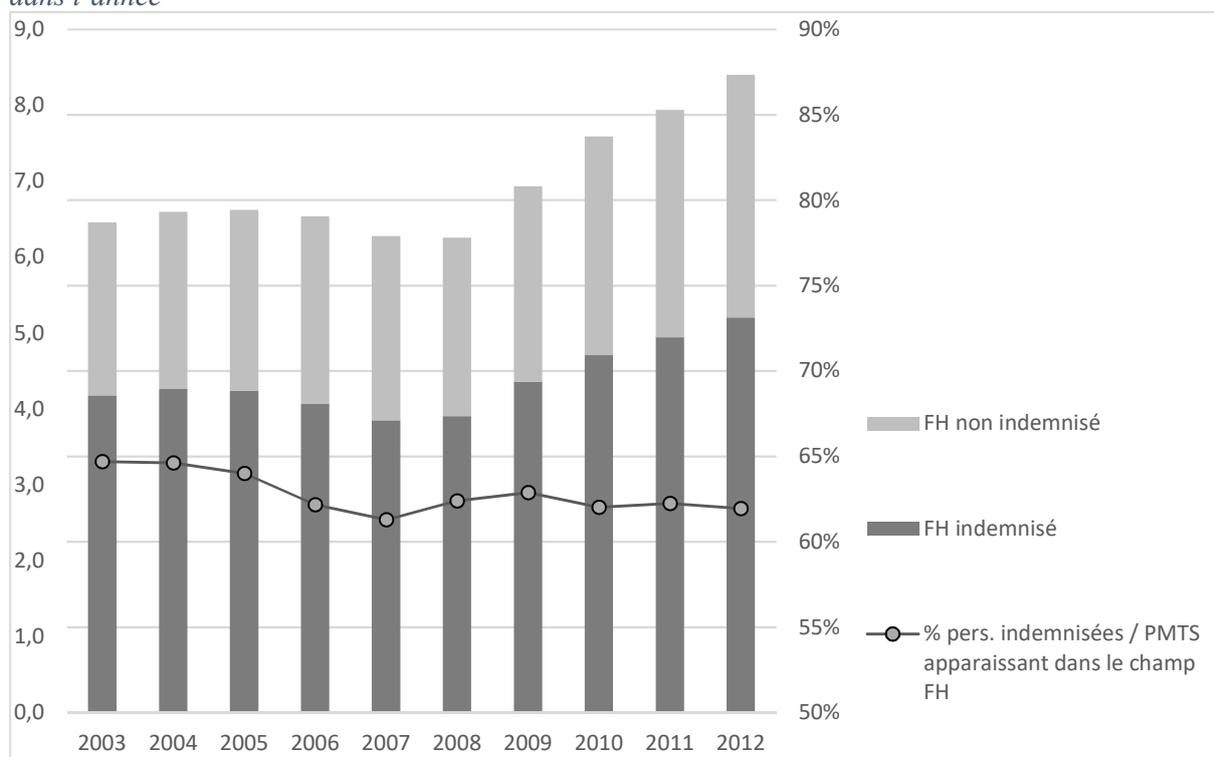
¹⁶ Séries longues du marché du travail : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7625208?sommaire=7625272> consulté en novembre 2023.

est particulièrement marqué entre 2004 et 2005 : -1,2 M de PMTS en une année. Pour autant, on n'a pas affaire au reflet de mouvements conjoncturels, la tendance se manifestant tout au long de la période.

Si elle ne se répercute pas sur l'évolution du nombre de PESA (Figure 3), c'est que l'emploi salarié se conjugue de plus en plus souvent avec une demande d'emploi dans l'année. L'évolution est nette : 12,4 % des PMTS de 2003 apparaissaient dans les deux champs DADS et FH dans l'année ; 14,8 % pour 2007 et 17,9 % pour 2012. On assiste à la banalisation du recours aux institutions du chômage.

Cette banalisation peut recevoir plusieurs interprétations. Elle peut notamment refléter la conjoncture, une assurance chômage plus ouverte ou un recours plus systématique à l'accompagnement fourni par l'agence pour l'emploi. L'information de la Figure 4 peut être détaillée pour clarifier ce point. La Figure 5 décompose, pour chaque année, la part des PMTS formulant au moins une demande d'emploi (champ FH) dans l'année en distinguant les PMTS bénéficiant d'une indemnisation chômage (au moins une fois dans l'année). Ils sont environ 4,2 M pour 2003 (13,0 % des PMTS de l'année), 5,2 M pour 2012 (16,5 %), la hausse intervenant essentiellement à l'occasion de la récession (pour 2008, la part de PMTS indemnisés dans l'année est encore de 12,9 %). Sur la période, cette augmentation est cependant moins forte, en proportion, que celle du nombre de PMTS s'inscrivant à l'agence pour l'emploi *sans être indemnisé* : d'environ 2,3 M sur 2003 (7,1 % des PMTS de l'année), leur nombre atteint 3,2 M sur 2012 (10,1 %). La hausse intervient en outre de part et d'autre de la récession.

Figure 5 – Participants au marché du travail salarié (PMTS) recourant aux institutions du chômage dans l'année



Note : échelle gauche, effectifs en millions (M).

Lecture : en 2012, 8,4 M de PMTS ont été au moins une fois dans l'année en demande d'emploi (26,6 % des PMTS) dont 5,2 M en bénéficiant (au moins une fois) d'une indemnisation chômage (16,5 %) et 3,2 M sans jamais en bénéficier dans l'année (10,1 %). À titre de comparaison, l'agence pour l'emploi dénombrait 5,6 M de DEFM (stock) en décembre 2012.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PMTS hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxtHDR_v2.xls](#) feuille IDST.

La Figure 5 témoigne donc en fait d'une érosion, parmi les PMTS recourant à l'agence pour l'emploi dans l'année, de la part bénéficiant d'une indemnisation chômage : de 64,7 % pour 2003 à 61,9 % pour 2012, en dépit d'un léger redressement entre 2007 et 2009.

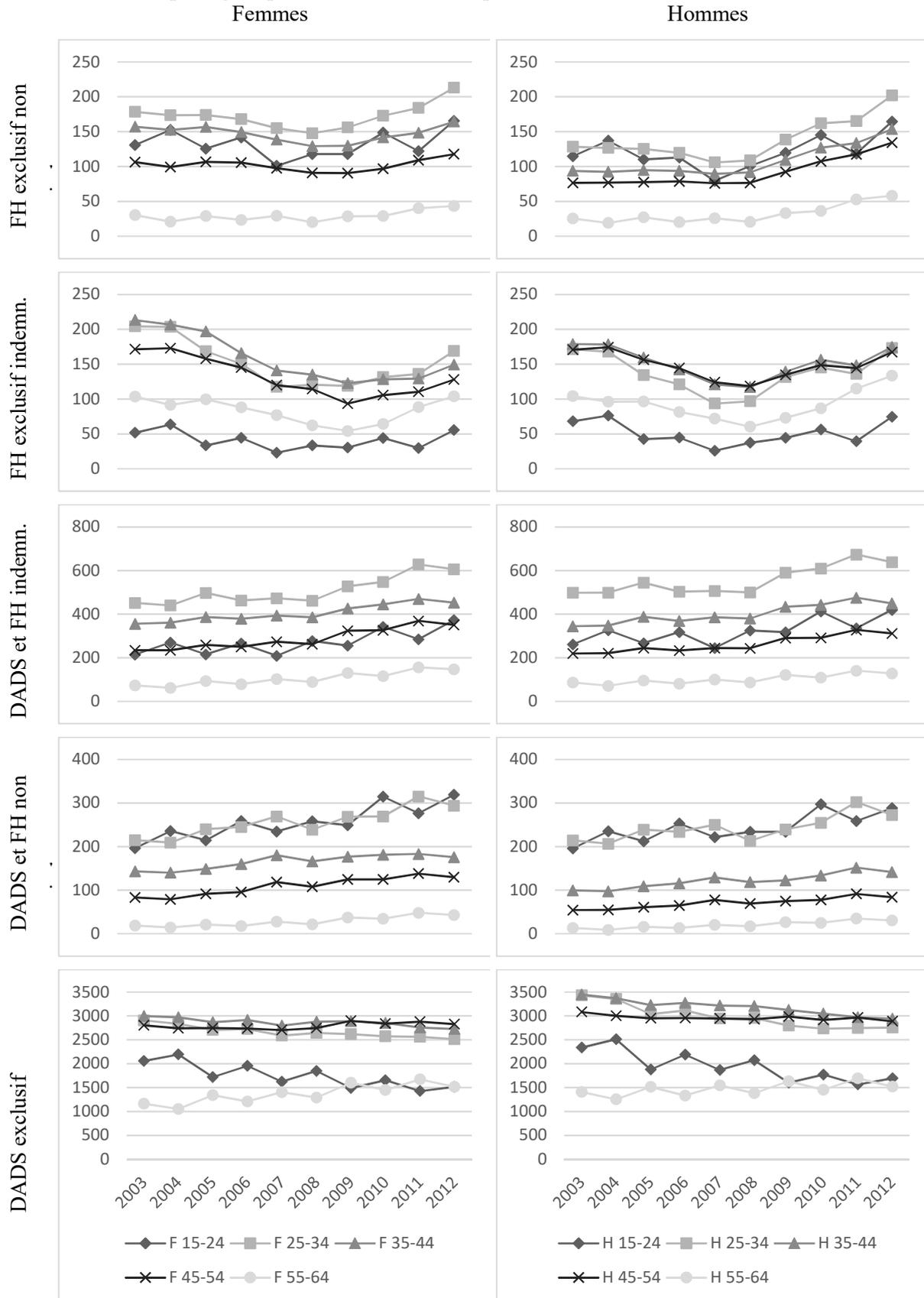
Au total, l'obsolescence de l'idéal-type fordiste n'est pas seulement manifeste en matière d'emploi ; elle concerne plus largement le fonctionnement du marché du travail où l'hybridation de l'emploi et du chômage devient banal. La participation au marché du travail salarié sollicite de plus en plus souvent les institutions du chômage y compris de la part de PMTS ne bénéficiant pas d'une indemnisation chômage.

2.3. Au prisme démographique

Les graphes du Tableau 1 décrivent, par strate démographique, l'évolution du nombre de PMTS des cinq types distingués Figure 4. L'idéal-type fordiste-industriel étant particulièrement celui de *l'emploi masculin d'âge médian*, ces graphes illustrent aussi à leur manière l'évolution du marché du travail sur la période d'intérêt. Selon cet idéal-type, les hommes devraient être surreprésentés parmi les PMTS en « DADS exclusif » ; lorsqu'ils connaissent le chômage, cela devrait être principalement « à temps complet », impliquant une surreprésentation des hommes parmi les PMTS en « FH exclusif » ; enfin, le régime d'assurance chômage étant largement contributif, les hommes au chômage devraient être plus souvent indemnisés.

Si l'on trouve encore des traces de ces aprioris dans les graphes du Tableau 1... elles s'estompent au fil des années. Premier constat, le recul du nombre de PMTS en « DADS exclusif » est observable pour la plupart des combinaisons âges-sexe : la seule exception concerne les 55-64 ans, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. Le recul est particulièrement marqué et précoce pour les jeunes hommes. Le cas des PMTS en « DADS et FH non indemnisé » fait essentiellement apparaître que, parmi les âges médians (35-54 ans), femmes et hommes partent de niveaux différents : dans ce type de PMTS, les femmes sont les plus nombreuses. Mais une tendance à la hausse s'observe pour les deux sexes et pour toutes les classes d'âges. La tendance est peut-être plus précoce (plus nette avant 2008) pour les jeunes femmes mais elle est manifeste aussi pour les jeunes hommes. On observe aussi, à un niveau supérieur, une hausse régulière du nombre de PMTS en « DADS et FH indemnisé ». La tendance est pratiquement uniforme d'une strate âges-sexe à l'autre. La principale différence selon le sexe concerne les 15-24 ans pour lesquels on observe des effectifs plus élevés parmi les hommes. Le nombre de PMTS en « FH exclusif indemnisé » reflète la conjoncture pour la plupart des strates âges-sexe. L'effectif des strates de 15-24 ans et 55-64 ans est moins nombreux que celui des autres groupes d'âges. Il existe un décalage selon le sexe dans le jalonnement temporel des effets de la récession. Pour les hommes, le point bas est observé entre 2007 et 2008 selon le groupe d'âges considéré. Pour les femmes, ça intervient plus tard, en 2009. Cela est cohérent avec le fait que la récession a frappé l'emploi masculin (prédominant dans les secteurs de l'industrie manufacturière et la construction) plus rapidement et fortement que l'emploi féminin. Le cas des PMTS en « FH exclusif non indemnisé » illustre d'abord la surexposition des femmes de tous âges (à l'exception peut-être des 55-64 ans) au chômage non indemnisé.

Tableau 1 – PMTS par âge et par sexe, en milliers de personnes



Lecture : sur 2003, on comptait 3 M de femmes de 35-44 ans parmi les PMTS en « DADS exclusif ».

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PMTS hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxtHDR_v2.xls](#) feuille IDST.

Mais la récession paraît déclencher un rattrapage par les hommes. En 2012, les niveaux sont quasi les mêmes à classe d'âges donnée, voire défavorable aux hommes si l'on considère les 45-54 ans.

Au total, l'analyse de l'évolution du marché du travail par strate démographique reflète certes un mouvement bien documenté de vieillissement et de féminisation mais illustre aussi le caractère très général de la fragmentation de l'emploi : presque toutes les strates sont concernées. L'analyse permet de séparer assez nettement le rôle de la récession (qui dégrade particulièrement la situation des hommes et des jeunes) d'évolutions plus structurelles.

Superposer le prisme démographique à celui des institutions du marché du travail confirme donc le recul de l'idéal-type fordiste, une obsolescence qui n'est certes pas nouvelle mais qui s'accélère et se généralise sur la période d'intérêt. Le panel FH-DADS permet de raccorder cette obsolescence à la fragmentation de l'emploi caractérisant la période.

3. Les transformations de l'emploi

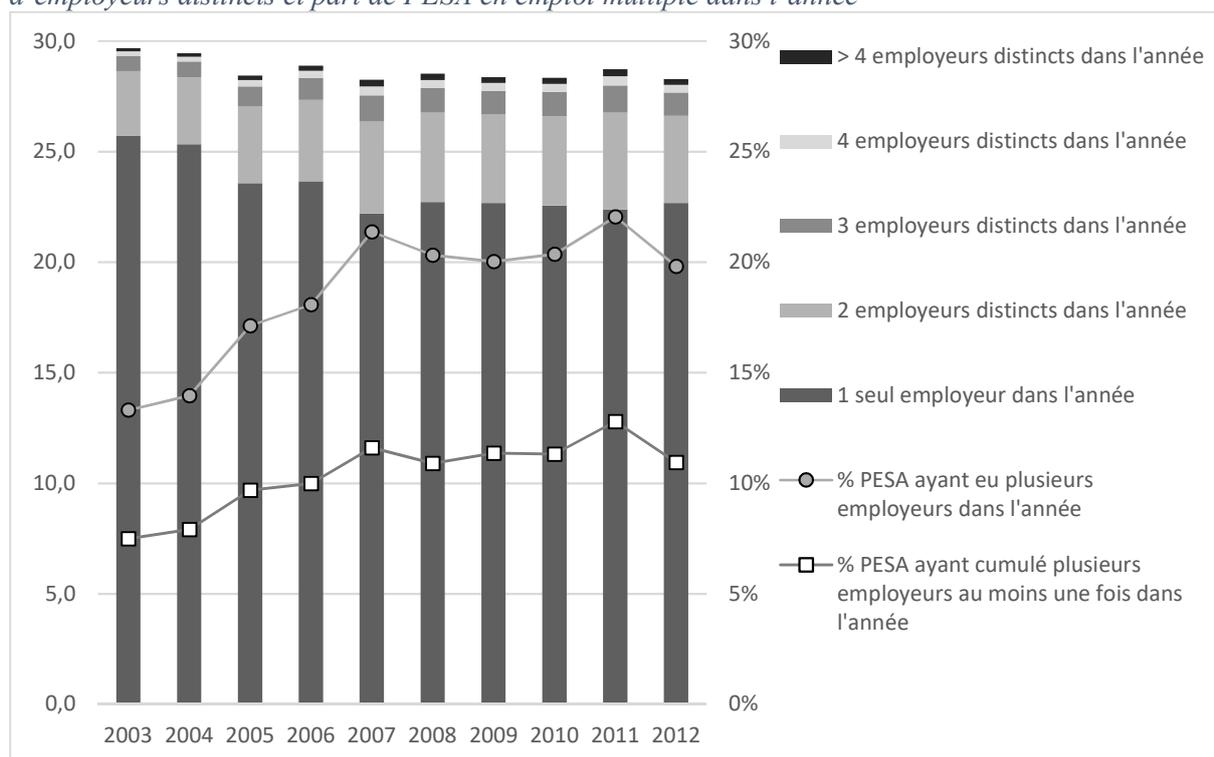
L'analyse de la section précédente, menée au niveau individuel, permet de documenter l'écart que produit le passage d'une approche en stock, à partir de l'EE, à une approche en cumul de flux entrants à partir du FH-DADS. Le principal constat est celui d'une banalisation du recours aux institutions du chômage. Mais le phénomène de fond qui alimente cette banalisation est bien la fragmentation de l'emploi. L'objet de la présente section est d'apporter une description plus directe de cette fragmentation en changeant d'unité statistique *i.e.* en passant de l'individu (PESA) au détail de ses relations d'emploi. Ce faisant l'analyse se recentre sur les DADS et sur son unité de base¹⁷ : la relation annuelle d'emploi (RAE). La RAE consolide au niveau de l'entreprise (de l'administration pour le secteur public) une information portant initialement sur des *postes DADS* de niveau établissement ; c'est un couple employeur-salarié. L'approche en cumul de flux à l'échelle des relations annuelles d'emploi permet de faire apparaître sur la période d'intérêt des évolutions beaucoup plus franches que ce qui prévaut habituellement.

3.1. De la personne salariée à la relation annuelle d'emploi

En guise de transition du niveau de l'individu à celui de la RAE, la Figure 6 décrit l'évolution du nombre d'employeurs distincts dans l'année par PESA (hors salariés exclusifs de particuliers). Avoir plusieurs employeurs dans l'année peut signifier mobilité(s) externe(s) – changement(s) d'employeur – et/ou concomitance d'employeurs ; la Figure 6 quantifie chacune de ces formes. L'idéal-type de l'emploi fordiste conjuguant mono-activité salariée et faible mobilité externe, il signifie ici un employeur par PESA chaque année (*i.e.* une RAE par PESA).

¹⁷ Une fois écartées les épisodes de chômage indemnisé.

Figure 6 – Nombre de PESA (hors salariés exclusifs de particuliers) selon leur nombre annuel d'employeurs distincts et part de PESA en emploi multiple dans l'année



Note : échelle de gauche en millions (M) de personnes.

Lecture : en 2003, 29,7 M de personnes ont été en emploi dans l'année (hors salariés exclusifs de particuliers), 4,0 M ont eu plusieurs employeurs distincts (ont noué plusieurs RAE) ; cela représente donc 13,3 % des PESA considérés ; 7,5 % ont cumulé plusieurs employeurs (une même date) au moins une fois.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012. Cf. [TxlHDR_v2.xls feuille 03a1](#).

Sur la période d'intérêt, la Figure 6 confirme le recul de l'idéal-type fordiste¹⁸. L'évolution est forte avant la récession et concerne les deux formes d'emploi multiple ; le nombre de changements d'employeur dans l'année est cependant particulièrement dynamique entre 2004 et 2007. On ne constate cependant pas de retour à la situation initiale par la suite. L'augmentation de l'emploi multiple dans l'année a donc bien une composante structurelle.

L'étape suivante de l'analyse consiste à examiner l'information non au niveau de la PESA mais à celui de la RAE. Il s'agit, en quelques sortes, de « déplier » le concept d'emploi du BIT et de passer de l'analyse du « marché du travail » à celle du « marché de l'emploi ».

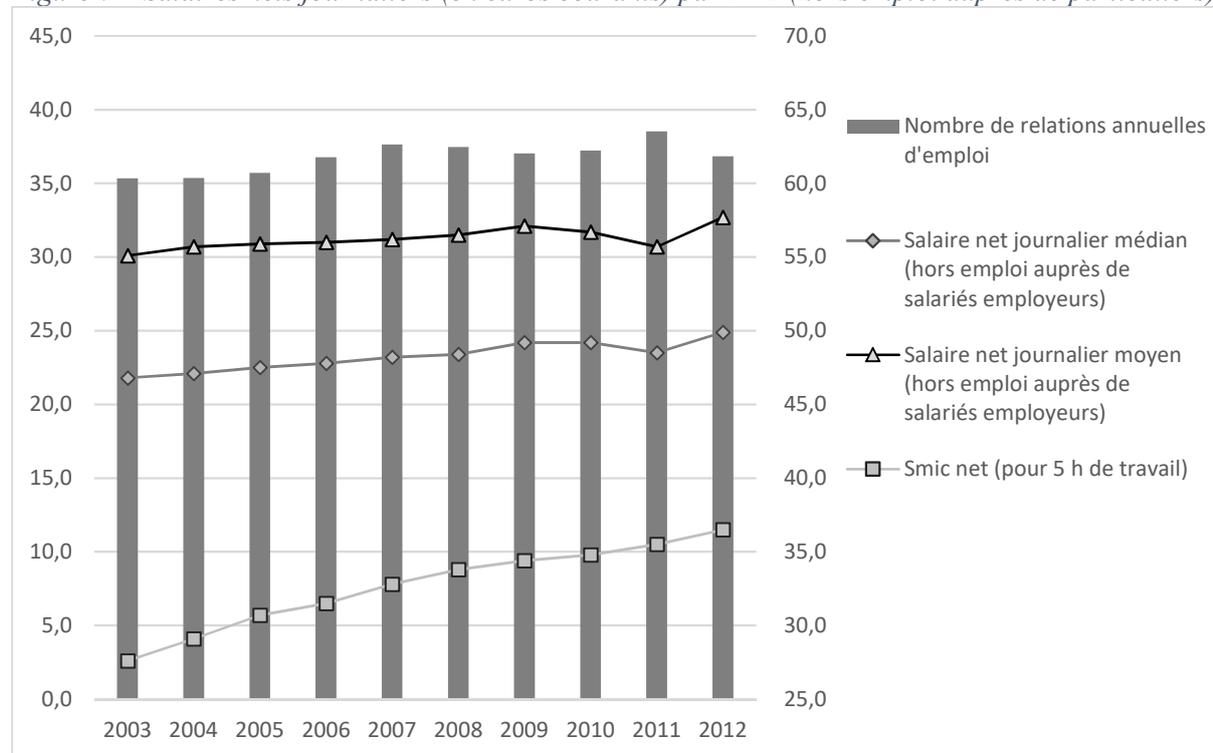
3.1.1. Marché de l'emploi salarié

La Figure 7 décrit l'évolution du nombre de RAE (hors emploi auprès de particuliers) des PESA de la Figure 6 et les salaires journaliers correspondant. Le salaire est habituellement considéré comme un attribut du travailleur, en particulier dans le cadre des exploitations conventionnelles de fichiers salariés-

¹⁸ Ce, hors emploi exclusif auprès de particuliers, où la concomitance d'employeurs est de rigueur. En termes de nombre d'employeurs distincts dans l'année, on passe d'1,19 employeur distinct par PESA en 2003 à 1,28 en 2012.

poste principal¹⁹. Partir de la RAE sans opérer de sélection revient à tenir le salaire pour l'attribut de l'appariement en s'émancipant du concept DADS de poste « non annexe ». On se rapproche ainsi d'une notion de marché de l'emploi.

Figure 7 – Salaires nets journaliers (en euros courants) par RAE (hors emploi auprès de particuliers)



Note : échelle de gauche en millions (M) de RAE ; échelle de droite en euros.

Lecture : en 2003, les PESA ont noué 35,3 M RAE sur la base d'un salaire net journalier moyen de 55,1 euros, la moitié étaient cependant rémunérées moins de 46,8 euros par jours.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012, IPP et Insee pour la série de smic journalier net ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TtxtHDR_v2.xls feuille 03d](#).

Les statistiques proposées concernent des montants *courants* de *salaire net journalier* (salaire net²⁰ annuel / durée de paie) plutôt qu'horaire cela notamment pour ne pas avoir à écarter les salariés à domicile pour lesquels le nombre d'heures est souvent manquant en début de période^{21,22}. Les comparaisons de salaires ne tiennent donc pas compte du nombre d'heures déclarées dans la journée. Les salaires *médian* et *moyen* de la Figure 7 sont mis en rapport avec une mesure de smic journalier

¹⁹ Une ligne par individu (cf. DADS grand angle, p. 37). Les concepts statistiques sous-jacents sont très influencés par le modèle d'emploi fordiste (poste principal, emploi équivalent temps plein, etc.) et minimisent en cela le rôle des « miettes d'emploi » (Angeloff, 1999).

²⁰ Après déduction CSG-CRDS.

²¹ Pour les heures travaillées, la source présente un nombre significatif de valeurs manquantes ou nulles. Ce nombre évolue (à la baisse) au fil des années. Les valeurs nulles correspondent essentiellement aux salariés à domicile (DADS Grand format, p. 49). Opter pour le salaire journalier permet une mesure sur un champ homogène sur l'ensemble de la période d'intérêt.

²² Pour des estimations conventionnelles de salaires journaliers et de revenu salarial (annuel) sur la période d'intérêt, voir la publication *Emploi, chômage et revenus du travail* (Insee, 2016, p. 137).

complet (SMJC) *i.e.* un smic²³ journalier net courant calculé en moyenne annuelle sur la base de 5 h de travail journalier²⁴. Pour 2003, hors emploi auprès de particuliers, la RAE moyenne (en termes de salaire net journalier) procure un peu plus d'1,9 SMJC et la moitié des RAE procurent moins d'1,7 SMJC. Sur la période, à l'aune du rythme de progression du SMJC (3 à 5 % par an jusqu'à 2008, environ 2 % par an ensuite), la Figure 7 illustre une faible progression des salaires journaliers : en 2012, la RAE moyenne ne procure plus qu'1,6 SMJC, la moitié des RAE moins d'1,4 SMJC. On retrouve ici le diagnostic d'une compression des salaires « par le bas ». Elle s'accompagne d'un léger resserrement (notamment à l'occasion de la récession) du rapport moyenne/médiane qui suggère un recul des inégalités salariales. La fragmentation de l'emploi illustrée Figure 6 va donc de paire avec une modération salariale.

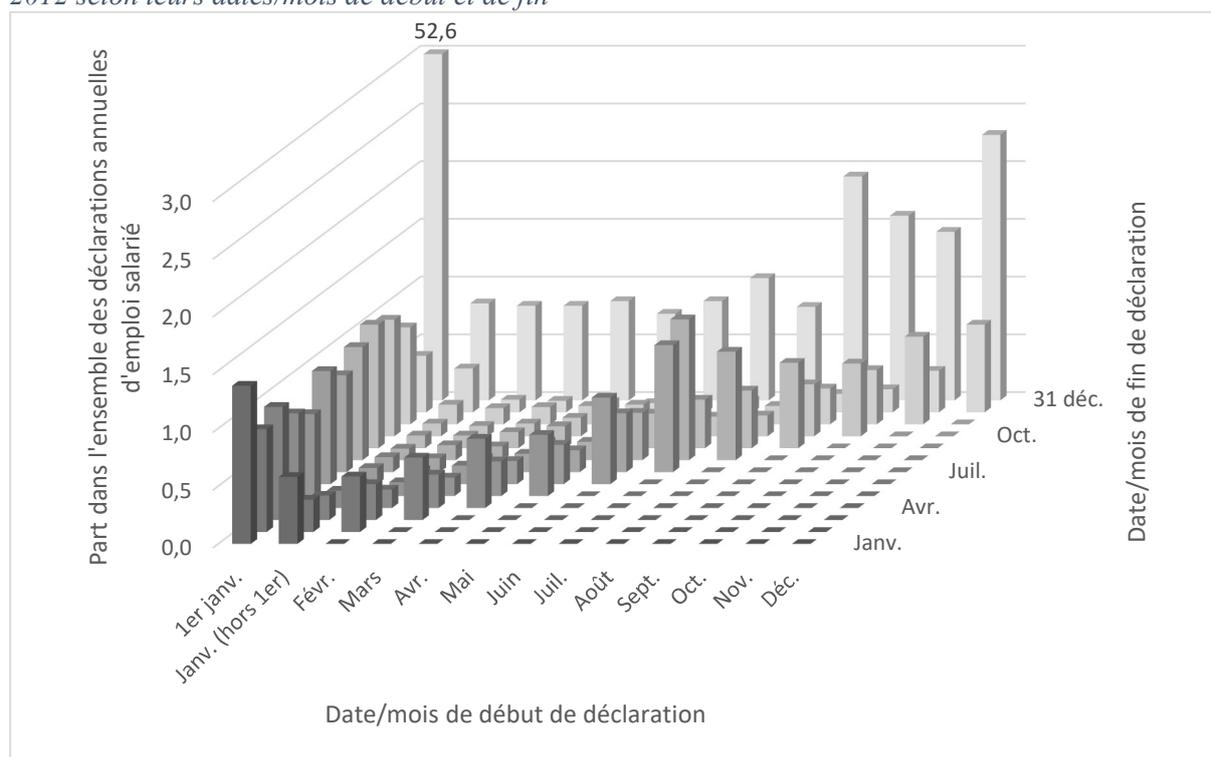
3.1.2. Quatre types de relations d'emploi

La Figure 8 illustre la structure de l'information DADS à travers la répartition croisée, selon les dates/mois de début et de fin de déclaration, de l'ensemble des RAE (hors emploi auprès de particuliers) 2003-2012. Quatre catégories méritent d'être distinguées : l'*emploi noyau* correspondant aux RAE couvrant l'ensemble de l'année (bâton en fond de bordure gauche, Figure 8) ; l'*emploi infra-annuel*, RAE débutées après le 1^{er} janvier et achevées avant le 31 décembre (bâtons intérieurs, hors bordures) ; l'*emploi initié*, RAE débutées en cours d'année et actives au 31 décembre (bâtons en fond de Figure 8 hors bordure gauche) ; l'*emploi achevé*, RAE actives au 1^{er} janvier et s'achevant en cours d'année (bâtons en bordure gauche de Figure 8 hors fond).

²³ Calculés à partir de séries historiques IPP (https://www.ipp.eu/baremes-ipp/marche-du-travail/salaire_minimum/smic/, consulté fin 2023) et Insee (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/000879878>, consulté fin 2023).

²⁴ 5 h correspond approximativement à la durée journalière (nombre d'heures / durée de paie) *médiane* de travail mesuré à partir de la source entre 2009 et 2012 sur un champ DADS complet.

Figure 8 – Répartition croisée (tronquée à 3 %) des RAE (hors emploi auprès de particuliers) 2003-2012 selon leurs dates/mois de début et de fin



Note : échelle en %.

Lecture : sur 2003-2012, 52,6 % des RAE (hors emploi auprès de particuliers employeurs) ont été actives du 1^{er} janvier au 31 décembre.
Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxHDR_v2.xls feuille 03a1](#).

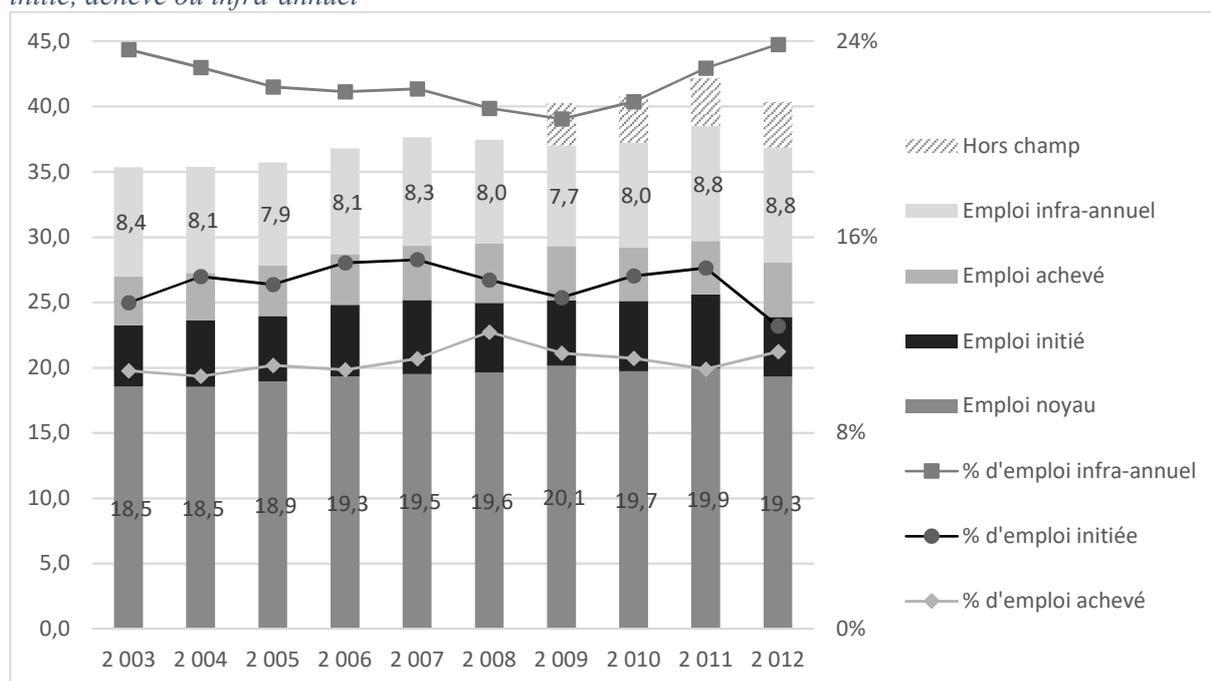
Les emplois noyau ou initié, en fond de Figure 8, constituent le *stock d'emploi* au 31 décembre : celui-ci représente deux tiers de l'ensemble des RAE en cumul de flux entrant. L'*emploi précaire* est évidemment surreprésenté dans l'emploi infra-annuel (l'emploi estival apparaissant d'ailleurs clairement Figure 8), l'*emploi permanent* dans l'emploi noyau²⁵. Cependant, dès lors qu'une relation d'emploi couvre un changement d'année civile, la notion de RAE ne permet plus d'en apprécier le caractère plus ou moins durable. Cela n'empêche pas leur dénombrement d'être informatif : l'emploi initié est corrélé aux *créations annuelles d'emploi* ; l'emploi achevé aux *destructions annuelles*.

La Figure 9 décrit l'évolution du nombre de RAE relevant de chacune des catégories précédentes hors emploi auprès de particuliers²⁶. Emplois initié ou achevé reflètent clairement la conjoncture, la dilatation de l'écart entre les deux correspondant à une progression de l'emploi salarié. Le principal enjeu de la Figure 9 est de confirmer que la fragmentation de l'emploi n'empêche pas la progression de l'emploi noyau, cet aspect paradoxal expliquant une part de l'ambiguïté du diagnostic (Picart, 2014b, p. 3). La robustesse apparente des emplois noyau ou initié face à la récession ne doit pourtant pas faire illusion : elle tient beaucoup aux mesures de soutien adoptées fin 2008 comme le suggère l'affaissement de l'année 2012 (Figure 9) accompagnant l'abandon de ces mesures (Garoche & Haget, 2015).

²⁵ Même s'il comporte aussi des relations effectivement débutés un 1^{er} janvier et achevés un 31 décembre.

²⁶ Celui-ci est cependant considérable : en 2012, environ 3,5 des 40,3 M de RAE de PESA *hors salariés exclusifs de particuliers* (Figure 9).

Figure 9 – Nombre de RAE (hors emploi auprès de particuliers) selon leur catégorie : emplois noyau, initié, achevé ou infra-annuel

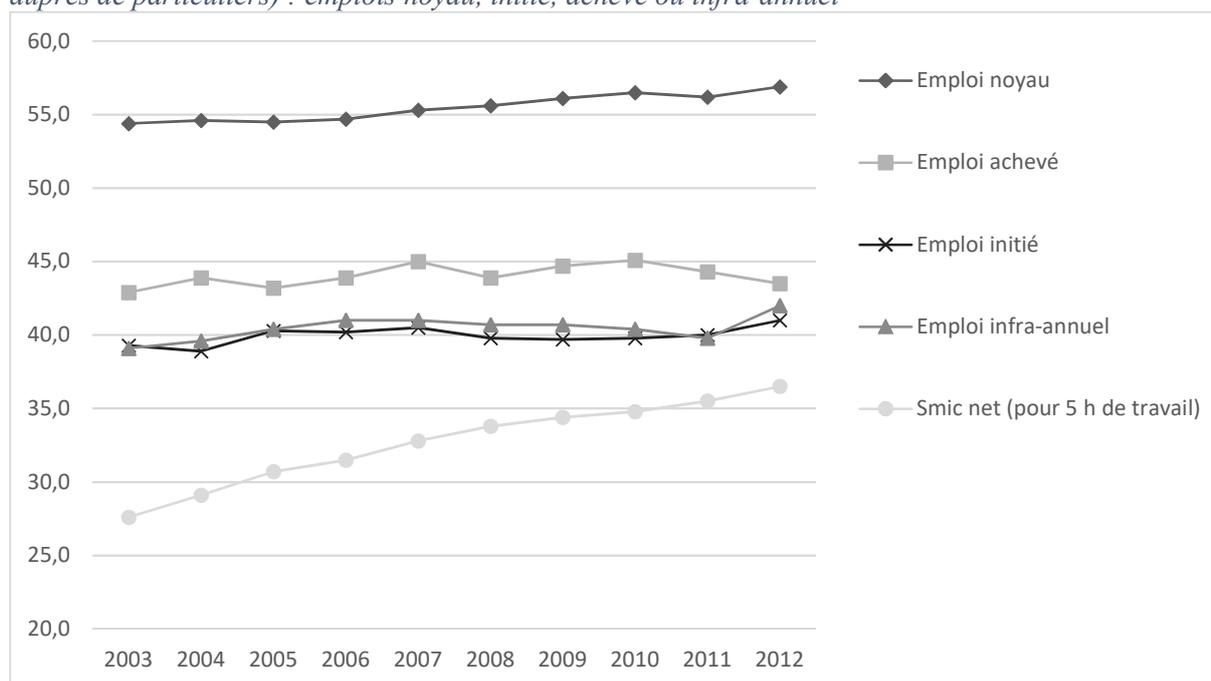


Note : l'emploi auprès de particuliers employeurs n'étant enregistré qu'à partir de 2009, opérer une sélection de relations d'emploi homogènes sur l'ensemble de la décennie 2003-2012 nécessite de l'écarter ; les nombres de RAE correspondant sont toutefois représentés (modalité « hors champ » : emploi auprès de particuliers de PESA ayant au moins un autre type d'employeur dans l'année) à titre indicatif. Lecture : en 2003, les PESA (hors salariés exclusifs de particuliers) ont donné lieu à environ 35,3 M de RAE (hors emploi auprès de particuliers) dont 18,5 M couvrant toute l'année (emploi noyau) ; 23,7 % ont été initiées et achevées dans l'année (emploi infra-annuel), 13,3 % ont été initiées dans l'année et restaient active au 31 décembre (emploi initié) et 10,5 % étaient actives au 1^{er} janvier mais ont pris fin au cours de l'année (emploi achevé).

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxtHDR_v2.xls feuille 03a1](#).

La Figure 10 décrit la place des quatre catégories d'emploi (noyau, initié, achevé, infra-annuel) dans le *fonctionnement* du marché de l'emploi, et plus spécifiquement dans la modération salariale caractérisant la période, à travers l'évolution de leur salaire journalier (avec la même référence au SMJC introduit Figure 7). L'emploi noyau procure un avantage salarial considérable ; cet avantage s'atténue légèrement jusqu'à 2006 mais s'amplifie par la suite. La comparaison des salaires journaliers des emplois achevé ou initié dans l'année donne une clé de compréhension de la modération salariale documentée Figure 7 : un *effet de noria* macroéconomique. Chaque année sur la période, un flux d'emploi initié de l'ordre de 5 M de RAE procurant un salaire journalier de l'ordre de 40 euros compense un flux d'emploi achevé (comportant des départs en retraite) de l'ordre de 4 M de RAE procurant un salaire journalier de l'ordre de 44 euros. La Figure 10 illustre aussi la proximité entre les salaires journaliers médians des emplois initié ou infra-annuel. En interprétant les premiers comme des salaires d'embauche, on tire la conclusion que l'emploi infra-annuel fonctionne comme un éternel « nouvel » emploi : la précarité ne semble pas procurer d'avantage salarial significatif. Enfin, la confrontation des salaires par catégorie d'emploi au SMJC montre que la compression des salaires documentée Figure 7 concerne moins l'emploi noyau que les trois autres catégories. Au total, la fragmentation de l'emploi n'est donc pas étrangère à la modération salariale caractérisant la période.

Figure 10 – Salaire net journalier médian (en euros courants) de chaque catégorie de RAE (hors emploi auprès de particuliers) : emplois noyau, initié, achevé ou infra-annuel



Note : montants en euros.

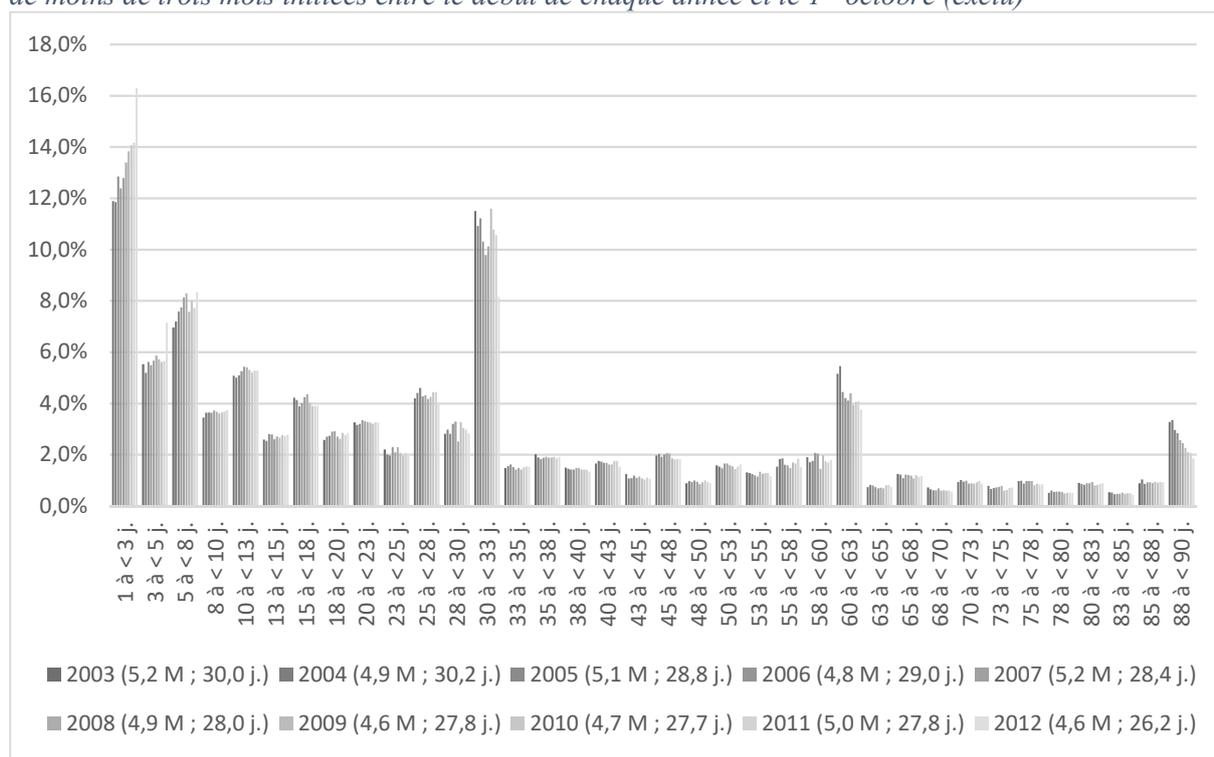
Lecture : en 2003, le salaire net journalier médian de l'emploi noyau était de 54,4 euros.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012, IPP et Insee pour la série de smic journalier net ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxtHDR_v2.xls feuille 03d](#).

L'emploi infra-annuel étant un marqueur important de fragmentation de l'emploi, on en propose une description détaillée en termes de durée de paie. À l'appui de la littérature sur les contrats courts, la focale est resserrée sur le sous-ensemble des RAE de moins de trois mois²⁷, plus précisément sur celles débutées avant le 1^{er} octobre pour éviter les durées de paie censurées. La Figure 11 donne leur répartition par classes de durées (un à deux jours, trois à quatre jours, etc.) et leur durée moyenne (en légende). Les durées de paie de moins d'un mois forment les deux tiers des RAE considérées ; leur part augmente sur toute la période (passant de 66,3 % à 70,5 %). La durée de paie moyenne baisse quant à elle de près de quatre jours (de 30,0 à 26,2 jours) avec une fréquence des durées de paie de moins d'une semaine passant de 24,4 à 31,8 % (de 11,9 à plus de 16,3 % pour les seules durées de paie de moins de trois jours), particulièrement à l'occasion de la récession. Les RAE infra-annuelles de moins de trois mois (non censurées) apparaissent bien de plus en plus courtes avec des déplacements de fréquence sous les seuils d'un mois et d'une semaine.

²⁷ Le procédé permet d'écartier les contrats aidés dont la durée dépasse toujours le trimestre.

Figure 11 – Répartition par durée de paie des RAE (hors emploi auprès de particuliers) infra-annuelles de moins de trois mois initiées entre le début de chaque année et le 1^{er} octobre (exclu)



Lecture : en 2003, 5,2 M de RAE infra-trimestrielles ont été nouées (entre le 1^{er} janvier et le 31 septembre), 11,9 % avaient à une durée de paie de moins de trois jours.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. TxtHDR_v2.xls feuille 03c1.

3.2. Trois aspects de fragmentation de l'emploi salarié

La fragmentation de l'emploi salarié articule des aspects de gestion de l'emploi, de recomposition sectorielle et de discontinuité d'emploi : la présente section quantifie ces aspects en RAE sur la période d'intérêt.

3.2.1. Conditions d'emploi

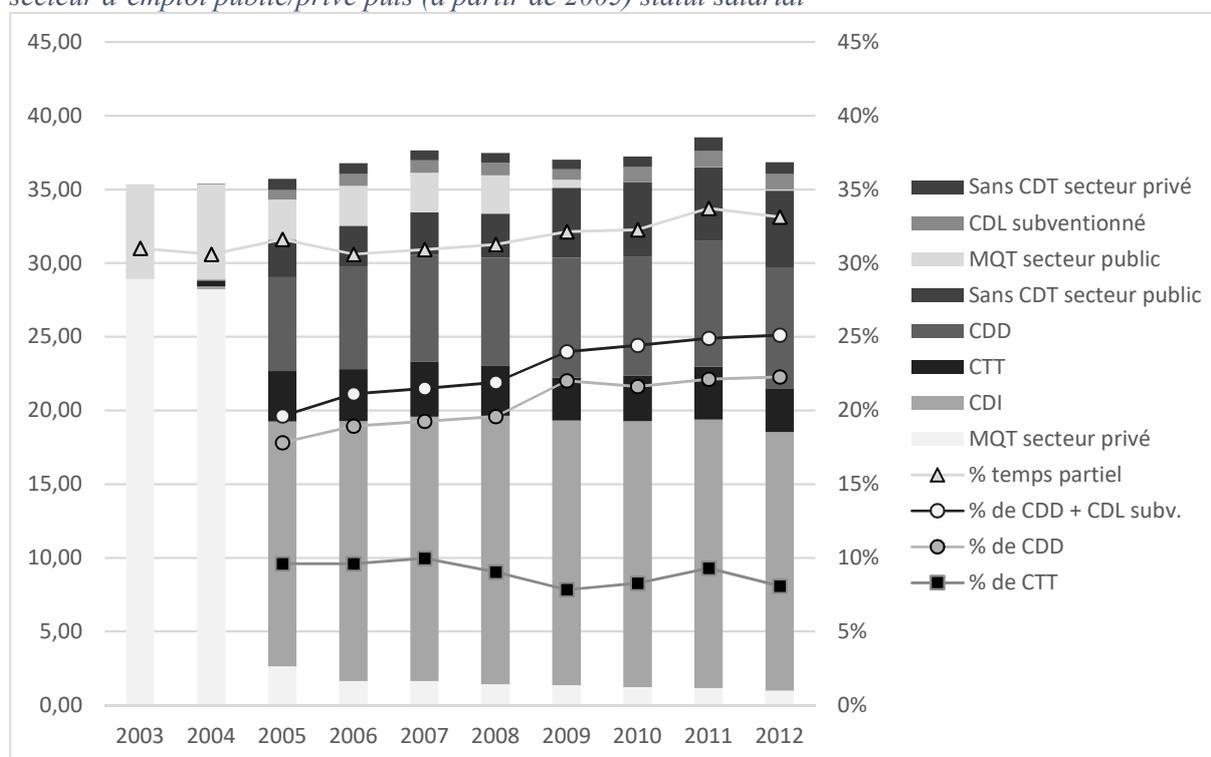
La Figure 12 décrit les évolutions du nombre de RAE (toujours hors emploi auprès de particuliers) par *statut salarial* et de la part de RAE à temps partiel. Cette dernière connaît quatre années sans tendance jusqu'à 2006, avant une hausse constante. Le statut salarial croise secteur d'emploi (public ou privé) et, à partir de 2005, situation contractuelle (y compris modalité « sans contrat » et valeur manquante). Sur la seule dimension secteur d'emploi, le constat est conforme aux attentes : le nombre de RAE du secteur privé suit la conjoncture²⁸ là où celui du public jouent un rôle contra-cyclique. L'ampleur de ce rôle est toutefois remarquable au regard de ce qui est mesuré en stock.

Il convient à présent de justifier les regroupements opérés Figure 12 tenant compte, à partir de 2005, de la situation contractuelle propre à chaque RAE. D'abord associées à des valeurs manquantes, les RAE des titulaires de la fonction publique sont progressivement enregistrées dans une modalité « sans contrat de travail » (sans CDT, Figure 12). L'interprétation de cette modalité dépend donc du secteur où elle est

²⁸ On ne détecte pas sur 2003-2012 de tendance pouvant suggérer un recul du travail non déclaré. Le fait d'écarter l'emploi auprès de particuliers employeurs peut y contribuer.

enregistrée : dans le public, il s'agit simplement de fonctionnaires. En croisant secteur d'emploi et situation contractuelle, la notion de statut salarial permet donc de clarifier l'analyse. Les catégories CDI, CDD (y compris CDD senior et « à objet défini ») et CTT (contrat de travail temporaire ou intérim) sont conservées telles quelles ; les contrats d'apprentissage et les contrats aidés sont regroupés dans une catégorie « contrats à durée limitée subventionnés » (CDL subventionnés, Figure 12). Pour toutes ces situations contractuelles, on amalgame employeurs publics mobilisant des contrats de droit privé et employeurs privés. Pour les modalités « sans contrat de travail » (sans CDT) et à valeur manquante (MQT, Figure 12), on opère en revanche la distinction public/privé. Continuité des séries et fréquences relatives des types de contrat de travail suggère, pour l'emploi privé, de rapprocher les valeurs manquantes du CDI.

Figure 12 – Part de RAE à temps partiel et nombre de RAE (hors emploi auprès de particuliers) par secteur d'emploi public/privé puis (à partir de 2005) statut salarial



Note : CDT, contrat de travail ; CDL, contrat à durée limitée ; MQT, valeur manquante ; CDD, contrat à durée déterminée ; CTT, contrat de travail temporaire ; CDD, contrat à durée déterminée ; CDI, contrat à durée indéterminée.

Lecture : en 2003, les PESA ont donné lieu à environ 35,3 M relations annuelles d'emploi (hors emploi auprès de particuliers employeurs) dont 28,9 M dans le secteur privé et 6,4 M dans le public.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxtHDR_v2.xls feuille 03a1](#).

Hors CDL subventionnés, la part des CDD dans les RAE augmente graduellement d'1,8 points entre 2005 et 2008 ; la hausse s'accélère avec la récession, +2,4 points en un an, puis ralentit. Joindre les CDL subventionnés ne modifie l'analyse qu'à partir de 2009, année à partir de laquelle apprentissage et contrats aidés portent la montée de l'emploi à durée limitée hors intérim. La part de CTT suit une tendance à la baisse avec des fluctuations pro-cycliques. Que l'on parle des CDD ou des CTT, ces évolutions mêlent donc tendance et conjoncture.

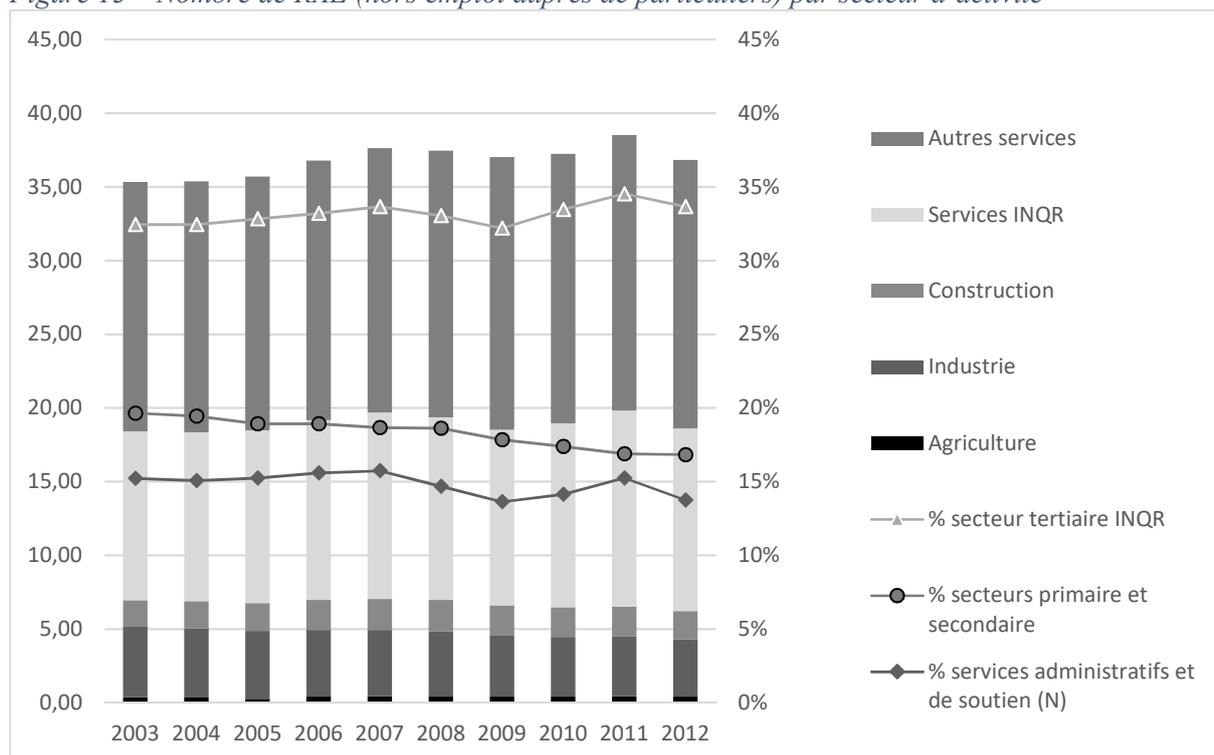
3.2.2. Secteur d'activité

La Figure 13 propose un exercice analogue au prisme cette fois du secteur d'activité (appréhendée selon la nomenclature des activités françaises, Naf rév. 2). Sur la base d'analyses en flux réalisées ailleurs (Auteur, 2023), la Figure 13 distingue au sein du tertiaire les « services INQR » c'est-à-dire : l'hébergement et restauration (section I de la Naf), les services administratifs et de soutien (section N), la santé humaine et action sociale (section Q) et les arts, spectacles et activités récréatives (section R). L'augmentation de la part du tertiaire conjugue ainsi deux dynamiques complémentaires : celle des services INQR et celle des autres services. La hausse de la part des services INQR opère avant 2007 et s'avère entravée par la récession (Figure 13) ; celle des autres services intervient après 2007 et reflète très peu la conjoncture. Pour les premiers, ce sont l'hébergement-restauration et les secteurs de la santé humaine / action sociale qui portent la dynamique (les arts, spectacles et activités récréatives n'intervenant qu'à une moindre échelle). Pour les autres services, la dynamique provient des administrations publiques et de l'enseignement et à une moindre échelle des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Cœur de l'idéal-type fordiste, les RAE de l'industrie reculent régulièrement : près d'un million de moins sur la période (de 4,8 M en 2003 à 3,9 M en 2012). Cet affaissement correspond certes partiellement à l'externalisation d'activités vers les services aux entreprises. Les activités de services administratifs et de soutien²⁹ (N) qui accueillent une part de cette externalisation présentent pourtant un nombre de RAE tendanciellement à la baisse. Le recul de l'emploi industriel ne tient donc pas de l'artefact.

²⁹ Activités juridiques et comptables, liées à l'emploi, locations, services des bâtiments, etc.

Figure 13 – Nombre de RAE (hors emploi auprès de particuliers) par secteur d'activité



Note : le secteur tertiaire INQR regroupe l'hébergement et restauration (I), les services administratifs et de soutien (N), la santé humaine et action sociale (Q) et les arts, spectacles et activités récréatives (R).

Lecture : en 2003, sur 35,3 M de RAE (hors emploi auprès de particuliers employeurs), 11,5 M concernaient les seuls activités INQR, 16,9 M les autres activités de services, 1,8 M la construction, 4,8 M l'industrie et 0,4 M l'agriculture. Les secteurs primaire et secondaire ont donc rassemblé 19,7 % des RAE, les services INQR, 32,5 % (dont 15,2 % pour les seuls services administratifs et de soutien), et le reste des services 47,8 %.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. TxtHDR_v2.xls feuille 03a1.

3.2.3. Discontinuité d'emploi

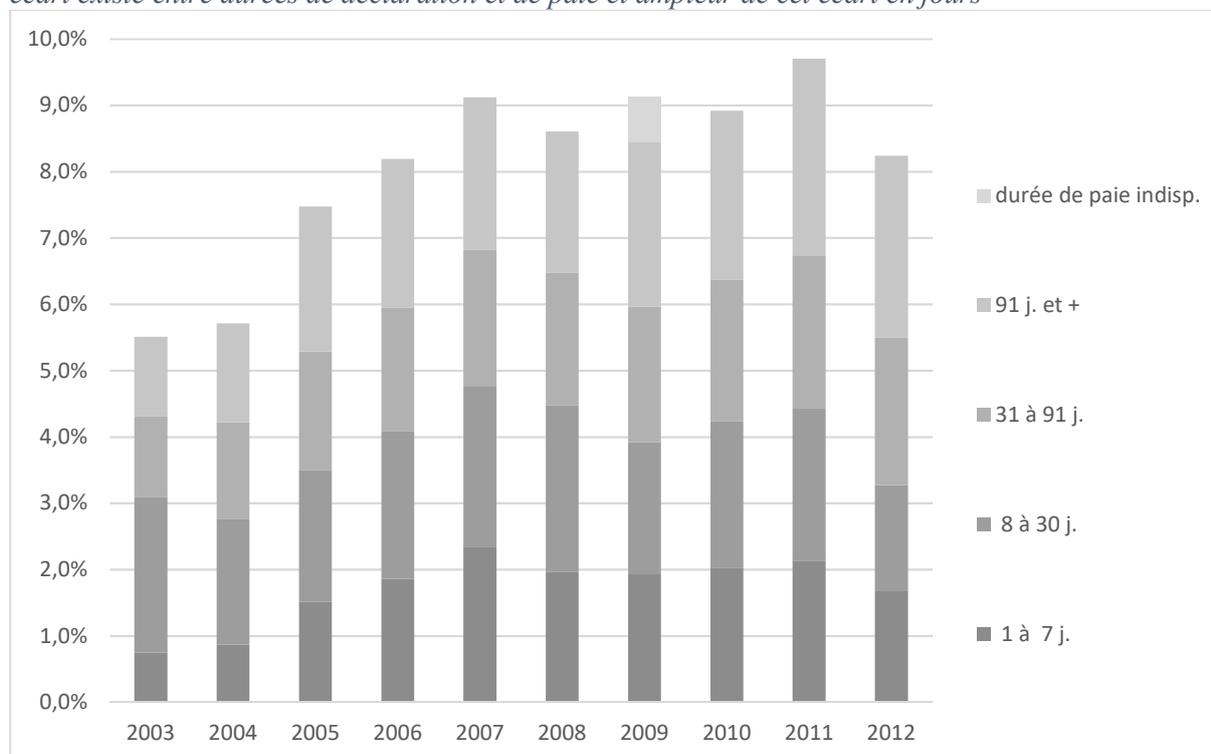
Chaque employeur ne faisant qu'une seule déclaration annuelle par salarié, les DADS ne permettent pas de décrire la discontinuité d'emploi *sans changement d'employeur*. On peut pourtant quantifier deux formes de cette discontinuité d'emploi.

La RAE, même lorsqu'elle ne couvre ni un 1^{er} janvier ni un 31 décembre, n'est pas assimilable à un contrat de travail³⁰ : elle peut en comporter plusieurs, sans que leur succession couvre nécessairement toute la *durée de déclaration*. Un indice d'une telle situation peut être proposé en comparant, pour chaque RAE, durée de déclaration et *durée de paie* (i.e. jours de travail effectivement rémunérés). À l'examen, les deux durées concordent pour plus de neuf RAE sur dix, quelle que soit l'année considérée. La Figure 14 montre cependant, non seulement qu'une part significative de RAE (jamais moins de 5 %) présente un écart strictement positif entre durées de déclaration et de paie, mais que cette part va croissante entre 2003 et 2012. L'interprétation de cet écart n'est certes pas univoque : il peut s'agir de *suspensions* d'un unique contrat de travail en raison d'un accident du travail, d'une grève, d'un congé (maladie, parentalité...), d'une fermeture temporaire d'établissement, voire d'une mise à pied. Toutefois, à défaut d'explication de la tendance et des fluctuations observées Figure 14, il est aussi

³⁰ D'ailleurs, on l'a vu, la remontée de l'information DADS du niveau établissement au niveau entreprise peut conduire à consolider dans une seule déclaration des postes renvoyant à plusieurs contrats.

loisible d’y voir le reflet de l’augmentation des réembauches infra-annuelles documentée ailleurs (Benghalem, 2016). La Figure 14 indiquerait alors une montée de la réembauche entre 2003 et 2007 puis sa stabilisation. La hausse concerne les écarts de toute ampleur (de moins d’une semaine à plus de trois mois) mais elle est spécialement sensible pour les plus longs.

Figure 14 – Part des relations annuelles d’emploi (hors emploi auprès de particuliers) pour lesquels un écart existe entre durées de déclaration et de paie et ampleur de cet écart en jours

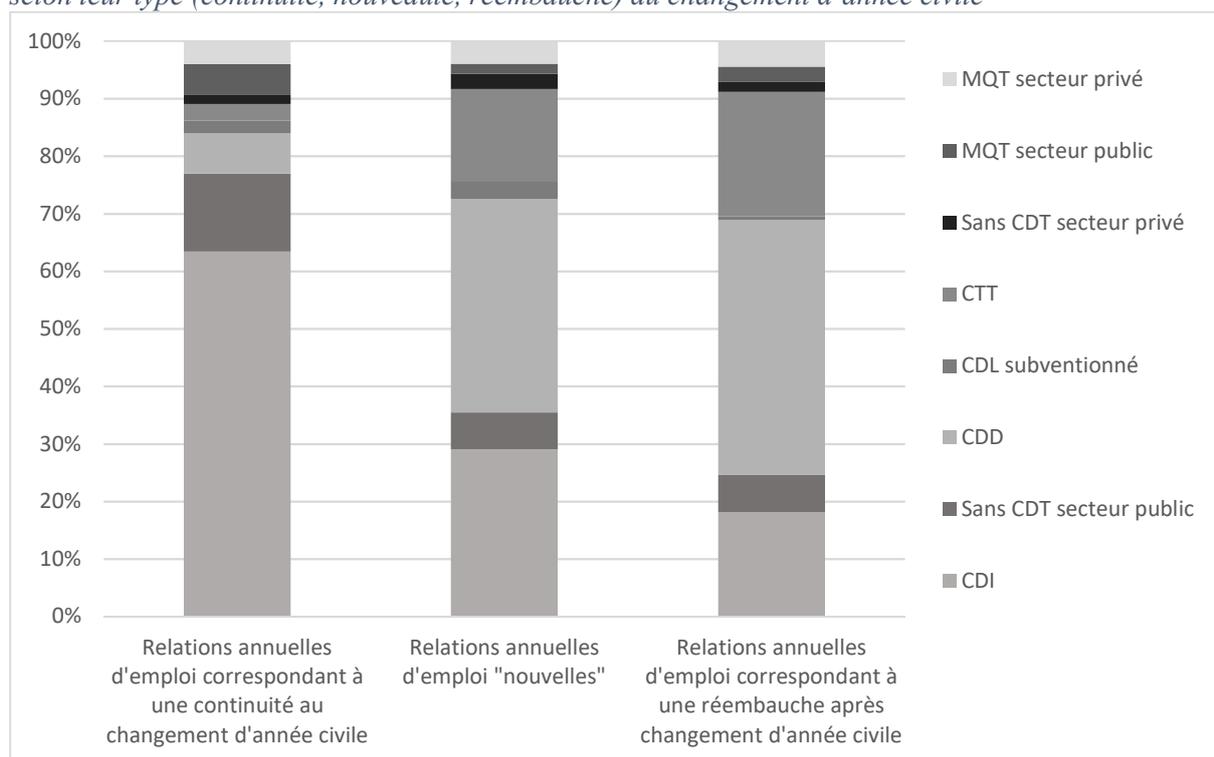


Lecture : en 2003, environ 5,5 % des RAE présentent une durée de paie inférieure à leur durée de déclaration ; l’écart est de moins d’une semaine dans 0,7 % des cas, de plus de 90 jours dans 1,2 %.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxtHDR_v2.xls feuille 03a1](#).

Si l’information DADS est segmentée par année, le panel DADS permet d’étudier la continuité d’une relation d’emploi de part et d’autre des changements d’année civile. Trois types de RAE peuvent ainsi être distingués : le premier correspond à la *continuité* au 1^{er} janvier d’une relation active en fin d’année précédente ; le deuxième concerne une RAE « nouvelle » au sens où elle ne prolonge aucune relation active l’année précédente ; le troisième correspond à la reprise d’une relation d’emploi qui n’était plus active au 31 décembre de l’année précédente ou, si elle l’était, n’est pas active dès le 1^{er} janvier. Ce dernier type d’interruption, indépendante du changement d’année, laisse présumer une *réembauche*. Cette présomption peut être confortée en examinant la répartition des RAE de chacun des trois types par statut salarial observé sur 2005-2012 (Figure 15). CDI et fonction publique (sans CDT secteur public) sont clairement surreprésentés parmi les relations d’emploi en continuité tandis que CDD et CTT forment la majorité des « nouvelles » relations. C’est cependant pour le troisième type que la prévalence des CDD et CTT, statut salarial le plus associé à la réembauche, est la plus forte (plus de 60 %).

Figure 15 – Répartition par statut salarial des RAE 2005-2012 (hors emploi auprès de particuliers) selon leur type (continuité, nouveauté, réembauche) au changement d'année civile



Note : CDT, contrat de travail ; CDL, contrat à durée limitée ; MQT, valeur manquante ; CDD, contrat à durée déterminée ; CTT, contrat de travail temporaire ; CDD, contrat à durée déterminée ; CDI, contrat à durée indéterminée.

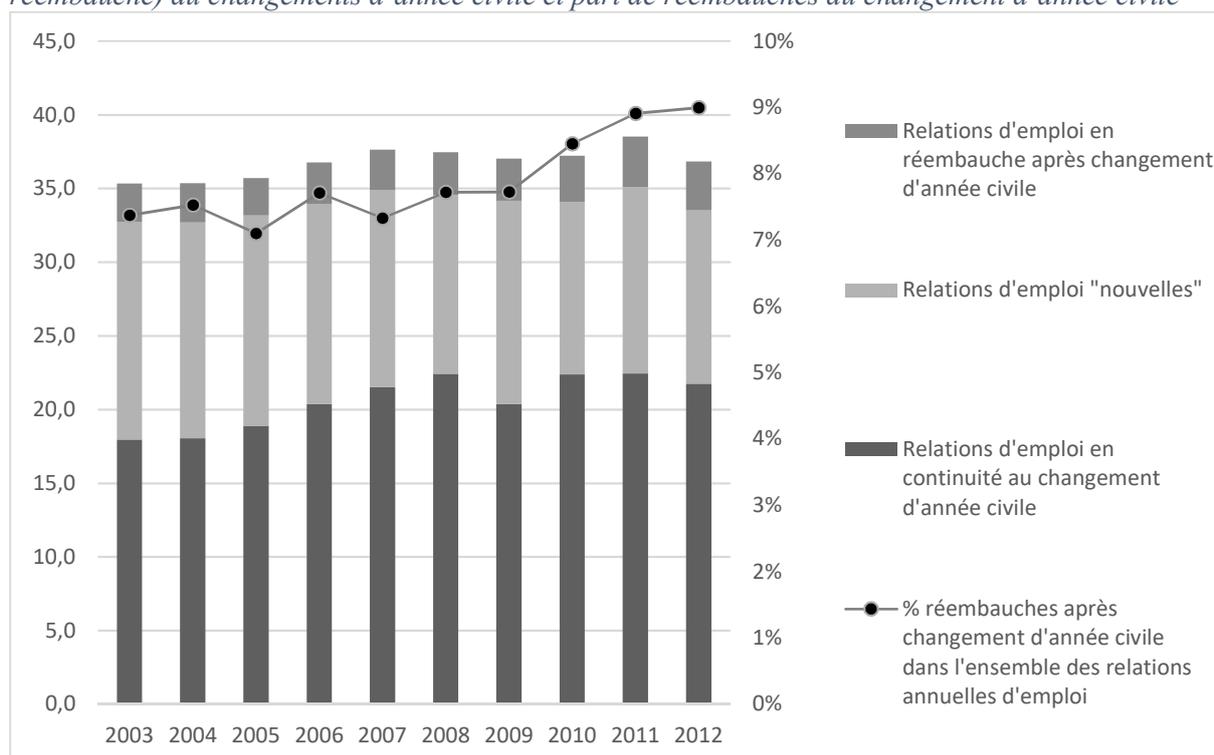
Lecture : en moyenne sur 2005-2012, les relations d'emploi correspondant à une continuité d'emploi de part et d'autre d'un changement d'année civile étaient en CDI à plus de 60 %.

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. [TxtHDR_v2.xls feuille 03a1](#).

Forts de cette observation, la Figure 16 documente l'évolution de cette forme particulière de réembauche sur la période d'intérêt. Le nombre de RAE en continuité au changement d'année civile progresse régulièrement de 2003 à 2008 mais la récession interrompt cette tendance ; un coup de frein semblable survient entre 2011 et 2012. Les « nouvelles » RAE compensent une partie du recule constaté entre 2008 et 2009, c'est moins le cas en 2012. Enfin, sur l'ensemble de la période d'intérêt, on observe une hausse tendancielle des RAE en réembauche au changement d'année civile, une hausse qui s'accélère avec la récession.

Les deux indicateurs d'emploi discontinu considérés, un indicateur de discontinuité infra-annuelle des relations d'emploi et un indicateur de réembauche au changement d'année civile, attestent d'une hausse de la fragmentation longitudinale de l'emploi. Sur la période d'intérêt, le premier augmente fortement jusqu'à 2007 avant de fluctuer à un haut niveau, le second présente une faible tendance à la hausse jusqu'à 2009 qui s'accélère par la suite. La fragmentation de l'emploi apparaît ainsi comme un phénomène multiforme mais manifeste sur la période d'intérêt, que ce soit avant ou après la récession.

Figure 16 – Nombre de RAE (hors emploi auprès de particuliers) selon leur type (continuité, nouveauté, réembauche) au changements d'année civile et part de réembauches au changement d'année civile



Lecture : parmi l'ensemble des RAE de l'année 2003, 18,0 M correspondaient à une continuité de part et d'autre de la transition 2002-2003, 14,8 M à une « nouvelle » RAE et 2,6 M à une réembauche au changement d'année civile (7,4 % de l'ensemble des RAE).

Source et champ : Panel FH-DADS 2012 ; PESA hors salariés exclusifs de particuliers employeurs. Cf. TxtHDR_v2.xls feuille 03a1.

Conclusion

La présente étude prolonge les analyses du marché du travail national développées par Claude Picart à partir de l'enquête emploi (Picart, 2014, 2017) en appliquant son approche au panel FH-DADS, un appariement de sources administratives jamais utilisé dans une telle perspective. Il s'agit plus particulièrement d'apporter un éclairage sur la fragmentation de l'emploi entre 2003 et 2012, une période décisive de laquelle les analyses disponibles dressent un tableau ambigu. L'analyse révèle que si la fragmentation de l'emploi n'a globalement jamais cessé sur la période, elle a pris des formes diverses, difficiles à représentées de façon unifiée dans le cadre d'exploitations statistiques conventionnelles. L'ampleur du phénomène a en outre été voilée par les politiques du marché du travail mises en œuvre sur la période, notamment en réponse à la récession. Au niveau macro où se situe l'analyse, les transformations du marché du travail articulent en effet trois facteurs : des tendances structurelles (recomposition sectorielle de l'emploi liée à des choix de politique économique³¹) ; une massification de l'action du service public de l'emploi ; les effets de la récession. Le premier facteur concerne essentiellement le recul persistant de l'industrie manufacturière, source de l'idéal-type fordiste par rapport auquel s'entend la fragmentation de l'emploi. L'économie lui a substitué des activités tertiaires intensives en emploi fragmenté : fragmentation de l'emploi et banalisation du recours aux institutions du chômage sont allés de pair, indépendamment de la générosité de l'assurance chômage.

³¹ Marché unique européen, monnaie unique, ouverture au commerce international, etc.

Références

- Askenazy, P. (2022, February). The transformation of the French labor market, 2000-2021. *Iza World of Labor 2021*.
- Benghalem, H. (2016, Janvier). La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur. *Unedic - Eclairages, Etudes et Analyses n°14*.
- Bresson, M. (2016). Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi. *Revue française de socio-économie, n°2*, pp. 65-83.
- Bureau, M.-C., Corsani, A., & Gazier, B. (2021). Coopératives de travailleurs autonomes : du jeu dans les règles au jeu sur les règles, éléments de comparaison Belgique, France et Italie. *Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 76, n°1*, pp. 3-24.
- d'Agostino, A., Fournier, C., & Stephanus, C. (2020). Plusieurs employeurs au cours d'une année ou l'emploi éclaté : situation transitoire, complément d'activité ou précarité durable. *Emploi, chômage et revenus du travail - Insee Références*.
- Daudey, E., & Robin, Y. (2019, Mai). Les allocataires qui travaillent : quelles sont leurs motivations ? *Unedic - Eclairages*.
- Flamand, J. (2016, octobre). Les transitions professionnelles, révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses. *France Stratégie - Note d'analyse n°50*.
- Freyssinet, J. (2019). Le marché du travail en France (2008-2018) - Déséquilibre global, segmentation et flexibilisation. *RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho, vol. 1*.
- Garoche, B., & Haget, R. (2015, mars). Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2012. *Dares Analyse n°019*.
- Gautié, J. (2016, septembre). Au-delà des chiffres de l'emploi et du chômage - Problématiques, catégories et indicateurs. *Idées économiques et sociales n°185*.
- Gazier, B., Picart, C., & Minni, C. (2016). *La diversité des formes d'emploi*. Paris: Conseil national de l'information statistique.
- Glaymann, D. (2015). Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur ? *Formation emploi, revue française de sciences sociales n°129*, pp. 5-22.
- Goujard, A., Hijzen, A., & Thewissen, S. (2019). Améliorer les performances du marché du travail en France. *OCDE - Document de travail n°1559*.
- Grégoire, M., Remillon, D., Baguelin, O., Vivès, C., Kim, J. Y., & Dulac, J. (2021). *Emploi discontinu et indemnisation chômage : quels usages des contrats courts ?* Dares - rapport d'étude n°004.
- Insee. (2016). *Emploi, chômage et revenus du travail*. Paris.
- Insee. (2022). *Emploi, chômage et revenus du travail. Insee Références*.
- Lallement, M. (2019). Quarante ans d'institution de l'emploi. *Travail et emploi n°158*, pp. 43-68.
- Ould Younès, S. (2016). Les emplois salariés dans les services à la personne : trois applications microéconométriques. *Thèse de Doctorat, Université Paris 1*.

- Picart, C. (2014b). Une rotation de la main-d'oeuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage. *Insee référence : Emploi et salaires*, pp. 29-45.
- Picart, C. (2017). Trois segments pour mieux décrire le marché du travail. *Emploi, chômage, revenu du travail*. Insee Références.
- Picart, C. (2018). De plus en plus de personnes en situation contrainte sur le marché du travail. *Emploi, chômage et revenus du travail, Insee Références*.
- Picart, C. (2019, Septembre). Enseignements sur les estimations d'emploi de l'appariement entre l'enquête Emploi et les bases administratives en 2012. *Document de travail n°F1906*. Insee.
- Piore, M. (1978). Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux - The Case of France. *Revue économique, vol. 29, n°1*.
- Rennes, C. (2019). Près d'un salarié sur dix cumule plusieurs contrats de travail dans le mois. *Emploi, chômage et revenus du travail, Insee Références - Edition 2019*.
- Zilloniz, S. (2017, Juillet). Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ? *Dares Analyse n°046*.