

ENTRE 2000 ET 2012, FORTE HAUSSE DES EMBAUCHES EN CONTRATS TEMPORAIRES, MAIS STABILISATION DE LA PART DES CDI DANS L'EMPLOI

En 2012, 87 % des salariés du secteur concurrentiel ont un contrat de travail à durée indéterminée, 3 % sont intérimaires et 10 % sont en contrat à durée déterminée. Alors qu'elle avait baissé de 8 points entre 1984 et 2000, la proportion de salariés en CDI a peu varié de 2000 à 2012.

Cependant, sur la même période, la part des embauches temporaires (intérim et CDD) dans les embauches a augmenté et leur durée moyenne a nettement baissé. De début 2000 à fin 2012, le nombre de déclarations d'intention d'embauche en CDD a progressé de 76 % et le nombre de missions d'intérim de 14 %, tandis qu'hors titulaires de la fonction publique, le nombre de déclarations d'intention d'embauche en CDI n'a augmenté que de 4 %. Fin 2012, la durée moyenne des missions d'intérim est de 1,7 semaine contre 2,0 semaines à la mi-2001 et seulement 21 % des intentions d'embauche en CDD concernent des CDD de plus d'un mois, contre 37 % début 2000.

La part des contrats temporaires, comme leur durée, est très variable d'un secteur à l'autre.

Toutefois, l'industrie et la construction se caractérisent par un recours plus fréquent à l'intérim et le tertiaire par un recours plus fréquent aux CDD. Les jeunes salariés et les professions peu qualifiées sont les plus concernés par les contrats temporaires. En 2012, pour les 15-24 ans, ces contrats représentent la moitié de l'emploi salarié concurrentiel et la très grande majorité des intentions d'embauche et missions d'intérim. Les contrats temporaires sont aussi fréquents dans la fonction publique que dans le secteur privé.

En 2012, 13 % des salariés du secteur concurrentiel sont en contrat temporaire...

En moyenne sur 2012, selon l'enquête Emploi, 17,8 millions de personnes résidant dans un ménage de France métropolitaine sont salariés du secteur concurrentiel (1) dans leur emploi principal (encadré 2). 15,4 millions d'entre eux sont en contrat à durée indéterminée (CDI), 0,5 million en mission d'intérim (contrat de travail temporaire) et 1,8 million en contrat de travail à durée déterminée (CDD) (2). Les contrats temporaires, CDD et intérim, ne peuvent être conclus que pour l'exécution de tâches précises et temporaires dans les cas prévus par le code du travail (encadré 1). Le contrat de travail à durée indéterminée est donc largement la forme d'emploi la plus répandue, concernant 86,9 % des salariés du secteur concurrentiel en moyenne en 2012, contre 10,3 % de salariés en contrat à durée déterminée (comprenant parmi eux 20 % d'apprentis et 6 % de contrats saisonniers) et 2,8 % d'intérimaires. La part des salariés en contrat temporaire (CDD ou intérim) dans le secteur concurrentiel a peu varié de la fin des années 1990 à 2012, restant comprise entre 12 % et 13 % chaque année depuis 2000 (graphique 1). Auparavant, entre 1984 et 2000, cette proportion avait très sensiblement augmenté : la part de l'intérim avait été multipliée par 4 en 16 ans (+2,7 points), tandis que celle des CDD avait plus que doublé (+5,7 points), malgré une faible progression du poids de l'apprentissage (+0,4 point) ; la part des CDI avait ainsi chuté de 8,4 points.

(1) Les salariés du secteur concurrentiel sont les salariés du secteur privé ou d'une entreprise publique. Ce sont les salariés qui ne travaillent pas dans la fonction publique : État, collectivités territoriales, hôpitaux publics.

(2) Les emplois bénéficiant d'une aide de l'État sont comptabilisés parmi les CDI ou les CDD selon leur statut ; en particulier, les CDD incluent les apprentis qui sont environ 400 000.

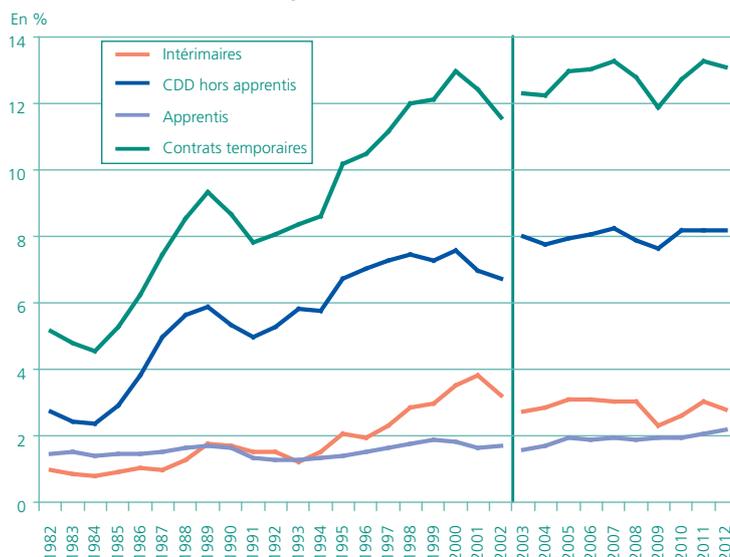
... mais plus de 90 % des embauches sont des CDD ou des missions d'intérim

La répartition des embauches entre contrats temporaires et CDI est à l'inverse de celle observée pour les effectifs parmi les salariés en emploi. D'après les déclarations uniques d'embauche (DUE) et les déclarations mensuelles des agences d'intérim (encadré 2), au 4^e trimestre 2012, 49,5 % des intentions d'embauche sont en CDD, 42,3 % sont des missions d'intérim et 8,1 % des CDI (graphique 2). Ainsi, dans le secteur concurrentiel, plus de 90 % des embauches s'effectuent en contrat temporaire.

Entre début 2000 et fin 2012, le nombre d'embauches en contrats temporaires dans le secteur concurrentiel a nettement augmenté (graphique 3). Le nombre d'intentions d'embauche en CDD a progressé de 76,2 % entre le 1^{er} trimestre 2000 et le 4^e trimestre 2012. Celui des missions d'intérim conclues a fortement fluctué avec la conjoncture; il était au 4^e trimestre 2012 supérieur de 14,3 % au niveau du 1^{er} trimestre 2000. Parallèlement, le total des intentions d'embauche en CDI n'a augmenté que de 3,8 % sur la période. Toutefois, les contrats temporaires ont toujours été la forme de contrat la plus fréquente parmi les embauches de 2000 à 2012 (graphique 2). Sur ces treize années, la part des intentions d'embauche en CDD et des missions d'intérim dans l'ensemble des intentions d'embauche (CDD et CDI) et des missions d'intérim n'a progressé que de 2,6 points, passant de 89,3 % au 1^{er} trimestre 2000 à 91,9 % au 4^e trimestre 2012. Sur la même période, la part des intentions d'embauche en CDD a progressé de 11 points de 38,5 % à 49,5 %. La part des missions d'intérim a, quant à elle, baissé de 8,4 points (de 50,7 % à 42,3 %).

La hausse de la part des contrats temporaires, et notamment des CDD, dans les embauches entre 2000 et 2012, concomitante à la stabilité de leur part parmi les salariés, s'explique par une très forte progression des contrats de très courte durée. En effet, entre le 1^{er} trimestre 2000 et

Graphique 1 • Proportion de salariés du secteur concurrentiel en contrat temporaire

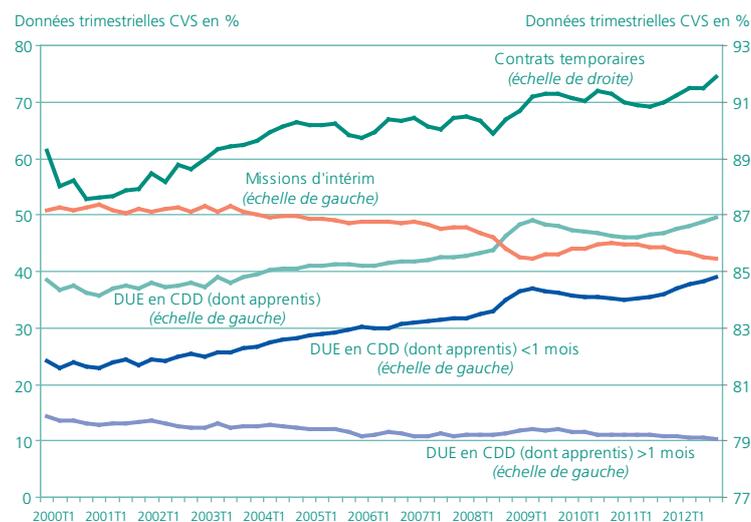


Concepts : emploi salarié au sens du BIT dans le secteur concurrentiel (y compris emplois aidés) ; données à la date de l'enquête (1^{er} trimestre) jusqu'en 2002 et en moyenne annuelle depuis 2003, d'où une rupture de série entre 2002 et 2003.

Lecture : en 2012, en moyenne, 13,1 % des salariés du secteur concurrentiel sont en contrat temporaire (intérimaires ou en CDD y compris les apprentis et autres emplois aidés en CDD).

Champ : ménages de France métropolitaine.

Graphique 2 • Part des contrats temporaires dans les intentions d'embauches de salariés dans le secteur concurrentiel



Lecture : au 4^e trimestre 2012, la part des intentions d'embauche en CDD dans l'ensemble des intentions d'embauche en CDD ou en CDI et des missions d'intérim est de 50 %.

Champ : salariés France entière hors régime agricole et fonctionnaires pour les DUE, secteur concurrentiel de France métropolitaine pour les missions d'intérim.

le 4^e trimestre 2012, la part des CDD de moins d'1 mois dans les intentions d'embauche et missions d'intérim a progressé de 15 points (de 24,1 % à 39,1 %), tandis que celle des CDD d'1 mois ou plus a légèrement baissé. Parallèlement, au cours de cette période, la durée moyenne des missions d'intérim a également diminué de 0,2 semaine (-12,1 %) pour atteindre 1,7 semaine fin 2012 (graphique 4).

Si la part des CDD de moins d'1 mois dans les embauches a continuellement augmenté, l'évolution de la durée moyenne des missions d'intérim n'est à l'inverse pas continue sur les treize années, mais liée à la conjoncture économique. Entre 2000



Source : Insee, enquêtes Emploi 1982-2012 ; calculs Dares.



Source : Acof, déclaration unique d'embauche (DUE) ; Pôle emploi, déclaration mensuelle des agences d'intérim ; calculs Dares.

et 2007, la durée des missions a été relativement stable. En revanche, suite à la crise économique, elle a diminué de 0,3 semaine entre le 2^e trimestre 2008 et le 4^e trimestre 2009. En 2010 et 2011, avec la reprise de l'emploi, elle a augmenté de 0,1 semaine. Elle a diminué de nouveau au cours de 2012 (-0,1 semaine sur l'année) du fait de la nouvelle dégradation du marché du travail.

L'intérim est 6 fois plus fréquent dans l'industrie que dans les services, mais le CDD 2 fois moins répandu

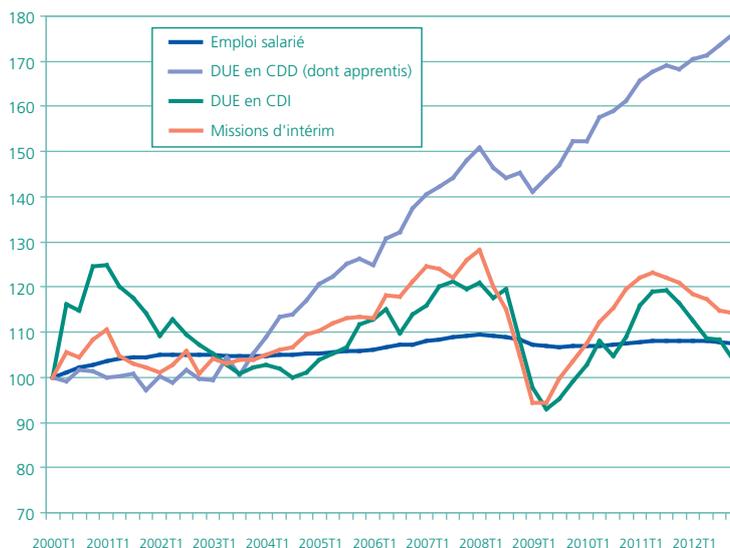
La part des emplois temporaires parmi les salariés du secteur concurrentiel est la plus faible dans l'industrie (11 %) et les services (13 % en 2012). Elle est sensiblement plus importante dans la construction (16 %) et beaucoup plus élevée parmi les salariés agricoles (25 %). Le type de contrat temporaire est cependant très différent selon les secteurs (tableau 1).

L'industrie et la construction ont fortement recours à l'intérim : les intérimaires y représentent respectivement 5 % et 6 % des effectifs salariés en 2012, contre seulement 2 % dans les services et 1 % pour l'agriculture. Le taux de recours à l'intérim est assez homogène au sein des secteurs industriels, tandis que dans les services, le secteur des transports et celui des activités de services administratifs et de soutien y ont plus souvent recours que les autres secteurs (respectivement 3 % et 7 %).

Le taux de recours aux CDD est 2 fois plus important dans les services que dans l'industrie (11 % contre 6 % en 2012). La construction, avec un taux de recours aux CDD de 10 %, se singularise notamment par un pourcentage élevé d'apprentis (4 % contre 2 % pour l'industrie et le tertiaire). Dans l'agriculture, près d'un quart des salariés sont en CDD. Parmi les secteurs industriels, seules les industries agro-alimentaires, qui emploient davantage d'apprentis (5 %), ont autant recours aux CDD que les services. Le taux de recours aux CDD est très variable au sein de l'emploi concurrentiel des services. C'est dans les services que se

Graphique 3 • Évolution du nombre de déclarations d'intentions d'embauche en CDD et CDI et du nombre de missions d'intérim dans le secteur concurrentiel

Données trimestrielles CVS, base 100 au 1^{er} trimestre 2000

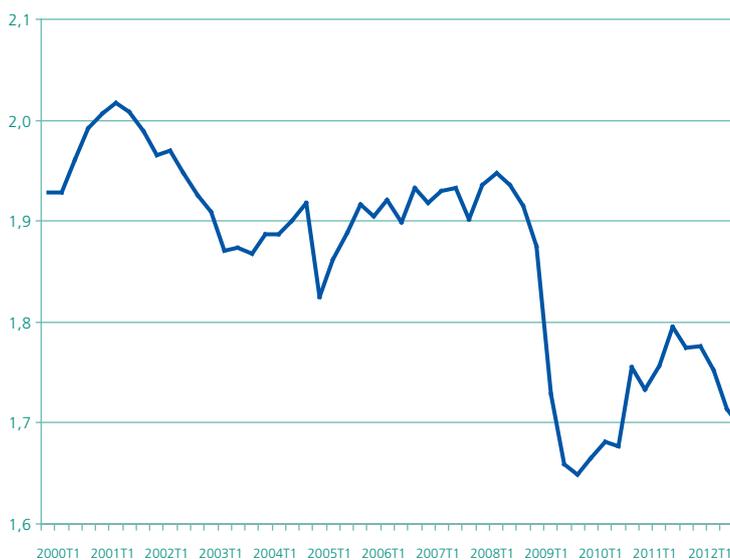


Lecture : le nombre d'intentions d'embauche en CDI a augmenté de 3,4 % du 1^{er} trimestre 2000 au 4^e trimestre 2012.

Champ : salariés France entière hors régime agricole et fonctionnaires pour les DUE ; secteur concurrentiel de France métropolitaine pour les missions d'intérim et l'emploi salarié.

Graphique 4 • Durée moyenne des missions d'intérim de 2000 à 2012

Données trimestrielles CVS en semaines



Lecture : la durée moyenne des missions d'intérim qui se sont achevées au cours du 4^e trimestre 2012 est de 1,7 semaine.

Champ : secteur concurrentiel ; France métropolitaine.

concentrent les secteurs où le CDD est « d'usage » (3), avec un recours rendu plus facile par le code du travail (encadré 1). Dans les secteurs où une part importante ou bien la totalité des activités sont concernées par le CDD « d'usage », le taux de recours aux CDD est élevé. En 2012, il atteint ainsi 35 % dans les arts, les spectacles et les activités récréatives et est proche de 20 % dans quatre autres secteurs : l'hébergement et la restauration ; l'édition, l'audiovisuel et l'information ; l'enseignement privé et les autres activités de services (activités des organisations associatives, de réparation des biens personnels et domestiques, ainsi que certains services personnels comme la blanchisserie, la coiffure et les soins du corps).



Source : Insee, estimations d'emploi salarié ; Pôle emploi, déclaration mensuelle des agences d'intérim ; Acoess, déclaration unique d'embauche (DUE) ; calculs Dares.



Source : Pôle emploi, déclaration mensuelle des agences d'intérim ; calculs Dares.

(3) Il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et du caractère par nature temporaire du poste du salarié, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée et l'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples que dans les autres secteurs. Le code du travail définit une liste d'activités pour lesquelles l'employeur peut avoir recours au CDD d'usage.

Les services embauchent près de 8 fois plus souvent en CDD que l'industrie

Dans l'industrie, la construction ou les services, respectivement 96 %, 89 % et 91 % des intentions d'embauche et missions d'intérim sont des contrats temporaires en 2012 (tableau 2). La répartition des embauches dans le secteur concurrentiel diffère cependant selon le secteur d'activité.

L'industrie et la construction embauchent très majoritairement des intérimaires : 88 % des intentions d'embauche et des missions d'intérim de l'industrie et 76 % dans la construction contre 28 % dans les services. Ainsi dans l'industrie le poids des missions d'intérim dans les intentions d'embauche et missions d'intérim est 11 fois supérieur à celui des CDD en 2012 alors que les intérimaires et les CDD représentent une part proche de l'emploi du secteur (tableau 1). Au sein des secteurs industriels, la part des missions d'intérim dans les intentions d'embauche et missions d'intérim est sensiblement la même, plus de 85 % des embauches. En revanche, dans les secteurs des services, la part des missions d'intérim varie fortement d'un secteur à l'autre. Elles représentent 75 % des intentions d'embauche et

missions d'intérim dans les transports, 46 % dans le commerce, 43 % dans les activités informatiques et services d'information, alors que l'intérim pèse pour 28 % des intentions d'embauche et missions d'intérim dans le secteur de la recherche et développement scientifique ou seulement 2 % dans l'édition, l'audiovisuel et la diffusion.

À l'inverse, la part des CDD dans les intentions d'embauche et missions d'intérim est beaucoup plus importante dans les services (63 % en 2012) que dans la construction (14 %) ou que dans l'industrie (8 %). Comme pour les missions d'intérim, la part des CDD dans les intentions d'embauche et missions d'intérim est très variable au sein des secteurs des services. Ce sont les secteurs où le CDD « d'usage » est autorisé que la part des CDD dans les intentions d'embauche et missions d'intérim dans l'emploi est la plus importante : elle atteint, en 2012, 94 % dans l'édition, l'audiovisuel et la diffusion, 91 % dans les activités des arts et du spectacle, 86 % dans les autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, comprenant notamment la publicité et les études de marché, 77 % dans l'enseignement privé et 75 % dans les autres activités de services. Cette part est aussi élevée dans l'hébergement médico-social et l'action sociale (78 %).

Tableau 1 • Part des salariés en CDI, intérim et CDD dans les différents secteurs d'activité en 2012 (secteur concurrentiel)

Moyennes annuelles, effectifs en milliers, parts en %

	Effectifs	CDI	Intérim	CDD	Dont CDD hors apprentis	Dont apprentis
Agriculture, sylviculture et pêche	262	75	1	24	20	4
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	389	90	4	6	4	2
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	567	82	6	11	7	5
Cokéfaction et raffinage	11	98	1	1	1	-
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	481	91	5	5	3	2
Fabrication de matériels de transport	439	89	7	4	2	2
Fabrication d'autres produits industriels	1 621	90	5	5	4	1
Industrie	3 507	89	5	6	4	2
Construction	1 460	84	6	10	6	4
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 795	88	1	10	7	3
Transports et entreposage	1 260	91	3	5	5	1
Hébergement et restauration	790	81	1	18	14	4
Information et communication	672	90	1	10	8	2
<i>Dont : édition, audiovisuel et diffusion</i>	203	77	1	21	19	2
<i>télécommunications</i>	135	95	0	5	3	2
<i>activités informatiques et services d'information</i>	334	95	1	4	3	1
Activités financières et d'assurance	802	95	1	5	4	1
Activités immobilières	244	91	1	8	6	2
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1 934	86	4	10	8	2
<i>Dont : activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques</i>	764	93	1	7	5	2
<i>recherche-développement scientifique</i>	105	85	1	14	12	2
<i>autres activités spécialisées, scientifiques et techniques</i>	175	89	1	10	8	1
<i>activités de services administratifs et de soutien</i>	889	81	7	12	10	2
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	2 552	87	1	12	12	0
<i>Dont : administration publique*</i>	265	90	0	9	9	0
<i>enseignement privé</i>	426	82	1	17	16	1
<i>activités pour la santé humaine</i>	517	92	1	8	7	1
<i>hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement</i>	1 344	86	0	14	13	0
Arts, spectacles et activités récréatives	233	64	1	35	32	3
Autres activités de services	535	79	1	21	16	4
Activités des ménages en tant qu'employeurs et en tant que producteurs pour usage propre	590	88	1	11	10	1
Tertiaire	12 406	87	2	11	9	2
Ensemble	17 731	86,9	2,8	10,3	8,2	2,1

* L'administration publique couvre ici notamment les caisses de sécurité sociale.

Concepts : emploi salarié au sens du BIT dans le secteur concurrentiel ; emplois aidés en CDD classés en CDD.

Remarques : le nombre total de salariés du secteur concurrentiel est légèrement plus élevé que la somme des effectifs de tous les secteurs d'activité car pour 0,5 % des salariés leur secteur d'activité n'est pas renseigné.

Lecture : en moyenne, 18 % des salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration sont en CDD en 2012.

Champ : ménages de France métropolitaine.



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.

LA LÉGISLATION SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL DE DROIT PRIVÉ : CDI, CDD ET CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

1/ Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI est le contrat de travail de droit commun. C'est la « forme normale et générale de la relation de travail » selon l'article 1^{er} de la loi de juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail. La loi de 2008 institue une période d'essai interprofessionnelle dont la durée maximum, renouvellement compris, varie de quatre mois pour les ouvriers et les employés à huit mois pour les cadres. Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat sans motiver leur décision ni payer d'indemnité. Jusqu'en 2008, deux modes de rupture du CDI existaient : le licenciement (pour motif économique ou personnel) et la démission. La loi de 2008 a créé un nouveau mode de rupture du contrat, dit « rupture conventionnelle », qui permet à l'employeur et au salarié de convenir ensemble des conditions de fin de contrat ; pour ce nouveau mode de rupture la loi prévoit la même indemnité minimum que pour un licenciement. Par ailleurs, la rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié à l'indemnisation par l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'un licenciement pour motif personnel.

2/ Contrat à durée déterminée (CDD)

Selon le code du travail, le CDD ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans un certain nombre de cas prévus.

- Le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire au temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI.
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier.
- Les contrats aidés.

- Le « CDD d'usage ». Il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et du caractère par nature temporaire du poste du salarié, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée et l'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples que dans les autres secteurs. Le code du travail définit une liste d'activités pour lesquelles l'employeur peut avoir recours au CDD d'usage (article D1242-1). L'activité concernée doit correspondre à l'un des secteurs suivants : exploitations forestières, déménagement, hôtellerie et restauration, réparation navale, arts et spectacles, enseignement, audiovisuel, activités d'enquête et de sondage, information, cinéma, sport professionnel, centres de loisirs et de vacances, entreposage et stockage de la viande, recherche scientifique dans le cadre d'un arrangement administratif international ou d'une convention, montage et de démontage d'installations foraines, bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger, activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger, service à domicile : femme de ménage, professeur particulier, etc.

La date de fin du CDD (ou terme) est fixée avec précision dès la conclusion du contrat qui est renouvelable une fois. Une durée minimale est fixée pour les contrats sans terme précis (remplacement d'un salarié absent, d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI, recrutement de salariés saisonniers, remplacement d'un chef d'entreprise ou d'une personne exerçant une activité libérale). La durée maximale, renouvellement compris, est de 18 mois en général mais peut pour certains motifs être de 9 mois ou de 24 mois. La période d'essai doit avoir été expressément prévue par le contrat et n'est pas renouvelable. Sa durée ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat ne dépasse pas six mois et elle est au maximum d'un mois au delà. Le contrat ne peut être rompu, sauf faute grave du salarié ou de l'employeur, cas de force majeure ou accord entre les parties. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise. L'indemnité de fin de contrat constitue un complément de salaire en compensation de la précarité. Elle atteint 10 % du total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat.

La loi de 2008 a créé à titre expérimental un CDD pour la réalisation d'un objet défini. Ce CDD de « projet » est réservé aux ingénieurs et cadres pour la réalisation de certains projets dont la durée est incertaine mais comprise entre 18 et 36 mois.

3/ Contrat de travail temporaire (intérim)

Comme pour le CDD, le contrat de travail temporaire (intérim) ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas prévus par les articles L. 1251-5 à L1251-10 du code du travail. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire, est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée. Les cas de recours prévus par la loi sont les mêmes que pour le CDD, sauf pour les contrats aidés pour lesquels l'intérim est exclu.

Le contrat peut être renouvelé une fois s'il précise les conditions de son renouvellement ou s'il fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. La durée maximale du contrat, renouvellement compris, varie de 9 à 24 mois selon les cas de recours. Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai qui est limitée à deux jours ouvrés pour les missions d'au plus un mois, à trois jours ouvrés pour celles d'un à deux mois et à cinq jours ouvrés au-delà.

Le contrat de travail temporaire ne peut être rompu, sauf dans certains cas, les mêmes que pour le CDD. Si la rupture anticipée du contrat est le fait de l'employeur, ce dernier doit proposer au salarié intérimaire un nouveau contrat pour la durée restant à courir, et sans modification substantielle en matière de rémunération, d'horaire de travail, de qualification et de temps de transport. À défaut, l'employeur devra assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qui aurait été perçue si le premier contrat était allé à son terme. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise. La prime de fin de mission, versée à l'intérimaire, est égale à 10 % du montant total des salaires bruts perçus.

La situation des salariés de la fonction publique

Les salariés des trois versants de la fonction publique (État, collectivités territoriales, hôpitaux publics) comprennent les agents titulaires (fonctionnaires) et les agents contractuels. Les fonctionnaires sont dans une situation statutaire et réglementaire : ils n'ont pas de contrat de travail mais leur emploi est directement géré par des dispositions de la loi et du règlement (décrets, arrêtés). Les agents contractuels signent un contrat avec leur employeur ; ce contrat peut être de droit public ou de droit privé, à durée déterminée ou indéterminée. Par ailleurs, la loi d'août 2009 relative à la mobilité et au parcours dans la fonction publique autorise le recours à l'intérim dans la fonction publique. Ce recours ne peut intervenir que pour le remplacement momentané d'un agent, une vacance temporaire d'emploi, un accroissement temporaire d'activité ou un besoin occasionnel ou saisonnier.

Au niveau sectoriel retenu (4), la corrélation entre la part des contrats temporaires dans les embauches et la part des contrats temporaires dans les effectifs salariés est de 0,4. Pris séparément, elle est de 0,6 pour l'intérim et de 0,7 pour les CDD. Ainsi, la part des contrats temporaires dans les embauches et missions d'intérim ne prédit que partiellement la part des contrats temporaires dans les effectifs salariés pour un secteur donné. À titre illustratif, la part des contrats temporaires dans les intentions d'embauche et les missions d'intérim est de 97 % dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac comme dans celui des arts, des spectacles et des activités récréatives mais la part des contrats temporaires dans les effectifs salariés est de 18 % pour le premier secteur alors qu'elle est de 36 % pour le second. Les autres facteurs pouvant expliquer la variabilité de la part des contrats temporaires dans les effectifs salariés à niveau donné dans les embauches sont notamment la durée des contrats temporaires proposés, la pérennité des effectifs en CDI et les taux de transformation des CDD en CDI.

La durée effective des contrats temporaires varie très fortement d'un secteur à l'autre (tableau 3). Que ce soit pour l'intérim ou pour les CDD, les contrats sont plus courts dans les services que dans l'industrie ou la construction. Les missions

d'intérim échues au 4^e trimestre 2012 ont duré en moyenne 1,2 semaine dans les services contre 2,0 dans l'industrie et 2,5 dans la construction. D'après les données enregistrées dans les déclarations et l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre qui ne couvrent que partiellement les CDD de moins d'un mois (encadré 2), la moitié des CDD échus en 2012 dans les services a duré moins de 1,7 semaine (5). Cet indicateur s'établit à 8,7 semaines pour l'industrie et 13 semaines pour la construction. À un niveau plus fin, de très fortes différences sectorielles sont observées, notamment pour la durée médiane des CDD. Pour les secteurs industriels la moitié d'entre eux ont duré moins de 6,7 semaines dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac contre 66,8 semaines dans le secteur de la fabrication de matériel de transport. De même, dans les services, la durée médiane des CDD échus en 2012 s'échelonne de 0,3 semaine dans le secteur des arts, des spectacles et des activités récréatives à 32,7 semaines dans les télécommunications.

La durée effective des CDI est également très variable d'un secteur à l'autre. À nouveau, la durée médiane des CDI qui ont été rompus en 2012 (6) est plus faible dans le secteur des services (20,9 mois) que dans la construction (32,2 mois) ou l'industrie (55,9 mois).

(4) Nomenclature agrégée en A17 pour l'industrie et A38 pour les services.

(5) Lorsque le CDD initial a été renouvelé, la durée prise en compte dans cette statistique est la durée totale des deux contrats successifs. Un CDD ne peut être renouvelé plus d'une fois.

(6) Tous motifs de rupture confondus : démission, fin de période d'essai, licenciements, retraites...

Tableau 2 • Part des différents types de contrat de travail dans les intentions d'embauche et missions d'intérim selon le secteur d'activité en 2012

Données annuelles, embauches en milliers, parts en %

	Total des intentions d'embauche et des missions d'intérim	Part des intentions d'embauches en CDI	Part des missions d'intérim	Part des intentions d'embauches en CDD
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	697	4	88	8
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	2 264	3	86	11
Cokéfaction et raffinage	6	5	87	7
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	548	5	88	6
Fabrication de matériels de transport.....	340	5	90	5
Fabrication d'autres produits industriels	2 929	4	89	7
Industrie	6 784	4	88	8
Construction	2 965	11	76	14
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	3 955	13	46	41
Transports et entreposage	2 884	5	75	20
Hébergement et restauration.....	4 298	12	18	70
Information et communication.....	1 588	8	8	84
Dont : édition, audiovisuel et diffusion	1 364	3	2	94
télécommunications	40	23	36	40
activités informatiques et services d'information	185	37	43	20
Activités financières et d'assurance.....	343	21	41	38
Activités immobilières.....	175	23	35	42
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	5 491	11	25	64
Dont : activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques.....	942	20	41	39
recherche-développement scientifique.....	51	12	28	60
autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	1 063	6	8	86
activités de services administratifs et de soutien	3 435	10	26	65
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	4 895	7	18	75
Dont : administration publique*.....	737	5	4	91
enseignement privé.....	560	8	14	77
activités pour la santé humaine.....	1 244	6	33	60
hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement..	2 354	7	15	78
Arts, spectacles et activités récréatives.....	2 588	3	6	91
Autres activités de services	902	12	12	75
Services	27 120	9	28	63
Ensemble	36 869	9	43	49



Source : Pôle emploi, déclaration mensuelle des agences d'intérim ; AcoSS, déclaration unique d'embauche (DUE) ; calculs Dares.

* L'administration publique couvre ici notamment les caisses de sécurité sociale.

Lecture : en moyenne en 2012, parmi les intentions d'embauche en CDI et CDD et les missions d'intérim du secteur de l'hébergement et de la restauration, 70 % sont des intentions d'embauche en CDD.

Champ : salariés France entière hors régime agricole et fonctionnaires pour les DUE ; secteur concurrentiel de France métropolitaine pour les missions d'intérim.

Dans le secteur concurrentiel, la moitié des jeunes salariés de 15-24 ans et le tiers des ouvriers non qualifiés ont un contrat temporaire

En 2012, la proportion de salariés du secteur concurrentiel en contrat temporaire dans leur emploi principal est légèrement plus élevée pour les femmes que pour les hommes (13,5 % contre 12,7 %, tableau 4). Depuis 1982, l'écart entre les femmes et les hommes a toujours été modéré, ne dépassant pas 3 points. Les hommes sont beaucoup plus souvent intérimaires que les femmes (3,6 % contre 1,8 % des emplois salariés privés en 2012), tandis qu'ils sont moins fréquemment en CDD (9,1 % contre 11,7 %), bien que plus souvent apprentis (tableau 1). Ces écarts s'expliquent pour une grande part par l'inégale répartition des salariés masculins et féminins dans les différents secteurs d'activité, et en particulier par la part plus importante des hommes dans les secteurs industriels, qui recourent largement à l'emploi intérimaire. Si la répartition femmes-hommes était la même dans tous les secteurs d'activité de la nomenclature à 38 postes, avec les taux de recours par sexe observés dans chaque secteur l'écart de taux de recours à l'intérim (respectivement aux CDD) entre les femmes et les

hommes ne serait plus de -1,8 point (respectivement 2,6 points), mais seulement de -0,7 point (respectivement 0,6 point).

Les différences entre les salariés les plus jeunes et leurs aînés sont considérables : dans le secteur concurrentiel, seuls 50 % des jeunes salariés de 15-24 ans sont en CDI dans leur emploi principal en 2012, contre 90 % des salariés entre 25 et 49 ans. L'apprentissage explique une partie de cet écart, car 20,1 % des salariés de 15-24 ans sont apprentis, mais les CDD hors apprentissage et l'intérim sont aussi beaucoup plus fréquents pour les plus jeunes salariés (respectivement 22,9 % et 7,3 % des emplois salariés des 15-24 ans) que pour les 25-49 ans (respectivement 7,1 % et 2,7 %). La part des contrats temporaires dans l'emploi salarié des 15-24 ans a beaucoup augmenté en trente ans (+33 points entre 1982 et 2012, contre seulement +8 points pour les 25-49 ans) : en 1982, plus de 80 % des jeunes salariés étaient en CDI. D'une part, le poids de l'apprentissage s'est sensiblement accru (+13 points) : l'apprentissage a concerné de plus en plus de jeunes et, avec l'allongement rapide des études jusqu'au milieu des années 90, la proportion de jeunes en emploi a beaucoup baissé, ce qui contribue mécaniquement à accroître fortement la part de l'apprentissage parmi les salariés

Tableau 3 • **Durée moyenne des missions d'intérim échues au 4^e trimestre 2012 et durée médiane des CDD et CDI échus selon le secteur d'activité en 2012**

En mois pour les CDI, en semaines pour les CDD et les missions d'intérim

	Durée médiane des CDI échus en 2012 (en mois)	Durée moyenne des missions d'intérim échues au 4 ^e trimestre 2012 (en semaines, CVS)	Durée médiane des CDD échus en 2012 (en semaines)
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	45,7	1,5	17,4
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	25,2	1,1	6,7
Cokéfaction et raffinage.....	121,8	4,8	41,3
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	76,7	3,6	17,3
Fabrication de matériels de transport.....	127,4	5,4	66,8
Fabrication d'autres produits industriels.....	63,1	2,1	14,0
Industrie.....	55,9	2,0	8,7
Construction.....	32,2	2,5	13,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	23,4	1,4	4,0
Transports et entreposage.....	29,0	1,2	6,7
Hébergement et restauration.....	7,5	0,6	3,3
Information et communication.....	24,2	2,6	0,4
Dont : édition, audiovisuel et diffusion.....	26,2	1,6	0,4
télécommunications.....	46,6	4,1	32,7
activités informatiques et services d'information.....	22,3	2,7	14,1
Activités financières et d'assurance.....	51,4	3,2	11,6
Activités immobilières.....	22,4	1,9	4,3
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.....	19,7	1,5	2,6
Dont : activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques.....	32,9	1,9	7,3
recherche-développement scientifique.....	57,5	4,8	17,3
autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	12,3	1,5	1,1
activités de services administratifs et de soutien.....	15,9	1,3	2,6
Administration publique*, enseignement, santé humaine et action sociale.....	35,0	0,7	1,0
Dont : administration publique.....	338,4	2,5	13,7
enseignement privé.....	35,9	1,6	4,4
activités pour la santé humaine.....	37,3	0,6	0,7
hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement.....	28,5	0,5	1,0
Arts, spectacles et activités récréatives.....	25,8	0,5	0,3
Autres activités de services.....	25,4	1,6	3,7
Services.....	20,9	1,2	1,7
Ensemble.....	24,2	1,7	2,0

* L'administration publique couvre ici notamment les caisses de sécurité sociale.

Lecture : dans la construction, la moitié des CDD déclarés dans les EMMO-DMMO qui se sont achevés en 2012 ont duré moins de 13 semaines et la moitié des missions d'intérim terminées au 4^e trimestre 2012 moins de 2,5 semaines.

Champ : secteur concurrentiel hors agriculture ; France métropolitaine.



Source : Dares, EMMO-DMMO ; Pôle emploi, déclaration mensuelle des agences d'intérim ; calculs Dares.

Tableau 4 • Proportion de salariés du secteur concurrentiel par contrat de travail selon le sexe, l'âge et la catégorie socio-professionnelle en 2012

Effectifs en milliers, parts en %

	CDI			Intérim			CDD			Dont CDD hors apprentis			Dont apprentis		
	1982	2003	2012	1982	2003	2012	1982	2003	2012	1982	2003	2012	1982	2003	2012
Ensemble															
Nombre d'emplois salariés.....	12 867	14 361	15 427	129	448	492	566	1 569	1 832	372	1 314	1 450	194	255	382
Répartition par type de contrat.....	94,9	87,7	86,9	1,0	2,7	2,8	4,1	9,6	10,3	2,7	8,0	8,2	1,4	1,6	2,1
Sexe															
Homme.....	94,8	88,8	87,3	0,9	3,2	3,6	4,3	8,0	9,1	2,5	6,1	6,6	1,8	1,9	2,5
Femme.....	95,1	86,3	86,5	1,0	2,2	1,8	3,9	11,5	11,7	3,1	10,5	9,9	0,8	1,0	1,8
Âge															
De 15 à 24 ans.....	82,7	56,0	49,7	2,2	8,1	7,3	15,1	35,9	43,0	7,8	23,6	22,9	7,3	12,3	20,1
De 25 à 49 ans.....	97,6	91,1	90,0	0,7	2,3	2,7	1,7	6,6	7,3	1,7	6,5	7,1	0,0	0,1	0,2
50 ans ou plus.....	98,7	95,2	93,8	0,4	0,9	1,1	0,9	3,9	5,1	0,9	3,9	5,1	0,0	0,0	0,0
Catégorie socioprofessionnelle															
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	97,6	94,7	94,3	0,3	0,4	0,3	2,1	4,9	5,4	2,1	4,8	5,0	0,0	0,1	0,4
Professions intermédiaires.....	96,9	91,1	90,3	0,6	1,0	1,2	2,5	7,9	8,5	2,3	7,1	6,6	0,2	0,8	1,9
Employés qualifiés.....	94,3	87,4	86,3	1,3	1,7	1,2	4,4	10,9	12,5	3,2	9,2	9,5	1,2	1,7	3,0
Employés non qualifiés.....	94,3	83,8	84,3	0,6	1,0	1,1	5,1	15,2	14,6	3,5	14,1	12,9	1,6	1,1	1,7
Ouvriers qualifiés.....	96,5	91,0	87,4	0,9	3,9	5,2	2,6	5,1	7,4	2,0	4,1	6,0	0,6	1,0	1,4
Ouvriers non qualifiés.....	90,9	71,6	68,9	1,4	10,0	11,2	7,7	18,4	19,9	3,6	12,4	13,1	4,1	6,0	6,8



Source : Insee, enquêtes Emploi 1982, 2003 et 2012 ; calculs Dares.

Concepts : emploi salarié au sens du BIT dans le secteur concurrentiel ; emplois aidés en CDD classés en CDD ; âge exact à la date de l'enquête ; données à la date de l'enquête en 1982 et en moyenne annuelle en 2003 et 2012.

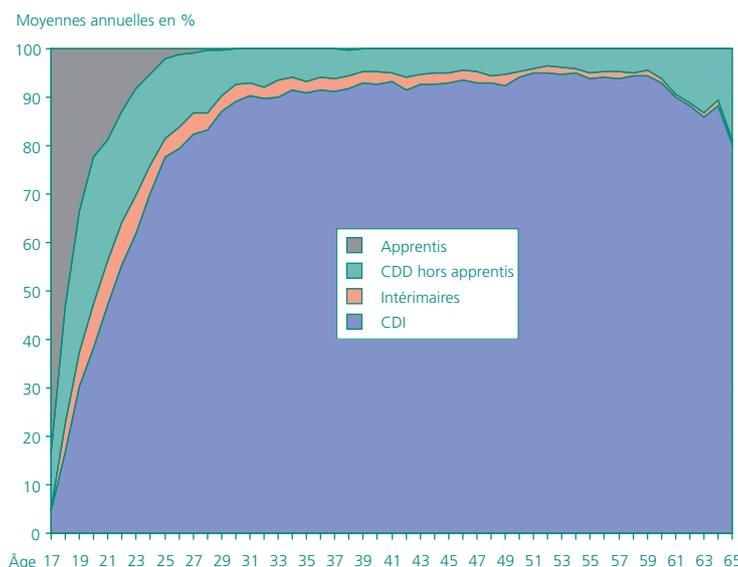
Lecture : en moyenne, 2,7 % des salariés du secteur concurrentiel âgés de 25 à 49 ans sont intérimaires en 2012.

Champ : ménages de France métropolitaine.

de 15-24 ans. D'autre part, hors apprentissage, la part des CDD (respectivement de l'intérim) dans l'emploi salarié des 15-24 ans a plus que triplé, passant de 8,4 % (respectivement 2,4 %) en 1982 à 28,7 % (respectivement 9,1 %) en 2012. Toutefois, hors apprentissage, cette hausse de la part des emplois temporaires sur trente ans a été de même ampleur pour les 15-24 ans et pour les 25-49 ans et s'est effectuée sur la période 1982-2000. Dans le secteur concurrentiel, un jeune salarié, comme un salarié de 25-49 ans, est 4 fois (respectivement 4,4 fois) plus souvent intérimaire (respectivement en CDD hors apprentissage) que sous un autre contrat hors apprentissage en 2012 qu'en 1982.

La part des emplois temporaires dans le secteur concurrentiel diminue rapidement avec l'âge de 17 à 25 ans, passant de 95 % à 24 % en 2012, en raison principalement du poids décroissant de l'apprentissage (graphique 5). La part de l'intérim et des CDD hors apprentissage est maximum aux alentours de 20 ans, représentant respectivement 10 % et 30 % des emplois salariés. De 26 à 50 ans, la part des emplois temporaires diminue à un rythme plus modéré, puis se stabilise ensuite entre 50 et 59 ans, âges auxquels de 5 % à 7 % des salariés du secteur concurrentiel sont en CDD et environ 1 % sont intérimaires en 2012. À partir de 60 ans les salariés sont plus souvent en CDD : de 61 à 65 ans, la part des CDD passe de 10 % à 20 %, tandis que la part de l'intérim reste proche de 1 %.

Graphique 5 • Proportion de salariés du secteur concurrentiel par contrat de travail selon l'âge en 2012



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.

Concepts : emploi salarié au sens du BIT dans le secteur concurrentiel ; emplois aidés en CDD classés en CDD ; âge exact à la date de l'enquête ; moyenne mobile d'ordre 3 sur l'âge.

Lecture : en moyenne en 2012, 92,6 % des salariés âgés de 39 à 41 ans sont en CDI dans le secteur concurrentiel, 2,7 % sont intérimaires et 4,7 % sont en CDD.

Champ : ménages de France métropolitaine.

Les emplois non qualifiés, et particulièrement ceux d'ouvriers qui comptent beaucoup de jeunes, sont les plus concernés par les emplois temporaires : 31 % des ouvriers non qualifiés et 16 % des employés non qualifiés du secteur concurrentiel sont en contrat temporaire en 2012. On compte environ 13 % de contrats temporaires chez les ouvriers et employés qualifiés, 10 % parmi les professions intermédiaires et 6 % parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures. La hausse de la part des contrats temporaires entre 1982 et 2012 a concerné toutes les catégories socioprofessionnelles et a été la plus forte pour les ouvriers non qualifiés (+22 points, contre environ +10 points pour les ouvriers qualifiés et les employés) et la plus faible pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (+3 points).

LES SOURCES STATISTIQUES

1/ L'enquête Emploi de l'Insee

L'enquête Emploi est réalisée par l'Insee auprès des ménages : les personnes vivant en communauté (foyers, cités universitaires, hôpitaux, maisons de retraite, prisons) ne sont pas interrogées. Jusqu'en 2002, l'enquête avait lieu au cours d'un mois précis de l'année, généralement en mars, auprès d'environ 75 000 personnes de 15 ans ou plus. Depuis 2003, elle est réalisée en France métropolitaine en continu tout au long de l'année. Jusqu'en 2008, quelque 70 000 personnes âgées de 15 ans ou plus répondaient chaque trimestre et étaient interrogées six trimestres consécutifs. À partir de début 2009, la taille de l'échantillon a été augmentée progressivement pour aboutir à 105 000 répondants par trimestre à partir de la mi-2010. Dans les départements d'outre-mer, l'enquête Emploi a continué jusqu'en 2012 à être annuelle ; elle est réalisée au cours du 2^e trimestre.

Le type de contrat de travail n'est demandé aux salariés que pour leur emploi principal, mais pas pour leurs autres activités professionnelles éventuelles. Cinq types de contrat de travail sont distingués : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée autre que saisonnier, contrat saisonnier, contrat d'intérim ou de travail temporaire, contrat d'apprentissage. L'enquête Emploi permet notamment de connaître la répartition des salariés par type de contrat selon l'âge, le sexe, la profession et le secteur d'activité. Hormis pour la répartition par tranche d'âge (15-24 ans, 25-49 ans, 50 ans ou plus) et sexe, il n'existe pas de séries homogènes 1982-2011 sur les contrats des salariés en raison d'une rupture de série en 2003 avec le passage à l'enquête en continu. L'Insee et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont affiné l'identification des emplois exercés dans la fonction publique (État, collectivités territoriales, hôpitaux publics) à partir de 2006. En particulier, les salariés fonctionnaires de La Poste et de France Télécom sont exclus du champ de la fonction publique depuis cette date, les assistantes maternelles sont considérées comme relevant de la fonction publique territoriale et les élus locaux ne sont plus considérés comme relevant de la fonction publique territoriale. Les modifications apportées ont modifié sensiblement le nombre d'emplois de chacun des trois versants de la fonction publique, mais ont peu modifié le nombre total d'emplois salariés de l'ensemble de la fonction publique (-36 000, soit 0,7 % des effectifs de la fonction publique au 4^e trimestre 2008). Les salariés du secteur concurrentiel sont ceux qui ne sont pas classés dans la fonction publique.

2/ Les relevés mensuels des agences d'intérim adressés à Pôle emploi

Pôle emploi recense les missions d'intérim déclarées par les agences de travail temporaire. À partir de cette information mensuelle, la Dares élabore divers indicateurs dont deux sont utilisés dans cette étude.

- Le nombre de contrats conclus au cours du trimestre (ou de l'année) : missions dont la date de début appartient au trimestre (ou de l'année).
- La durée moyenne des missions : moyenne de la durée des missions dont la date de fin appartient au trimestre ou à l'année.

3/ Les mouvements de main-d'œuvre (MMO) de la Dares et les déclarations uniques d'embauche (DUE) de l'Acoss (tableau A).

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre sont issues de deux sources statistiques distinctes de la Dares :

- la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) dans les établissements de 50 salariés ou plus, rendue obligatoire par le code du travail depuis 1985 ;
- l'enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) dans les établissements de 1 à 49 salariés, réalisée par sondage depuis 1996 ; les établissements de 1 à 9 salariés sont entrés dans le champ de l'enquête en 2007.

Les établissements assujettis à l'une des deux sources relatives aux MMO doivent renseigner leurs effectifs salariés en début et fin de mois pour la DMMO, de trimestre pour l'EMMO, ainsi que le détail des entrées (CDD, CDI...) et des sorties (fin de CDD, démission, licenciements...) hors missions d'intérim. La Dares centralise la collecte des deux sources. La déclaration des embauches en CDD de moins d'un mois non renouvelable n'est pas obligatoire dans la DMMO.

La déclaration unique d'embauche est un document obligatoire transmis à l'Urssaf par les employeurs avant le recrutement d'un salarié relevant du régime général de la sécurité sociale. C'est une intention d'embauche qui est déclarée et non une embauche effective car dans certains cas l'intention d'embauche ne se concrétise pas en une embauche effective. Une enquête de 2006 auprès d'entreprises de moins de 20 salariés avait estimé à 10 % la proportion de déclarations d'embauches ne donnant pas lieu à une embauche effective. La DUE concerne tous les secteurs d'activité, toutes les conditions d'exercice de la profession et toutes les durées d'engagement confondues. Après retraitements statistiques, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) publie chaque trimestre le nombre de DUE par secteur d'activité et type de contrat en distinguant pour les CDD ceux de moins d'un mois de ceux de plus d'un mois. Les missions d'intérim font l'objet d'une DUE mais l'Acoss ne publie pas de résultats les concernant.

Pour les estimations de cette publication, les volumes d'intentions d'embauche en CDD de plus d'un mois, en CDD de moins d'un mois et en CDI par trimestre et secteur (nomenclature A38 de la Naf rév. 2) sont issus des publications trimestrielles de l'Acoss, auxquels sont appliquées les répartitions par âge, sexe, métier estimées par les MMO.

Tableau A • Caractéristiques des DUE (Acoss) et des MMO (Dares)

Source	Déclarations uniques d'embauche	Mouvements de main-d'œuvre
Période de collecte	Déclaration préalable à l'embauche effectuée entre 8 jours avant l'embauche et le jour de l'embauche.	DMMO : déclaration effectuée avant le 8 ^e jour du mois suivant l'embauche. EMMO : déclaration effectuée avant le 15 ^e jour du trimestre suivant l'embauche (pour les EMMO).
Champ	Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale. France entière. - Sont exclus : les salariés du régime agricole, les salariés titulaires de l'État et des collectivités locales. - Sont inclus : les salariés permanents des entreprises d'intérim, les activités extraterritoriales, les particuliers employeurs.	Secteurs concurrentiels. France métropolitaine. - Sont exclus de la collecte : les intérimaires, les salariés des activités extraterritoriales, les particuliers employeurs, l'ensemble des salariés de l'État et les collectivités locales, des établissements publics administratifs, de la SNCF, de l'Onic et de la Poste. - Sont exclus pour les exploitations : les salariés du secteur agricole et les salariés permanents des entreprises d'intérim. - Sont inclus : l'ensemble des régimes salariés de sécurité sociale, notamment le régime agricole hors salariés du secteur agricole (crédit agricole, MSA, ...).
Limites	Les DUE surestiment le volume des embauches, car certaines déclarations d'intentions d'embauche ne donnent pas lieu à une embauche effective. Selon une enquête de la Dares et de l'Acoss, le taux de concrétisation des embauches de mai 2006 aurait été de 89 % pour les CDI et de 90 % pour les CDD de plus d'un mois dans les entreprises de moins de 20 salariés.	La déclaration des embauches en CDD de moins d'un mois non renouvelable n'est pas obligatoire dans la DMMO. Les entreprises nouvellement créées sont mal suivies par le dispositif MMO. Par contre coup les embauches qu'elles réalisent au cours de l'année de leur création sont largement sous-estimées.

70 % des embauches d'ouvriers sont des missions d'intérim et 69 % des embauches pour les autres professions sont en CDD

En 2012, la part des missions d'intérim et intentions d'embauche en CDD dans leur globalité est pratiquement la même pour les femmes et pour les hommes (respectivement 91,4 % et 91,6 % de l'ensemble des missions d'intérim et intentions d'embauche en CDD et CDI), (tableau 5). Néanmoins ces parts diffèrent fortement selon le type de contrat. La part des embauches en intérim est près de 2 fois supérieure pour les hommes. Les hommes sont majoritairement embauchés en missions d'intérim (52,9 % des intentions d'embauche et des missions d'intérim en 2012) alors que les femmes sont davantage embauchées en CDD (61,6 % des intentions d'embauche et des missions d'intérim).

Les ouvriers sont très majoritairement embauchés en intérim : les missions d'intérim représentent près de 70 % de l'ensemble des missions d'intérim et intentions d'embauche en CDD ou CDI en 2012, contre 5,2 % pour les cadres et environ 20 % pour les professions intermédiaires et les employés (tableau 5). A l'inverse, cadres, professions intermédiaires et employés sont près de 3 fois plus fréquemment embauchés en CDD que les ouvriers. Au total, les embauches d'ouvriers ont lieu plus souvent en contrat temporaire que celles des cadres, avec un écart de plus de 10 points. Les professions intermédiaires et les employés se situent dans une situation intermédiaire.

À partir de la trentaine, la part des CDD dans les embauches augmente avec l'âge, tandis que celle de l'intérim baisse

Comme pour l'emploi salarié, la répartition des intentions d'embauche en CDD et CDI et des missions conclues d'intérim diffère fortement selon l'âge (graphique 6). À 16 et 17 ans, les intentions d'embauche sont majoritairement en CDD. La part des contrats temporaires dans les intentions d'embauche et missions d'intérim est d'ailleurs maximale à 16 ans (93 %) du fait des contrats d'apprentissage. De 18 à 24 ans, la part des contrats temporaires dans les intentions d'embauche et missions d'intérim, notamment en CDD, diminue avec l'âge et

Tableau 5 • Proportion estimée* d'embauches de salariés dans le secteur concurrentiel par contrat de travail selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2012

	Part des CDI dans les intentions d'embauches	Part des missions d'intérim dans les intentions d'embauches	Part des CDD dans les intentions d'embauches
Ensemble.....	8,5	42,8	48,7
Sexe			
Homme.....	8,4	52,9	38,7
Femme.....	8,6	29,8	61,6
Âge			
De 15 à 24 ans.....	7,3	41,4	51,3
De 25 à 49 ans.....	9,4	44,8	45,8
50 ans et plus.....	7,3	36,6	56,0
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres et professions intellectuelles supérieures...	17,4	5,2	77,4
Professions intermédiaires ..	10,6	23,0	66,3
Employés	10,7	20,4	68,8
Ouvriers qualifiés.....	7,0	68,6	24,4
Ouvriers non qualifiés.....	3,0	72,2	24,7

* Pour ces estimations, les volumes d'intentions d'embauche en CDD et en CDI par trimestre et secteur (nomenclature A38 de la Naf rév.2) sont issus des publications de l'Acoss, auxquels sont appliquées les répartitions par sexe, tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle estimées par les mouvements de main-d'oeuvre dans chaque secteur et type de contrat.

Champ : salariés France entière hors régime agricole et fonctionnaires pour les DUE ; secteur concurrentiel de France métropolitaine pour les missions d'intérim.

est minimale entre 25 et 34 ans (90 % des intentions d'embauche et missions d'intérim en 2012). Parallèlement, les salariés de 30 ans sont ceux le plus fréquemment embauchés comme intérimaire avec près de 47 missions d'intérim conclues sur 100 intentions d'embauche et missions d'intérim. Après 30 ans, les parts des CDD dans les intentions d'embauche et les missions d'intérim augmentent progressivement avec l'âge passant

Graphique 6 • Répartition estimée* des intentions d'embauche et missions d'intérim selon l'âge en 2012



* Pour ces estimations, les volumes d'intentions d'embauche en CDD et en CDI par trimestre et secteur (nomenclature A38 de la Naf rév. 2) sont issus des publications de l'Acoss, auxquels est appliquée la répartition par âge estimée par les mouvements de main-d'oeuvre dans chaque secteur et type de contrat.

Champ : France entière hors régime agricole et fonctionnaires pour les DUE ; secteur concurrentiel de France métropolitaine pour les missions d'intérim.



Source : Acoss, déclaration unique d'embauche (DUE) ; Dares, EMMO-DMMO ; Pôle emploi, déclaration mensuelle des agences d'intérim ; calculs Dares.



Source : Acoss, déclaration unique d'embauche (DUE) ; Dares, EMMO-DMMO ; Pôle emploi, déclaration mensuelle des agences d'intérim ; calculs Dares.

de 43 % à 30 ans à 69 % à 65 ans alors que la part des emplois en CDD diminue jusqu'à la cinquantaine. Globalement en 2012 les salariés de 50 ans ou plus sont plus souvent embauchés en CDD (56,0 % des intentions d'embauche et missions d'intérim) que les 25-49 ans (45,8 %) ou que les moins de 25 ans (51,3 %).

Les emplois temporaires sont aussi fréquents dans la fonction publique que dans le secteur concurrentiel

Bien qu'il y ait très peu d'intérimaires et d'apprentis dans la fonction publique, la part des contrats temporaires y est légèrement plus élevée que celle constatée dans le secteur privé ou les entreprises publiques (14,8 % contre 13,1 % en 2012), car les CDD y sont plus fréquents : près de 15 % des salariés de la fonction publique sont en CDD contre environ 10 % dans le privé (8 % sans les apprentis), (tableau 6). Le recours aux contrats temporaires est 2 fois plus important dans les collectivités territoriales (20 % des emplois en 2012) que pour les salariés de l'État (11 %), les hôpitaux publics se situant à un niveau intermédiaire (14 %).

Les salariés étant plus âgés dans la fonction publique que dans le privé, les écarts public-privé à âge donné sont plus importants. La proportion de 15-24 ans en contrat temporaire est en 2012 de 60 % dans la fonction publique contre 50 % dans le privé (30 % hors apprentissage). L'écart est de 5 points pour les 25-49 ans et de 1 point pour les 50 ans ou plus. La part des contrats temporaires est plus élevée dans la fonction publique que dans le privé pour chacune des grandes catégories socioprofessionnelles hormis pour les ouvriers non qualifiés, peu nombreux dans la fonction publique (2 % des emplois salariés contre 8 % dans le privé en 2012), et les employés qualifiés pour lesquels la part de contrats temporaires est la même dans le secteur concurrentiel et la fonction publique (environ 14 %). L'écart est important pour les employés non qualifiés (10 points contre moins de 5 points de différence pour les autres catégories).

Muriel BARLET, Claude MINNI
en collaboration avec Samuel ETTOUATI, Jean FINOT
et Xavier PARAIRE (Dares)

Tableau 6 • Proportion de salariés du secteur concurrentiel et de la fonction publique par contrat de travail selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2012

Moyennes annuelles, effectifs en milliers, parts en %

	CDI		Intérim		CDD		Dont CDD hors apprentis		Dont apprentis	
	Secteur concurrentiel	Fonction publique	Secteur concurrentiel	Fonction publique	Secteur concurrentiel	Fonction publique	Secteur concurrentiel	Fonction publique	Secteur concurrentiel	Fonction publique
Ensemble										
Nombre d'emplois salariés	15 427	4 300	492	11	1 832	737	1 450	729	382	8
Répartition par type de contrat.....	86,9	85,2	2,8	0,2	10,3	14,6	8,2	14,4	2,1	0,2
Sexe										
Homme.....	87,3	87,0	3,6	0,1	9,1	12,9	6,6	12,7	2,5	0,1
Femme.....	86,5	84,1	1,8	0,3	11,7	15,7	9,9	15,5	1,8	0,2
Âge										
De 15 à 24 ans.....	49,7	39,9	7,3	0,9	43,0	59,2	22,9	56,9	20,1	2,3
De 25 à 49 ans.....	90,0	85,4	2,7	0,2	7,3	14,4	7,1	14,3	0,2	0,1
50 ans ou plus	93,8	92,6	1,1	0,1	5,1	7,3	5,1	7,3	0,0	0,0
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres et professions intellectuelles supérieures	94,3	89,5	0,3	0,0	5,3	10,5	5,0	10,4	0,4	0,1
Professions intermédiaires	90,3	87,2	1,2	0,2	8,5	12,6	6,6	12,5	1,9	0,1
Employés qualifiés.....	86,3	85,9	1,2	0,0	12,5	14,1	9,5	13,9	3,0	0,2
Employés non qualifiés.....	84,3	74,9	1,1	0,7	14,6	24,4	12,9	24,1	1,7	0,3
Ouvriers qualifiés.....	87,4	85,3	5,2	0,1	7,4	14,6	6,0	14,3	1,4	0,3
Ouvriers non qualifiés.....	68,9	82,8	11,2	0,9	19,9	16,3	13,1	15,8	6,8	0,5

Concepts : emploi salarié au sens du BIT ; emplois aidés en CDD et contractuels en CDD de la fonction publique classés en CDD ; âge exact à la date de l'enquête.

Lecture : en moyenne, 39,9 % des salariés de 15-24 ans de la fonction publique sont titulaires ou contractuels en CDI en 2012.

Champ : ménages de France métropolitaine.

Pour en savoir plus

Berche K., Hagneré C., Vong M. (2011), « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *AcossStat* n°143, décembre.

Lebrault G. (2014), « L'emploi intérimaire au 4^e trimestre 2013 : en forte hausse », *Dares Indicateurs* n° 026, mars.

Paraire X., Sanzeri O. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre au 4^e trimestre 2013 : augmentation de la part des CDD dans les embauches », *Dares Indicateurs* n° 034, avril.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouyard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétaire de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution.2063/bulletin.2064/abonnement.13777.html>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.



Source : Insee, enquête Emploi 2012 ; calculs Dares.

LES EMPLOIS TEMPORAIRES DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER (DOM)

L'intérim est peu utilisé dans les départements d'outre-mer, en revanche, à l'exception de la Martinique, les salariés sont plus souvent sous contrat à durée déterminée dans leur emploi principal qu'en France métropolitaine. Dans les Dom, les intérimaires comptent pour 0,5 % (Guadeloupe) à 2,0 % (Guyane) de l'emploi salarié du secteur concurrentiel en 2012, contre 2,8 % pour la France métropolitaine. En Guadeloupe et en Martinique, la part des CDD dans l'emploi salarié privé est respectivement de 12,8 % et 9,9 %, soit une part assez proche de celle de la France métropolitaine (10,3 %). Au total, aux Antilles, la proportion de salariés du privé en contrat temporaire (12 %) est quasiment la même qu'en métropole (13 %). Par contre, en Guyane et à la Réunion, les salariés sont plus souvent en CDD qu'en métropole (respectivement 15 et 16 % des salariés), (tableau A).

Tableau A • Proportion de salariés du secteur concurrentiel par contrat de travail selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2012

Données au 2^e trimestre, en %

	Guadeloupe			Martinique			Guyane			La Réunion		
	CDI	Intérim	CDD	CDI	Intérim	CDD	CDI	Intérim	CDD	CDI	Intérim	CDD
Ensemble												
Nombre d'emplois salariés	53 300	300	7 900	62 000	1 000	6 900	22 800	500	4 200	106 500	2 200	21 300
Répartition par type de contrat.....	86,6	0,5	12,8	88,7	1,5	9,9	82,8	2,0	15,2	81,9	1,7	16,4
Sexe												
Homme.....	86	1	13	89	2	10	84	2	14	81	2	17
Femme.....	87	0	13	89	1	10	82	2	17	83	1	16
Âge												
De 15 à 24 ans.....	46	4	51	57	4	39	58	4	38	44	4	52
De 25 à 49 ans.....	87	1	13	88	2	10	84	2	14	84	2	14
50 ans ou plus.....	93	0	7	94	1	5	89	1	10	92	1	7
Catégorie socioprofessionnelle												
Cadres et professions intellectuelles supérieures ...	97	0	3	96	1	3	94	0	6	95	0	5
Professions intermédiaires	89	0	11	93	0	7	89	1	11	86	1	13
Employés qualifiés.....	89	0	11	90	1	10	85	1	15	84	0	15
Employés non qualifiés.....	80	0	21	81	0	19	83	0	17	51	0	49
Ouvriers qualifiés.....	86	0	14	86	1	13	79	4	17	80	2	18
Ouvriers non qualifiés.....	76	0	24	87	1	13	76	2	22	68	4	29

Concepts : emploi salarié au sens du BIT dans le secteur concurrentiel ; données au 2^e trimestre ; âge atteint au 31 décembre 2012.

Lecture : au 2^e trimestre 2012, en Guadeloupe, 13 % des femmes salariées sont en CDD.

Champ : population des ménages des départements d'outre-mer (hors Mayotte).

Source : Insee, enquête Emploi Dom 2012 ; calculs Dares.

Les différences de fréquence des contrats temporaires dans le secteur concurrentiel selon le sexe, la classe d'âge et la catégorie socioprofessionnelle sont du même ordre dans les Dom qu'en métropole. Les parts des emplois temporaires dans l'emploi salarié concurrentiel des hommes et des femmes sont proches avec un écart maximum de 3 points. La proportion de salariés en contrat temporaire est, par rapport aux 25-49 ans, nettement plus élevée pour les jeunes et plus faible pour les seniors. À la Réunion et en Guadeloupe, environ 55 % des salariés du secteur concurrentiel âgés de 15 à 24 ans sont en contrat temporaire, et un peu plus de 40 % en Martinique et en Guyane. Alors que seulement 5 % des cadres et professions intellectuelles supérieures sont en contrat temporaire, ce sont les catégories non qualifiées d'ouvriers et d'employés qui sont le plus souvent en contrat temporaire, particulièrement à la Réunion, où 1 employé non qualifié sur 2 et 1 ouvrier non qualifié sur 3 est en intérim ou en CDD.

Le poids de la fonction publique en termes d'emploi est 2 fois plus important dans les Dom qu'en France métropolitaine : en 2012, dans chacun des quatre Dom, environ 40 % des salariés travaillent dans la fonction publique. Alors qu'en Guadeloupe, la part des contrats temporaires dans la fonction publique est un peu plus faible que celle de la France métropolitaine (12 % contre 13 % au 2^e trimestre 2012), elle est un peu plus forte à la Martinique (16 %) et nettement plus élevée en Guyane (24 %) et à La Réunion (26 %), (tableau B). Pour chaque tranche d'âge la part des contrats temporaires est sensiblement plus élevée dans la fonction publique que dans le secteur concurrentiel, sauf pour les seniors aux Antilles où cette part est identique pour les 50 ans ou plus.

Tableau B • Proportion de salariés du secteur concurrentiel et de la fonction publique en contrat temporaire selon le sexe, l'âge et la catégorie socio-professionnelle en 2012

Données au 2^e trimestre, en %

	Guadeloupe		Martinique		Guyane		La Réunion	
	Secteur concurrentiel	Fonction publique						
Ensemble								
Nombre total d'emplois salariés	61 600	37 700	70 000	39 300	27 600	20 700	130 000	76 600
Proportion de contrats temporaires	13,3	11,8	11,4	16,0	17,2	23,8	18,1	26,4
Part des emplois temporaires								
Sexe								
Homme.....	14	6	11	15	16	18	19	25
Femme.....	13	15	11	17	19	29	17	28
Âge								
De 15 à 24 ans.....	55	80	43	70	42	69	57	95
De 25 à 49 ans.....	13	16	12	21	16	26	16	28
50 ans ou plus.....	7	6	6	6	11	14	8	13
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3	4	4	7	6	13	5	8
Professions intermédiaires	11	15	7	17	12	22	14	23
Employés qualifiés.....	11	11	10	19	15	28	16	29
Employés non qualifiés.....	21	18	19	34	17	61	49	56
Ouvriers qualifiés.....	14	15	14	17	21	21	20	50
Ouvriers non qualifiés.....	24	21	13	11	24	22	32	45

Concepts : emploi salarié au sens du BIT, données au 2^e trimestre, âge atteint au 31 décembre 2012.

Lecture : au 2^e trimestre 2012, à La Réunion, 28 % des femmes salariées dans la fonction publique sont en CDD.

Champ : population des ménages des départements d'outre-mer (hors Mayotte).

Source : Insee, enquête Emploi Dom 2012 ; calcul Dares.