

EMPLOI

Trois salariés sur dix en forme particulière d'emploi en Poitou-Charentes

En 2010, dans la région Poitou-Charentes, près de trois salariés sur dix (hors fonction publique d'État et personnels à domicile) ont travaillé dans une forme particulière d'emploi (FPE), c'est-à-dire sous statut de contrat à durée déterminée (CDD), d'intérimaire ou encore à temps partiel. Les CDD sont privilégiés dans le tourisme, l'intérim dans l'industrie et le temps partiel dans la fonction publique et la grande distribution. Il en résulte que l'usage des FPE est plus élevé dans certaines zones d'emploi de la région. Dans 42% des cas, les salariés en FPE perçoivent un «bas salaire». Ces FPE mènent rarement à un emploi plus durable au cours de l'année, mais constituent souvent le seul recours face au chômage.

Afin de s'ajuster à l'activité, les entreprises disposent de plusieurs leviers. Pour adapter les effectifs en emploi, les CDD et les contrats d'intérim sont mobilisés tandis que le travail à temps partiel permet de contrôler le nombre d'heures travaillées par chaque salarié. Ainsi, la quantité et la qualité de l'emploi peuvent être affectés conjointement lorsque la croissance fait défaut.

Depuis les années 1990, le CDI a reculé...

Entre 1990 et 2010, le poids des contrats à durée indéterminée (CDI à temps complet ou partiel) s'est réduit de 5 points, passant de 90 % à 85 % au niveau national. En Poitou-Charentes la même évolution s'est produite, la part du CDI passant de 88 % à 84 %, principalement au profit du CDD (à temps complet ou partiel) et dans une moindre mesure de l'intérim. Ces formes d'emploi permettent de répondre aux besoins de l'entreprise : variations plus ou moins ponctuelles d'activité, absences durables de salariés pour divers motifs, période transitoire avant embauche définitive. Par ailleurs, le recours au temps partiel a été favorisé par certains dispositifs publics, comme les allègements ciblés de charges sociales.

Malgré cette érosion, le poids des CDI reste prépondérant dans le stock des contrats de travail. Il s'était même renforcé durant la crise de 2008-2009, conséquence du recul de l'intérim. En Poitou-Charentes, le nombre de CDI à temps complet a progressé de +1,4 % entre fin 2007 et fin 2009 (soit 3 700 contrats supplémentaires). Les entreprises semblent alors avoir privilégié la conservation des emplois stables tout en recourant au chômage partiel (ou activité partielle). À côté de ceci, parmi les nouveaux contrats, le poids des formes temporaires (intérim, CDD) est cette fois prédominant (94 % en 2010).

... au profit des CDD

Entre 1990 et 2010, en Poitou-Charentes, les CDD sont plus dynamiques qu'au niveau métropolitain. Dans la région, leur poids passe de 5,4 % à 10,6 %, doublant ainsi leur influence. En 2010 près de 900 000 intentions d'embauches ont été enregistrées en Poitou-Charentes. Les CDI n'en représentaient que 6 % tandis que les CDD en constituaient 45 % et les contrats d'intérim 49 %. Malgré ces

Après une forte poussée entre 1990 et 1999, le poids des formes particulières d'emploi s'est stabilisé au niveau régional comme au niveau national

Ventilation des actifs occupés (salariés et non salariés) en 2010 (illustration 1)

	Poitou-Charentes			France métropolitaine		
	1990	1999	2010	1990	1999	2010
Intérim	3 500	10 200	12 400	214 700	418 500	436 700
CDD Temps plein	20 000	29 200	39 000	830 700	1 173 800	1 353 000
CDD Temps partiel	5 500	17 200	25 800	209 200	551 300	872 300
CDI Temps plein	362 200	356 700	428 000	15 236 300	14 322 700	16 640 800
CDI Temps partiel	54 100	77 500	81 100	1 889 700	2 695 000	2 882 000
autres salariés, emploi aidés, apprentissage...	23 200	31 900	22 400	672 700	956 900	748 900
Total salariés	468 500	522 700	608 700	19 053 300	20 118 200	22 933 700
Non salariés	122 900	94 700	92 300	3 216 900	2 682 500	2 837 700
Actifs en emploi	591 400	617 400	701 000	22 270 200	22 800 700	25 771 400
Trois FPE (CDD, Intérim, Temps partiel)	83 000	134 000	158 200	3 144 300	4 838 600	5 544 000
(en %) sur ensemble des salariés	17,7	25,6	26,0	16,5	24,1	24,2

Source : Insee, recensements de la population

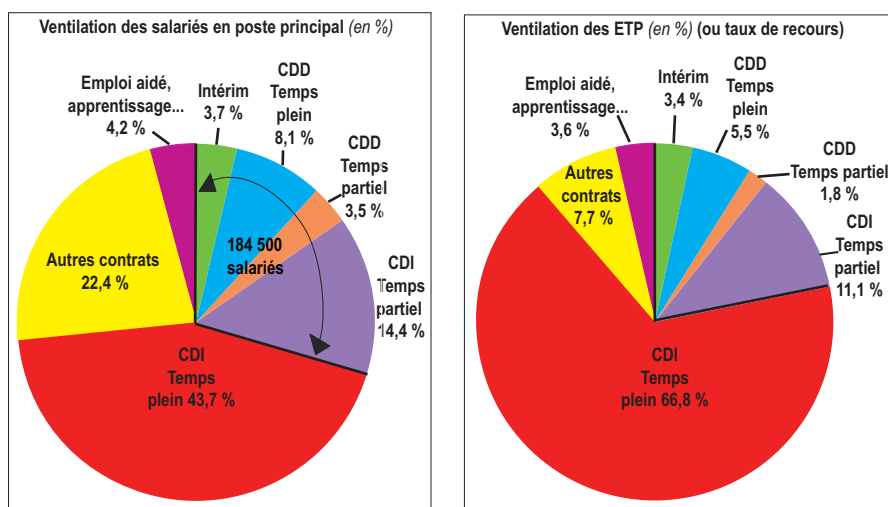
flux conséquents, en région, comme au niveau national, le poids des trois formes particulières d'emploi (intérim, CDD, temps partiel (y compris les CDI à temps partiel)) dans le stock de contrats s'est stabilisé. En 1999 comme en 2010, leur proportion oscille autour de 24 % en France métropolitaine et de 26 % en Poitou-Charentes (illustration 1).

En 2010, un taux de recours aux trois FPE de 22 %

En Poitou-Charentes en 2010, hors fonction publique d'État et personnel domestique, 184 500 salariés (encadré : les mesures différentes et complémentaires des FPE) ont travaillé en poste principal en contrat d'intérim, de CDD ou de temps partiel, soit près de trois salariés sur dix (illustration 2). Ces 184 500 salariés représentent 21,9 % des heures effectuées par l'ensemble des salariés en 2010 (taux de recours) soit pratiquement la même proportion d'ETP. Ce taux de recours (cf. définitions) situe la région dans la moyenne pour l'utilisation des trois formes particulières d'emploi, légèrement en retrait de la moyenne provinciale (22,5 %) et proche de celui de la France métropolitaine (21,4 %). Les régions qui recourent le moins à ces trois formes particulières d'emploi sont

Dans la région, 184 500 salariés soit 29,7 % des postes principaux ont travaillé dans l'une des trois FPE en 2010, ils représentaient 22 % du temps de travail salarié

Ventilation des salariés en poste principal et ETP en 2010 (illustration 2)



Note de lecture : En 2010, 184 500 salariés ont travaillé en poste principal dans l'une des trois FPE. Ils représentaient 29,7 % des salariés du champ des DADS (hors fonction publique d'État et personnel domestique). Traduite en pourcentage d'ETP (taux de recours), leur contribution à l'activité salariée totale se monte à 21,9 % des heures effectuées.

l'Île-de-France (18,5 %), le Limousin (19,9 %), à l'inverse du Languedoc-Roussillon (25,5 %) et de la Corse (26,8 %). Conséquences de la crise de 2008 et 2009, le taux de recours aux trois FPE s'est réduit dans la plupart des régions, en lien avec la baisse des effectifs intérimaires. En Poitou-Charentes, ce taux a perdu près d'un point entre 2007 et 2010.

L'intérim assure l'ajustement de l'emploi pendant la crise

En 2010, le taux régional de recours à l'intérim (3,4 %) reste proche de la moyenne métropolitaine (3,3 %). La Franche-Comté, marquée par ses industries, enregistre le taux de recours le plus élevé tandis que l'Île-de-France et la Corse ont les taux les plus faibles. À cette date, Poitou-Charentes concentre 2,4 % des intérimaires métropolitains (en ETP),

bien en dessous de ses principaux voisins, les Pays de la Loire (7,1 %), le Centre (5,0 %) et l'Aquitaine (4,7 %). Entre 2007 et 2009, au cœur de la crise, le taux de recours à l'intérim a diminué dans toutes les régions métropolitaines, surtout dans les régions où il était le plus fort. Ainsi, en Franche-Comté, en Picardie, en Haute-Normandie, en Centre ou en Pays de la Loire, le taux de recours a diminué de plus d'un point.

En Poitou-Charentes, il a perdu 0,7 point, mais il avait retrouvé dès 2010 son niveau antérieur. Seules sept régions ont retrouvé ou dépassé leur taux de 2007. La brève reprise entamée à la fin de 2009 aura donc bénéficié à l'activité des intérimaires dans la région, particulièrement dans l'industrie et la construction, secteurs traditionnellement utilisateurs de l'intérim. Dans la région, le recours à l'intérim est le plus faible en Charente-Maritime (2,8%) et est similaire dans les trois autres départements (entre 3,6 % et 3,7 %). La Vienne concentre 26,9 % des salariés intérimaires de la région en ETP, suivie de la Charente-Maritime (26,2 %).

Plus de temps partiels et de CDD en Charente-Maritime

Les taux de recours au temps partiel (13,0 %) et aux CDD (7,4 %) diffèrent peu de ceux constatés au niveau France métropolitaine, respectivement 13,0 % et 7,0 %.

Pour certains salariés, par exemple ceux des fonctions publiques, travailler à temps partiel relève d'un choix personnel. Mais cette situation peut aussi être subie : près de 30 % des salariés à temps partiel voudraient travailler plus longtemps. Les employeurs du privé proposent des contrats à durée limitée pour adapter les rythmes de travail aux contraintes horaires liées à l'ouverture des établissements (hyper et supermarchés, hôtellerie-restauration,...).

Ces emplois sont particulièrement présents en Charente-Maritime avec un taux de recours aux CDD de 13,8 % en 2010. Le département concentrait alors le tiers des emplois régionaux de ce type (en ETP).

Parmi les régions de la France continentale, la part des emplois en CDD (temps partiel et complet) est la plus élevée en Languedoc-Roussillon (9,5 %) et en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (9 %), la moins élevée en région Centre (5,4 %). Dans toutes les régions, le taux de recours aux CDD a diminué entre 2007 et 2009. Cinq régions, dont Poitou-Charentes, ont perdu plus d'un point sur la période de crise. En 2010, cinq régions avaient retrouvé leur niveau de 2007, dont les économies les plus touristiques comme le Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur. En 2010, le taux picto-charentais restait inférieur de 0,7 point à celui de 2007.

Dans la région, le taux de recours le plus élevé aux CDD se situe en Charente-Maritime (10,2 % en 2010), lieu de prédilection des activités touristiques et des services à la personne. La Vienne suit en deuxième position (6,5 %) puis viennent la Charente et les Deux-Sèvres, respectivement 5,9 % et

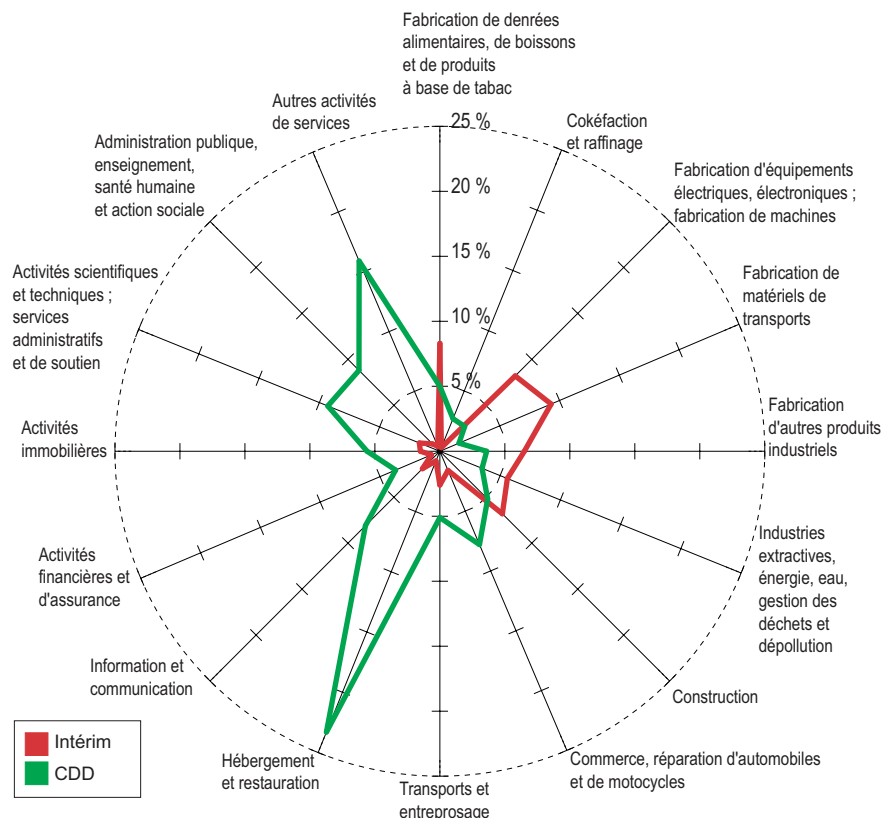
5,8 %. En 2010, 43,4 % des salariés en CDD de la région travaillaient en Charente-Maritime (en ETP).

Les CDD sont l'apanage des activités tertiaires et touristiques...

Les secteurs du commerce, des transports, de l'hôtellerie-restauration sont très utilisateurs de contrats à durée déterminée. En 2010, ces trois secteurs concentraient en moyenne 4 CDD existants sur 10. Le taux de recours pour ces trois secteurs approche en moyenne les 10 %. Dans les seules activités de l'hôtellerie-restauration, la proportion de CDD atteignait, en 2010, 23 % des ETP. Les entreprises picto-charentaises du secteur de l'hôtellerie-restauration y recourent donc plus largement que leurs homologues françaises (16 % des ETP). Les services à la personne n'étaient pas en reste puisque près d'un salarié sur dix y était en CDD (illustration 3).

L'intérim très présent dans l'industrie et la construction, tandis que l'hébergement et la restauration privilégient les CDD

Taux de recours sectoriels à l'intérim et aux CDD (temps complet et partiel) année 2010 (en %) (illustration 3)



Source : DADS 2010

... et l'intérim est très prisé par l'industrie et la construction

L'intérim est un réservoir de flexibilité pour l'industrie et la construction. En 2010, en Poitou-Charentes, 7 salariés sur 100 de l'industrie et du bâtiment et des travaux public étaient intérimaires. Dans la fabrication de matériel de transports, le taux de recours à l'intérim dépasse les 10 % en Charente et dans la Vienne, il les frôle en Charente-Maritime (9,6 %).

Dans la Vienne, pour la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et la fabrication de machines, les intérimaires dépassent aussi 10 % des ETP. Dans la plupart des activités industrielles de Poitou-Charentes, la part de main d'œuvre intérimaire est plus élevée qu'au niveau national. A *contrario*, le secteur du BTP poitico-charentais emploie proportionnellement moins d'intérimaires.

Du fait des spécialisations territoriales, le poids de l'intérim est particulièrement important au nord de la région, dans les zones d'emploi où l'industrie et la construction sont traditionnellement bien implantées. Dans le Cognacais, les industries agro-alimentaires constituent aussi des centres d'emplois importants pour les intérimaires (illustration 4). Les zones d'emploi du littoral (de Royan à La Rochelle) sont davantage concernées par les CDD, en raison d'une forte présence du tertiaire marchand, notamment de l'hôtellerie-restauration.

Les femmes, les employés et les jeunes davantage concernés par les FPE

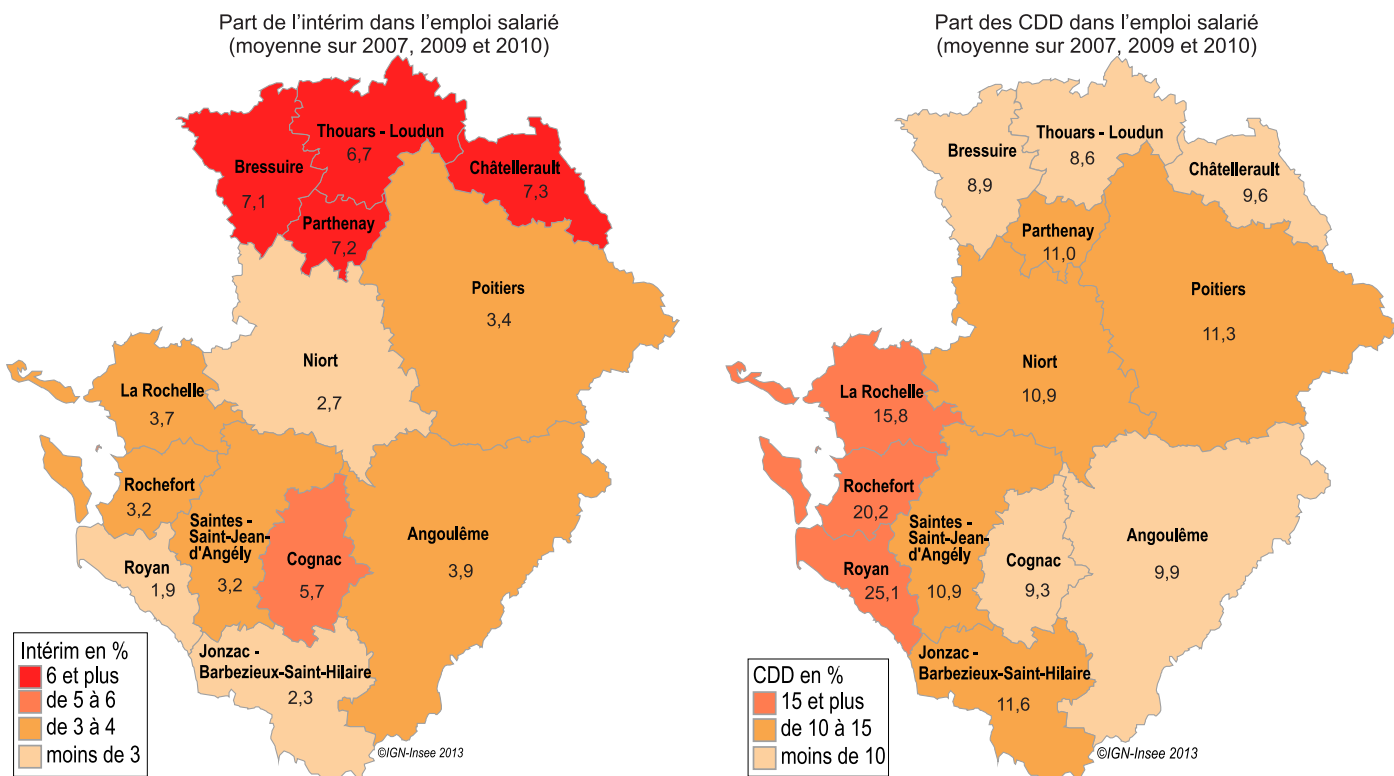
Si ces contrats atypiques concernent a priori toutes les catégories de la population active, les femmes, les ouvriers et les jeunes sont plus concernés.

Ainsi, dans la région, les femmes sont surreprésentées dans les FPE : elles constituent les deux-tiers du contingent alors qu'elles ne forment que 48 % des salariés en 2010. Les postes en CDD et à temps partiel sont davantage occupés par les femmes, respectivement 60 % et 69 % des effectifs concernés. Quant aux hommes, ils constituent 71 % des salariés intérimaires.

Un salarié en FPE sur deux est employé alors que les employés ne représentent que 38 % des postes salariés en 2010. Mais seulement 12 % des intérimaires exercent comme employés (secteur du commerce, des services aux entreprises ou aux particuliers...). Ces fonctions sont davantage occupées par les femmes qui représentent près de 3 employées intérimaires sur 4.

Des territoires marqués soit par l'intérim soit par les CDD

Part^(*) dans l'emploi salarié en région Poitou-Charentes de l'intérim et des CDD (temps complet et partiel) (illustration 4)



Source : Insee, DADS 2007, 2009 et 2010

(*) Il s'agit ici du rapport entre le nombre de postes principaux pour l'intérim et les CDD et le total des salariés en poste principal du champ des DADS (années 2007, 2009, 2010), hors fonction publique d'État et personnel domestique [ne pas confondre avec le taux de recours qui se réfère au nombre d'heures ou aux ETP].

En Poitou-Charentes, l'intérim concerne d'abord les ouvriers, qualifiés ou non, plus de 8 intérimaires sur 10 se rattachant à cette catégorie. Les entreprises proposant des missions leur confient plus souvent des travaux spécifiques de production, en particulier dans l'industrie et la construction.

Les jeunes de 16 à 25 ans sont significativement surreprésentés dans les trois FPE ; ils forment 18 % des salariés alors qu'ils ne constituent que 13 % des salariés en 2010. Près de 4 jeunes salariés sur 10 débutent ainsi leur vie professionnelle par une activité en FPE. Si les CDD sont destinés en principe à remplacer des salariés absents et à permettre aux entreprises d'assurer les pics d'activité, ils peuvent servir aussi d'outil de présélection avant une embauche définitive.

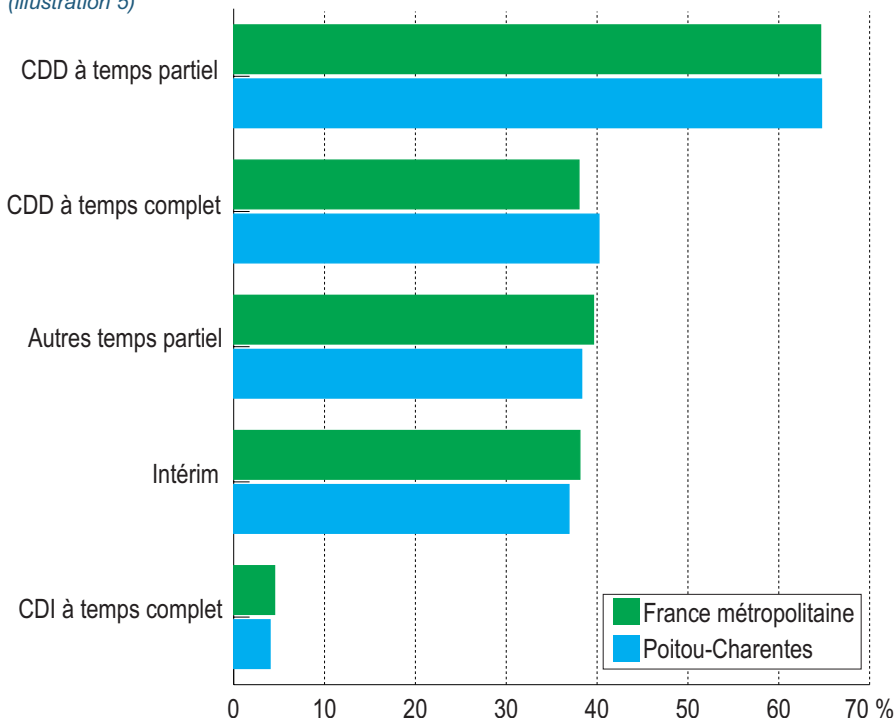
Des revenus qui cantonnent dans la précarité

Les seules rémunérations issues d'activités salariées sous FPE ne suffisent généralement pas à assurer des revenus annuels permettant d'échapper à la précarité. Même si les salaires horaires sont généralement supérieurs au SMIC horaire (salaire minimum inter-professionnel de croissance), le faible nombre d'heures travaillées dû à la succession aléatoire de contrats courts voire très courts et de périodes de chômage, maintient une forte proportion des salariés concernés dans la précarité.

En région comme sur le périmètre métropolitain, ce sont 42 % des salariés (en poste principal) en intérim, CDD ou temps-partiel (illustration 5) qui ont perçu en 2010 des «bas salaires» (cf. définitions). En comparaison, le taux de bas salaire est de 25 % pour l'ensemble des salariés. Dans la région, la proportion de bas salaires reste élevée quelle que soit le type de FPE, de 37 % dans l'intérim à 65 % pour les CDD à temps partiel. La période de crise de 2008-2009 a raboté

Dans la région, comme au niveau national, 6 salariés en CDD à temps partiel sur 10 perçoivent des «bas salaires»

Part des salariés ayant un bas salaire selon le type de contrat de travail (illustration 5)



Source : Insee, DADS 2010

les contrats les plus précaires. Ces emplois fragiles ont été les premiers remis en cause par les employeurs.

En Poitou-Charentes, 28 % des travailleurs en FPE ont connu au moins une période de chômage en 2010, contre 26 % en métropole. Les intérimaires sont les plus concernés, près de 62 % d'entre eux ont été dans ce cas. Sans contrat, même précaire, le chômage de longue durée des salariés fragiles s'est mécaniquement accru.

Globalement, les régions où l'emploi à temps partiel est le plus développé sont les plus impactées par les bas salaires. C'est ainsi le cas de Languedoc-Roussillon où les salariés dans les trois FPE en 2010 sont 47 % à percevoir des bas salaires, tandis qu'à l'opposé en l'Île-de-France et en Haute-Normandie, les bas salaires prennent une part moindre (39 %).

Une flexibilité alimentée par un vaste réservoir de demandeurs d'emploi

En 2010, 40 % des jeunes salariés de la région étaient sous forme particulière d'emploi, un peu moins qu'au niveau métropolitain (43 %). En Poitou-Charentes, le nombre de demandeurs d'emploi de cette classe d'âge atteignait en décembre 2010 près de 20 % des catégories A comme des catégories ABC⁽¹⁾. Ils constituent un réservoir de main d'œuvre souple et flexible dont l'ampleur varie avec la fréquence et la durée des contrats auxquels ils ont accès. Face aux difficultés d'intégration dans la vie active, les jeunes et en particulier les moins diplômés, se tournent vers les emplois précaires. Pour certains, ils parviennent à se former et acquérir l'expérience nécessaire demandée dans le cadre de contrats plus stables. Pour d'autres, les moins

⁽¹⁾ **Catégorie A** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois).

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).

qualifiés et les moins mobiles, les possibilités d'emplois durables sont plus restreintes. Ils sont voués à rester durablement dans le cycle des emplois précaires, seule alternative au chômage.

De l'autre côté de la pyramide des âges, les salariés de 50 ans et plus ne sont pas épargnés par ce type de contrats. En 2010, en Poitou-Charentes, 27 % travaillent en FPE. Dans cette tranche d'âge également, le contingent de demandeurs d'emploi reste conséquent (19 % des catégories A en décembre 2010) et les possibilités de reclassement après avoir perdu un emploi stable sont difficiles. Vouloir rester dans le monde du travail, signifie alors accepter des conditions moins favorables en attendant de rebondir ou de prendre sa retraite.

Le temps partiel concerne davantage les seniors. Ainsi, 21 % des 50 ans et plus qui travaillent dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée sont à temps partiel. Cela ne concerne que 11 % des moins de 26 ans et 17 % des 26 à 49 ans. Le temps partiel peut être volontaire, notamment les plus âgés dans le cas d'une cessation progressive d'activité au profit d'autres projets. Pour les plus jeunes, notamment les étudiants, il peut offrir une possibilité d'indépendance, d'autonomie financière et d'émancipation, en finançant tout ou partie du cursus d'étude⁽²⁾.

Le cœur des actifs en emploi, les 26 à 49 ans, connaissent aussi les FPE, mais moins fréquemment que les plus jeunes : 30 % des salariés de cette classe d'âge étaient concernés en 2010.

Des perspectives limitées de sortie vers un CDI

Dans la région Poitou-Charentes, seuls 2,5 % des salariés qui occupaient une FPE en mars⁽³⁾ de l'année ont décroché un CDI à temps plein en octobre. Ils sont 2,9 % à obtenir cette opportunité sur le périmètre métropolitain (illustration 6).

Dans la région comme en métropole, la forme particulière d'emploi qui permet d'aboutir le plus souvent à un CDI à temps complet est l'intérim. Pourtant seuls 7,9 % des intérimaires régionaux y parviennent (8,3 % en métropole). Pour les CDD, aussi bien à temps complet qu'à temps partiel, la conversion en CDI à plein temps ne touche que 3 % des salariés concernés.

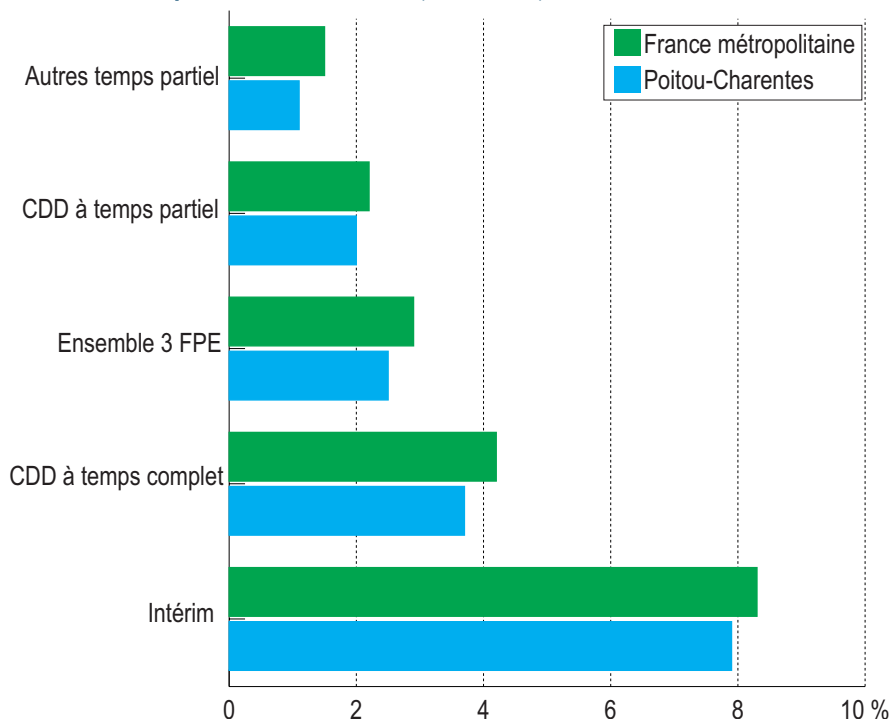
Les travailleurs à temps partiel (hors CDD) semblent moins concernés par un avenir en CDI. Ils sont en moyenne 1,1 % en Poitou-Charentes et 1,5 % en métropole à obtenir ainsi un CDI à temps complet au cours de l'année. Le temps partiel étant souvent choisi, l'attraction du CDI à temps plein est donc logiquement réduite. Cependant pour les salariés en temps partiel subi, les occasions de basculer en temps complet sont vraisemblablement rares.

Les formes particulières d'emploi ont pris une place croissante depuis 1990, en accompagnant la succession d'à-coups de l'activité économique et encouragées par certains dispositifs publics. Si ces FPE ont permis aux entreprises d'obtenir plus de flexibilité, elles ont des conséquences négatives sur certains salariés. Face à l'émergence d'un marché du travail à deux vitesses, la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration du système de formation professionnelle restent des défis majeurs à relever.

Didier LAMPIN

Pour un salarié en FPE, l'obtention à court terme d'un CDI à temps complet n'est pas garantie

Part des salariés ayant évolué vers un CDI à temps complet en octobre selon la forme d'emploi au mois de mars (illustration 6)



Source : Insee, DADS 2007, 2009 et 2010

⁽²⁾ Les étudiants salariés ont cependant un taux de réussite aux examens plus faible.

⁽³⁾ Pourcentage moyen calculé sur 3 années : 2007, 2009 et 2010.

Définitions

Taux de recours : il rapporte le volume annuel d'heures de chaque forme d'emploi au volume annuel total d'heures de l'ensemble des salariés du champ de l'étude. On emploie également le rapport en nombre d'Équivalent Temps Plein (ETP).

Bas salaires : le seuil de bas salaire correspond à 60 % de la médiane des salaires nets totaux observés au niveau national. En 2010, il s'établit à 11 568€ annuel.

Sous le terme **formes particulières d'emploi** (FPE), sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée et à temps plein. Ce sont :

- **Les apprentis** : l'apprentissage a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans, ayant satisfait à la scolarité obligatoire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. **Cette catégorie est exclue de la présente étude.**

- **L'intérim** : l'activité d'une agence d'intérim consiste à mettre à disposition d'entreprises clientes, des salariés embauchés et rémunérés contractuellement par l'agence d'intérim ou de travail temporaire. Les intérimaires effectuent leur mission principalement au sein et pour le compte de l'entreprise cliente.

- **Les contrats aidés** : sont des contrats de travail dérogatoires au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations ou de minorations de certaines cotisations sociales, ou d'aides à la formation des salariés. **Cette catégorie est exclue de la présente étude.**

- **Le contrat à durée déterminée (CDD)** : est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée. Le temps complet correspond à la durée de travail hebdomadaire fixée par la loi ou fixée par la convention collective du secteur d'activité concerné si elle lui est inférieure. Le temps partiel est inférieur à la durée légale (soit 35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles du secteur d'activité concerné ou à celle pratiquée dans l'entreprise.

- **Le contrat à durée indéterminée** : le CDI est la forme normale du contrat de travail, passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée. Le temps complet correspond à la durée de travail hebdomadaire fixée par la loi ou fixée par la convention collective du secteur d'activité concerné si elle lui est inférieure. Le temps partiel est inférieur à la durée légale (soit 35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles du secteur d'activité concerné ou à celle pratiquée dans l'entreprise.

Les mesures différentes et complémentaires des FPE

Deux sources complémentaires ont été utilisées dans cette étude : d'une part les données structurelles des recensements de la population (1990, 1999, 2010) et d'autre part les données annuelles issues des DADS (2007, 2009, 2010).

En mars 2010, 701 000 actifs en emploi ont été dénombrés par le recensement qui interroge directement les individus. Parmi ceux-ci, le RP 2010 recense 158 200 individus qui se sont déclarés durant la période du recensement dans l'une des trois FPE entrant dans le cadre de cette étude.

Dans les DADS de l'année 2010, ce sont 184 500 personnes qui ont été repertoriées à travers les déclarations d'employeurs dans les trois FPE. Il s'agit là de postes principaux occupés durant l'année 2010.

Ainsi une même personne peut se déclarer à la date du RP dans tel type d'emploi voire sans emploi tout en étant classée dans les DADS dans un autre type d'emploi, celui correspondant à son emploi principal, c'est-à-dire celui qui lui a procuré le plus de revenus salariaux parmi les différents emplois salariés occupés tout au long de l'année.

Par ailleurs, le champ des DADS porte essentiellement sur les salariés des secteurs privé et semi-public alors que le RP prend en compte l'ensemble de la population.

Les partenaires de l'Insee dans cette étude

Face au constat général que les formes particulières d'emploi (FPE) prennent de l'ampleur dans l'économie française, les partenaires (Direccte et Urssaf) ont mis en place cette étude pour mesurer objectivement cette mutation en Poitou-Charentes, étudier le rôle que ces FPE jouent au cours de la crise actuelle et leur impact sur l'accès à l'emploi durable et les niveaux de salaires des actifs concernés.

Direccte :

La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), créée en février 2010, a pour mission d'assurer le pilotage coordonné des politiques publiques de l'emploi, du développement économique, du travail et de la protection des consommateurs. La Direccte, dans les domaines économique et social, est l'interlocuteur unique des entreprises et des acteurs socio-économiques : chefs d'entreprise, salariés, partenaires sociaux et territoriaux, demandeurs d'emploi et consommateurs.

Dans chaque région, la Direccte est chargée :

- des actions de développement des entreprises et de l'emploi, notamment dans les domaines de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, du marché du travail, de la formation professionnelle continue, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, des professions libérales, des services et du tourisme, ainsi que celles, définies par le Ministre chargé de l'économie, dans le domaine de l'intelligence économique et, pour ce qui la concerne, de la sécurité économique ;
- de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ;
- des actions de contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, de protection économique des consommateurs et de sécurité des consommateurs ainsi que de contrôle dans le domaine de la métrologie.

Chaque Direccte est structurée autour de trois pôles : un pôle «Entreprises, Économie et Emploi», un pôle «Politique du Travail», un pôle «Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie». La Direccte a des implantations territoriales au plus près des usagers : les unités territoriales dans les départements. Elles constituent le niveau de proximité de la direction régionale.

Pour en savoir plus sur la Direccte : <http://www.poitou-charentes.direccte.gouv.fr/>

Responsables ayant participé à cette étude : Mme Béatrice Cadrieu et M. Hubert Podevin

Urssaf :

Le réseau des Urssaf : un service public fiable, moderne et proche des usagers. Dans le cadre du financement du régime général de la Sécurité sociale et de nombreux partenaires, le réseau des Urssaf a pour principale mission de collecter les ressources (cotisations et contributions sociales) qui permettent notamment de financer la prise en charge ou le remboursement des soins médicaux, d'indemnités en cas d'arrêt maladie, de congé maternité ou d'accidents du travail ainsi que le paiement des retraites de base et des allocations familiales des bénéficiaires du régime général de la Sécurité sociale.

Le réseau des Urssaf cherche à concilier un haut niveau de recouvrement et la démarche d'accompagnement des entreprises, notamment celles qui rencontrent des difficultés financières.

Sa stratégie est fondée sur le développement de la qualité de la relation et du service au bénéfice de 9,6 millions de petites, moyennes ou grandes entreprises, associations, collectivités territoriales, particuliers employeurs, travailleurs indépendants et plus de 800 partenaires pour le compte desquels il recouvre des contributions.

Il garantit l'égalité de traitement de l'ensemble des cotisants. Il participe activement à la lutte contre la fraude et l'évasion sociale.

Pour en savoir plus sur l'Urssaf : <http://www.poitoucharentes.urssaf.fr/>

Responsables ayant participé à cette étude : MM. Fabien Berthelot et Guillaume Lièvre

Champ de l'étude : Cette étude s'appuie essentiellement sur l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2007, 2009 et 2010. La DADS est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés.

Elle permet l'analyse des salaires et des emplois dans l'ensemble des secteurs privé et semi-public, y compris des établissements à caractère industriel et commercial (EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Télécom), des collectivités territoriales et des hôpitaux publics. Les agents des ministères, titulaires ou non, les salariés des services domestiques et les salariés extra-territoriaux sont exclus.

Le champ des DADS représente 80 % des emplois salariés. Les données utilisées sont relatives aux années 2007, 2009 et 2010 avec un décompte des effectifs salariés généralement au lieu de travail [parfois au lieu de résidence] en terme de poste principal sur l'année et du nombre d'heures affectées à chaque forme d'emploi. Le poste principal correspond à celui ayant le salaire net le plus élevé.

Pour en savoir plus :

Document de travail du centre d'économie de la Sorbonne & CNRS, 2010 : «Les formes particulières d'emploi en France, un état des lieux».

Insee Centre Info n°174, décembre 2011 : «Les formes particulières d'emploi moins présentes en région Centre qu'ailleurs».

Insee Poitou-Charentes, Décimal n°320, Octobre 2012 : «La crise en Poitou-Charentes : entre rupture et continuité».

Insee Première, n°1449, juin 2013 : «Le passage de l'emploi à la retraite. Travailler pendant la retraite une situation qui se développe».

Insee Première, n°1466, septembre 2013 : «Une photographie du marché du travail en 2012».

Dares Analyses, octobre 2012 : «Les bas salaires en France entre 1995 et 2011».

Dares Analyses, janvier 2013 : «Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastées selon que le temps partiel est «choisi» ou «subi».

Insee Pays de la Loire, Dossier n°44, novembre 2011 : «Entre chômage et CDI, de multiples formes d'emploi dans les Pays de la Loire».

Insee, Économie & Statistiques n° 388-389, 2005 : «Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes».

Pour tout renseignement statistique

www.insee.fr/poitou-charentes

insee-contact@insee.fr

0 972 724 000 (tarification appel local)

du lundi au vendredi de 9 h à 17 h



Insee Poitou-Charentes
5 rue Sainte-Catherine - BP 557
86020 Poitiers Cedex
Tél : 05 49 30 01 01
Fax : 05 49 30 01 03
sed-poitou-charentes@insee.fr

Directeur de la publication : Didier BLAIZEAU
Coordination rédactionnelle : Didier BLAIZEAU, Gérard MOREAU,
Laurent DIAZ et Boris SIMON
ISSN 0221-1068