

# Première Synthèses

## Informations

### CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, INTÉRIM, APPRENTISSAGE, CONTRATS AIDÉS : *les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002*

FAMILLES PROFESSIONNELLES

En 2002, plus d'un travailleur sur dix ne dispose pas de contrat à durée indéterminée. Contrats à durée déterminée, apprentissage, intérim ou contrats aidés, la part de ces formes particulières d'emploi a doublé en vingt ans. Elles représentent désormais 11 % de l'emploi total.

Ce sont les jeunes, les moins diplômés, les femmes, les ouvriers non qualifiés et les employés qui signent le plus fréquemment ces contrats de type particulier. Le monde ouvrier recourt toujours à l'apprentissage et de plus en plus à l'intérim, tandis que les employés concluent davantage de contrats à durée déterminée ou de stages et contrats aidés.

Sur les dix dernières années, l'intérim et les contrats à durée déterminée ont le plus progressé. L'apprentissage et les stages et contrats aidés des politiques de l'emploi sont restés plutôt stables.

Par ailleurs, le travail à temps partiel et le sous-emploi se sont développés. Ils sont aussi très fréquents dans les familles professionnelles où les formes particulières d'emploi sont les plus présentes.

En 2002, 2,6 millions de salariés en France travaillent sur un contrat à durée déterminée, sont en apprentissage, en intérim ou encore bénéficient d'une mesure des politiques de l'emploi, soit 11 % de la population en emploi (encadré 1). Entre 1982 et 2002, le nombre de ces contrats a beaucoup progressé. On les qualifiera de « formes particulières d'emploi » ou d'« emplois à statut particulier ». Si l'emploi a augmenté de 10 % sur la période pour atteindre 24 millions de personnes en 2002, la part de ces emplois de type particulier a, quant à elle, doublé, de 6 % en 1982 à un maximum de 12 % en 2000.

Avec 1 234 000 emplois en 2002, les contrats à durée déterminée sont les plus nombreux. Ils touchent 5 % des emplois (graphique 1). Les stages et contrats aidés, avec 544 000 bénéficiaires, représentent 2 % de l'emploi. Leur nombre a oscillé en lien avec la mise en place des dispositifs des politiques de l'emploi. En 2002, il y avait, par ailleurs, 514 000 inté-

rimaires et 273 000 apprentis, d'après l'enquête Emploi (1). Depuis le début des années quatre-vingt-dix, ce sont les contrats à durée déterminée et l'intérim qui ont progressé le plus rapidement, alors que la part des stages et contrats aidés et celle de l'apprentissage sont restées stables.

## Des jeunes et des peu diplômés

Lorsqu'ils sont en emploi, les jeunes recourent plus fréquemment que les salariés plus âgés aux différentes formes particulières d'emploi. Leur expérience professionnelle étant, en effet, plus faible, les moins de 25 ans se retrouvent plus souvent que leurs aînés en CDD (16 %) ou en intérim (9 %). Comme ils sont la cible de nombreux dispositifs de la politique de l'emploi, certains leur étant d'ailleurs réservés comme les contrats d'insertion en alternance, les jeunes sont plus souvent en stages et contrats aidés (7 %). Mais l'apprentissage reste leur apanage (14 %) et les distingue des autres classes d'âge. Au total, 46 % des 15-24 ans travaillent sous un statut particulier, contre 12 % des 25-39 ans et seulement 4 % des 50-64 ans (tableau 1).

Le niveau de diplôme joue mais de façon non linéaire. Avoir un diplôme ne garantit d'obtenir plus sûrement un contrat à durée indéterminée qu'à partir du niveau Bac+2. En dessous, 12 % à 13 %

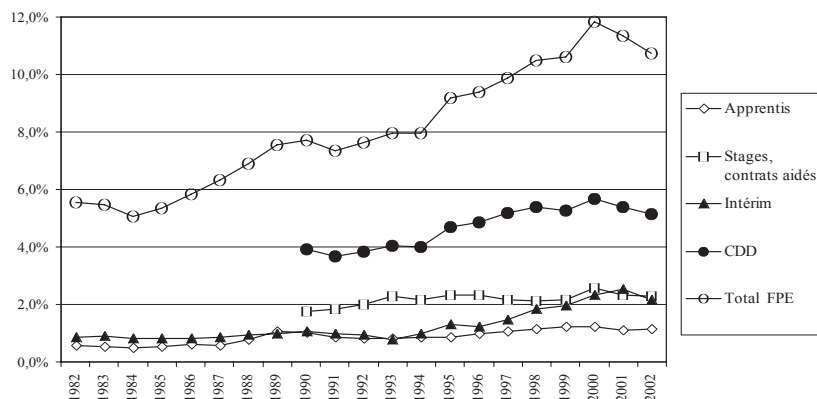
(1) - Les effectifs de l'apprentissage et des stages et contrats aidés diffèrent de ceux estimés par la Dares dans le cadre du suivi de ces mesures : 364 000 apprentis sont ainsi recensés en 2002 selon les remontées administratives [1]. Ces écarts proviennent de la différence de champ, l'enquête Emploi n'interrogeant que les ménages ordinaires à l'exclusion des collectivités (foyers de jeunes travailleurs notamment). Par ailleurs, l'enquête Emploi comporte une certaine sous-estimation : elle repose sur les déclarations de la personne interviewée ou parfois d'une personne proche, déclarations qui ne sont pas toujours aussi précises que les données administratives sur le statut du contrat de travail.

Tableau 1  
Qui est sur un emploi à statut particulier ? En pourcentage

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Population totale de 15 à 64 ans, .....</b>	<b>9,3</b>	<b>12,5</b>	<b>10,7</b>
<b>Selon :</b>			
<b>L'âge</b>			
15-24 ans .....	45,7	46,2	45,9
25-39 ans .....	9,4	14,4	11,6
40-49 ans .....	4,1	7,5	5,7
50-64 ans .....	2,7	5,2	3,8
<b>Le diplôme</b>			
Bac+2 ou plus .....	6,7	11,1	8,9
Bac .....	11,3	15,2	13,3
CAP-BEP .....	7,8	11,7	9,3
BEPC .....	12,7	12,4	12,6
Aucun diplôme .....	11,9	13,2	12,5
<b>La catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres .....	3,8	7,0	5,0
Professions intermédiaires .....	6,6	11,0	8,7
Employés .....	12,6	14,1	13,8
Ouvriers qualifiés .....	8,9	12,6	9,3
Ouvriers non qualifiés .....	29,9	24,4	27,9
<b>Le secteur d'activité</b>			
Agriculture .....	6,1	10,9	7,5
Industrie .....	4,6	7,3	5,4
Construction .....	7,3	4,6	7,1
Tertiaire .....	11,6	13,3	12,5
<b>La durée du travail</b>			
Travail à temps complet .....	8,1	10,9	9,1
Travail à temps partiel .....	32,0	16,3	19,0
<b>L'ancienneté dans l'entreprise</b>			
Moins d'un an .....	39,2	43,5	41,3
Un à moins de 5 ans .....	11,0	15,5	13,0
5 ans ou plus .....	3,0	2,2	1,6
<b>La taille de l'entreprise</b>			
Moins de 20 salariés .....	9,3	13,0	10,9
20 à moins de 50 .....	8,9	13,3	10,6
50 à moins de 100 .....	10,5	12,9	11,6
100 à moins de 500 .....	9,4	13,3	11,1
500 ou plus .....	7,2	10,8	8,9
<b>Le statut public/privé</b>			
Salariés de l'État et des collectivités locales .....	10,6	15,5	13,4
Salariés du privé .....	10,7	12,7	11,6

Source : Insee - enquête Emploi de mars 2002.

Graphique 1  
Part des différentes formes particulières d'emploi



Note : l'année 1990 constitue une rupture de série pour les regroupements de statut d'emploi. Avant cette date, les stages et contrats aidés, ainsi que les contrats à durée déterminée ne pouvaient être isolés dans les enquêtes Emploi de l'Insee.

Champ : population de 15 à 64 ans en emploi.

Source : Insee, enquêtes emploi.

des individus sont sous une forme d'emploi particulière, les bacheliers étant les plus concernés. Seuls les titulaires d'un CAP et d'un BEP se retrouvent plus fréquemment sur un contrat à durée indéterminée : ils ne sont que 9 % sur une forme d'emploi particulière car leur diplôme a une finalité plus directement professionnelle...

Néanmoins, « toutes choses égales par ailleurs », le diplôme réduit la probabilité d'être dans un emploi à statut particulier : comparé aux personnes sans diplôme ou ayant seulement le BEPC, les titulaires de CAP ou BEP réduisent cette probabilité de 40 %, les diplômés de Bac ou Bac professionnel de 45 %, les titulaires d'un Bac+2 ou plus de 60 %.

C'est dans le secteur tertiaire que les formes particulières d'emploi sont les plus répandues : 12 % ; une proportion qui culmine à 22 % dans les services aux entreprises. Dans l'agriculture et la construction, on compte 7 % à 8 % de formes particulières d'emploi et 5 % des emplois dans l'industrie.

Quel que soit le statut de l'employeur, le recours aux contrats à durée déterminée est le plus fréquent : entre 4 % et 7 %. Dans le secteur public, les stages et les contrats aidés sont des formes d'emploi répandues : 6 %. En effet, l'État et les collectivités locales ont notamment accueilli les contrats emploi-solidarité (CES), les contrats emploi consolidé (CEC) et les emplois jeunes. Dans le secteur privé, les entreprises de moins de vingt salariés prennent très souvent en charge des apprentis (4 %), tandis que les entreprises de grande taille recourent plutôt à l'intérim (4 %).

### Les femmes plus souvent sur des contrats à durée déterminée

En 2002, les femmes sont davantage employées que les hommes sur des contrats particu-

liers : 12 % contre 9 %, surtout sur des contrats à durée déterminée (7 % des femmes en emploi, contre 4 % des hommes). L'écart entre les hommes et les femmes s'était réduit à la fin des années quatre-vingt-dix mais se creuse à nouveau depuis 2001 (graphique 2).

En début de carrière professionnelle, hommes et femmes concluent ces types de contrat dans des proportions comparables : 46 % pour les 15-24 ans. Cependant, avec l'âge, l'écart se creuse, notamment parmi les 25-39 ans où 14 % des femmes sont sur ce type de contrats, contre 9 % des hommes. C'est également le cas, mais dans des proportions moins importantes, pour les âges plus élevés.

À niveau de qualification égal, les femmes sont plus souvent sur des emplois à statut particulier. Si la différence est faible parmi les peu diplômés, elle est très importante pour les titulaires du bac général et professionnel, du CAP et du BEP : 3,9 points. Mais l'écart le plus grand concerne les plus diplômés : au-delà du niveau Bac+2, 11% des femmes, contre 7 % des hommes ont un contrat de type particulier, soit 4,4 points de différence.

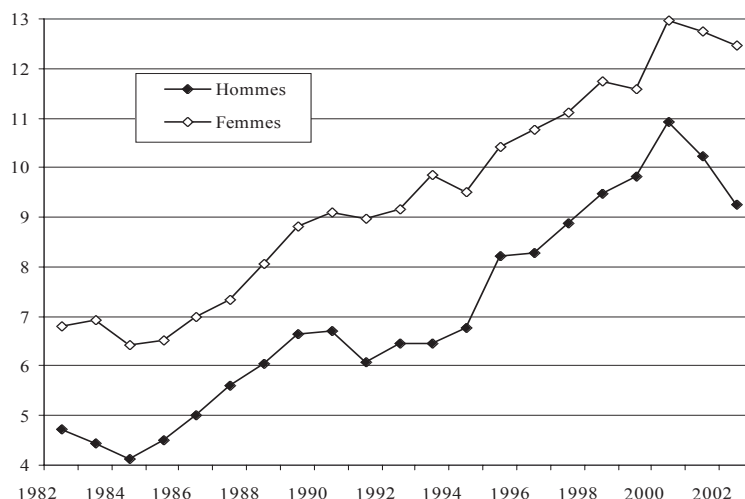
De même dans toutes les catégories socioprofessionnelles, les

femmes travaillent plus souvent sous une forme particulière d'emploi, à l'exception des ouvriers non qualifiés : 30 % des hommes, contre 24 % des femmes. Dans tous les secteurs d'activité, elle sont également plus touchées, hormis la construction où elles sont très minoritaires. L'écart est le plus important dans l'agriculture : 11 % des femmes, contre 6 % des hommes, mais ces derniers sont aussi plus souvent des exploitants agricoles à leur compte.

« Toutes choses égales par ailleurs », les femmes en emploi ont une probabilité plus élevée d'environ 15 % d'être sur un contrat à statut particulier (tableau 2).

Lorsqu'ils sont sur un statut particulier, près de la moitié des hommes sont intérimaires ou apprentis. Les femmes, quant à elles, sont plutôt sur des contrats à durée déterminée ou des contrats aidés (tableau 3). Au cours des vingt dernières années, l'écart entre hommes et femmes s'est nettement creusé avec les contrats issus des politiques de l'emploi, notamment suite à l'entrée en vigueur des CES en 1990 et des CEC en 1992. Les femmes sont en effet très présentes parmi les bénéficiaires de ces deux dispositifs.

Graphique 2  
Part des emplois sur statut particulier selon le sexe



Source : Insee, enquêtes sur l'emploi.

Tableau 2  
Probabilité d'être sur un statut d'emploi particulier

	Ensemble en emploi	Hommes	Femmes
<b>Sexe</b>			
Homme .....	0,85		
Femme .....	réf.		
<b>Âge</b>			
15-29 ans .....	7,13	8,89	5,71
30-49 ans .....	réf.	réf.	réf.
50-64 ans .....	0,48	0,46	0,50
<b>Diplôme</b>			
Bac+2 ou plus .....	0,43	0,37	0,51
Bac et bac-pro .....	0,58	0,50	0,69
CAP-BEP .....	0,62	0,57	0,70
BEPC ou sans diplôme .....	réf.	réf.	réf.
<b>Sous-emploi</b>			
Temps partiel contraint .....	3,61	6,25	3,14
Autre .....	réf.	réf.	réf.
<b>Secteur d'activité</b>			
Agriculture .....	1,59	1,11	4,61
Industrie .....	0,83	0,70	1,87
Tertiaire .....	1,79	1,92	2,90
Consommation et Services .....	réf.	réf.	réf.
<b>Statut employeur</b>			
Public .....	1,98	1,49	2,36
Privé moins de 20 salariés .....	1,35	1,24	1,44
Privé 20 salariés ou plus .....	1,23	1,18	1,26
Indépendants .....	réf.	réf.	réf.

Lecture : à caractéristiques égales (âge, diplôme, durée de travail, secteur d'activité et statut de l'employeur), un homme a 15 % de chance en moins qu'une femme d'être sur un statut particulier d'emploi.

Champ : population de 15 à 64 ans, en emploi en mars 2002.

Source : Insee, enquête Emploi de mars 2002, calcul Dares.

Tableau 3  
Les différents types de contrat selon le genre *En pourcentage*

Types de contrat	Hommes	Femmes	Total
Contrats à durée déterminée .....	3,7	6,9	5,2
Stages et contras aidés .....	1,6	3,1	2,3
Contrats intérimaires .....	2,6	1,6	2,1
Contrats d'apprentissage .....	1,4	0,8	1,1
Contrats à durée indéterminée et indépendants ..	90,7	87,5	89,3
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee - enquête Emploi de mars 2002 - Calculs Dares.

### Intérim et apprentissage dans les métiers du monde ouvrier

Sur 84 familles professionnelles, 21 regroupent plus de la moitié des personnes travaillant sous une forme particulière de l'emploi (tableau 4). Parmi celles-ci, les six premières sont des familles professionnelles d'ouvriers non qualifiés : dans le second œuvre du bâtiment, 44 % des ouvriers non qualifiés travaillent sur des formes particulières d'emploi, dans les industries de process, 28 %. Depuis les années quatre-vingt, le recours aux contrats de type parti-

culier a triplé parmi les ouvriers non qualifiés : de 9 % en 1985 jusqu'à un maximum de 31 % en 2001. Il a augmenté très nettement dans l'électricité et l'électronique, la mécanique et le gros œuvre du bâtiment. Cette hausse a été très forte entre 1993 et 1998, période de récession économique, alors même que la plupart de ces familles professionnelles réduisaient très fortement leurs effectifs [2]. Les difficultés rencontrées ont incité à davantage de flexibilité : les formes particulières d'emploi ont donc pris une plus grande

importance dans la gestion de la main-d'œuvre.

Les autres catégories socioprofessionnelles recourent moins fréquemment aux formes particulières d'emploi : 9 % des ouvriers qualifiés travaillent sous une forme particulière d'emploi, une proportion qui a toutefois triplé en vingt ans. Les bouchers, charcutiers, boulangers et les artisans et ouvriers artisanaux comptent une part importante de contrats particuliers.

D'autres métiers, en revanche, sont très peu touchés, comme les conducteurs de véhicule, les ouvriers de la réparation automobile, les ouvriers qualifiés du textile et cuir et du bois. Cependant, cela ne reflète en rien une bonne tenue de l'emploi car, pour ces deux derniers métiers, les effectifs globaux ont beaucoup baissé depuis vingt ans.

Dans l'ensemble, les contrats intérimaires sont plus souvent conclus dans les familles professionnelles d'ouvriers qualifiés et non qualifiés. C'est le cas dans les métiers du bâtiment, de la mécanique, de l'enlèvement et du formage de métal, de la manutention, des industries de process, de l'électricité et de l'électronique. Depuis 1990, la progression du nombre d'intérimaires a été très forte, notamment dans la seconde moitié de la décennie. Elle a surtout été impulsée dans les métiers d'ouvriers non qualifiés des industries de process, de l'électricité et de l'électronique et parmi les ouvriers non qualifiés de la manutention. La conclusion des contrats intérimaires a plus que doublé sur la période, pour atteindre près de 20 % de l'emploi de chacune de ces familles professionnelles en fin de période (graphique 3).

De même, les apprentis se concentrent davantage dans les familles professionnelles d'ouvriers et, dans une moindre mesure, parmi les employés. Cinq familles de métiers regroupent

près de la moitié des apprentis : les ouvriers non qualifiés du second œuvre et du gros œuvre du bâtiment, de la mécanique, les bouchers, charcutiers, boulangers et les coiffeurs esthéticiens. Ces métiers incluent dans leur formation initiale des stages d'apprentissage qui seront nécessaires pour acquérir des compétences indispensables à l'exercice de la profession.

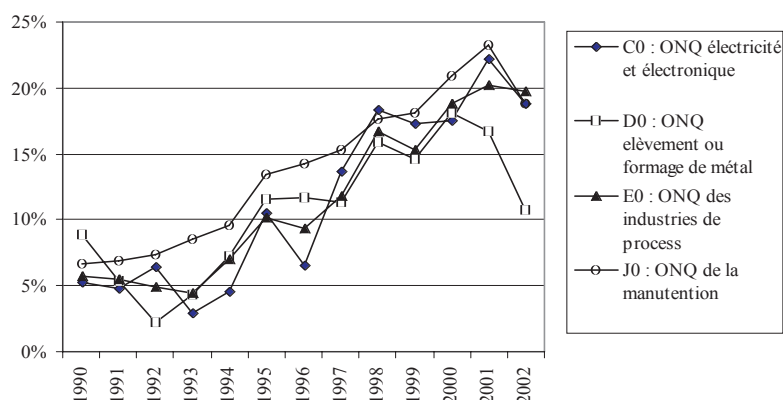
### Contrats à durée déterminée et contrats aidés, davantage chez les employés

En moyenne, 14 % des employés travaillent sous une forme particulière d'emploi. Cinq métiers se distinguent : 18 % à 20 % des coiffeurs esthéticiens, des agents d'entretien, des employés administratifs d'entreprise et des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie travaillent avec un contrat de type particulier, ainsi que 15 % des caissiers et employés de libre-service. Ils sont le plus souvent en contrats à durée déterminée ou aidés. Réciproquement, ces formes particulières d'emploi se concentrent sur ces catégories.

Si les contrats à durée déterminée sont conclus dans presque toutes les familles professionnelles, ils sont particulièrement nombreux parmi les employés. 94 000 agents d'entretien, 63 000 assistants maternels, 50 000 employés administratifs de l'entreprise et 49 000 employés administratifs de catégorie C de la fonction publique travaillent sur un contrat à durée déterminée. De 1990 à 2002, les caissiers et employés de libre service, les gardiens, les aides soignants, les assistants maternels et aides à domicile et les vendeurs sont les métiers d'employés où les contrats à durée déterminée ont le plus progressé : plus de trois points en moyenne en douze ans.

Les stages et contrats aidés se concentrent quant à eux spécifiquement dans les métiers d'em-

Graphique 3  
Les métiers à forte proportion d'intérim



Source : Insee, enquête Emploi, mars 2002. Calcul Dares.

Encadré 1

### EMPLOI À STATUT PARTICULIER ET EMPLOI INSTABLE : *deux concepts qui ne se recouvrent pas*

Les formes particulières d'emploi regroupent tous les contrats de travail à l'exception des contrats à durée indéterminée. Quatre types de contrat sont repérables à partir de l'enquête Emploi de l'Insee :

- les contrats d'apprentissage,
- les contrats à durée déterminée, conclus formellement pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas énumérés par la loi (remplacement d'un salarié absent...). Pour les besoins de l'étude, les vacataires de la fonction publique ont été inclus dans cette catégorie. En 2002, ils représentent 336 500 contrats, contre 897 500 contrats à durée déterminée du secteur privé,
- les contrats de travail temporaire ou intérimaire, conclus pour l'exécution d'une mission précise et temporaire,
- les contrats aidés et les stages : ils concernent les bénéficiaires des mesures de la politique de l'emploi. Ils se réfèrent aux aides à l'embauche dans le secteur marchand, non marchand et aux stagiaires de la formation professionnelle.

Si ces contrats sont des formes d'emploi temporaires, la notion d'emploi « temporaire » ne renvoie pas pour autant à celle de stabilité de l'emploi. Différents types de contrats particuliers peuvent être conclus pour une durée longue : ainsi, les contrats à durée déterminée, conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, peuvent ne pas comporter de terme précis mais mentionner simplement une durée minimale (art. L122-1-2 III du Code du travail). Dans le secteur public, le renouvellement de contrats à durée déterminée offre aux contractuels une vision de l'emploi à long terme. De même, certains contrats aidés sont conclus pour une durée importante : la durée maximum des contrats emploi consolidé (CEC) était fixée à cinq ans ; certains contrats initiative emploi (CIE) et les contrats jeunes en entreprise (CJE) sont à durée indéterminée, l'aide étant à durée limitée. Enfin, l'intérim peut, pour certains intérimaires, être considéré comme un emploi à part entière : les « permanents de l'intérim » [3], en travaillant en moyenne plus de six mois par an en contrat temporaire, sont une force de travail permanente.

Inversement, l'embauche en CDI ne garantit pas de la pérennité et de la stabilité de l'emploi : si par exemple les contrats des assistantes maternelles sont à durée indéterminée, leur mission n'en demeure pas moins temporaire.

ployés. L'évolution de cette forme particulière d'emploi suit la mise en place des différents dispositifs de la politique de l'emploi. L'entrée en vigueur des contrats de retour en emploi (CRE) en 1989,

des CES en 1990 et des CEC en 1992 est concomitante à l'augmentation du nombre de contrats aidés dans les familles professionnelles d'agents d'entretien et de gardiens. En revanche, les recru-

Tableau 4  
Les 21 familles professionnelles les plus concernées  
par les formes particulières d'emploi

Libellés des familles professionnelles (selon le poids décroissant des formes particulières d'emploi)	Affectation CS	Nombre de salariés (En milliers)	Part d'emplois à durée limitée ou aidés (en %)
B3 ONQ bâtiment second œuvre .....	ONQ	52	44
C0 ONQ électricité et électronique .....	ONQ	23	37
D3 ONQ mécanique .....	ONQ	69	34
B0 ONQ du gros œuvre du bâtiment .....	ONQ	52	33
J0 ONQ manutention.....	ONQ	119	30
E0 ONQ des industries de process.....	ONQ	107	29
V4 Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive .....	PI	150	28
D0 ONQ enlèvement ou formage de métal .....	ONQ	15	25
U1 Professionnels des arts .....	Cadres	47	24
T0 Coiffeurs esthéticiens .....	Employés	36	20
A1 Maraîchers, jardiniers, viticulteurs .....	Indépendants	66	20
T4 Agents d'entretien .....	Employés	198	19
F2 ONQ du bois.....	ONQ	7	18
S2 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie.....	Employés	64	18
L2 Employés administratifs de l'entreprise .....	Employés	107	18
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers .....	OQ	38	17
K0 Artisans et ouvriers artisanaux .....	OQ	16	15
R0 Caissiers, employés libre service .....	Employés	42	15
U0 Professionnels de la communication .....	Cadres	22	13
T3 Gardiens .....	Employés	28	13
W1 Formateurs, recruteurs .....	Cadres	21	12
<b>Total des 21 FAP .....</b>		<b>1 279</b>	<b>22</b>

Source : Insee - enquête Emploi mars 2002 - Calculs Dares.

tements à partir de 1997 dans les métiers de la police procèdent davantage des nouveaux services-emplois jeunes.

### Des emplois plus stables pour les cadres et les professions intermédiaires

Ce sont les professions intermédiaires et les cadres qui sont le moins fréquemment sur des emplois à statut particulier : respectivement 9 % et 5 %. Les cadres de la banque et des assurances, du transport, de l'industrie, mais aussi les cadres commerciaux et technico-commerciaux et les informaticiens sont les moins nombreux à conclure un contrat de type particulier. Seules deux familles professionnelles font exception : les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive avec 28 % et les professionnels des arts et spectacles avec 24 %. Les premiers travaillent essentiellement dans le cadre de contrats aidés pour l'État et les collectivités locales, tandis que les seconds, qui comptent de nombreux intermittents du spectacle,

multiplient les contrats à durée déterminée.

### Les formes particulières d'emploi vont souvent de pair avec le sous-emploi

Au cours des années quatre-vingt-dix, le travail à temps partiel s'est beaucoup développé. L'instauration en 1992 de l'abattement de charges sociales pour l'embauche d'un travailleur à temps partiel a favorisé cette progression : 240 000 bénéficiaires en 1994, le double en 1999. Avec l'entrée en vigueur de la loi « Aubry 2 » sur la réduction du temps de travail, le nombre de salariés à temps partiel a de nouveau baissé.

En 2002, 16 % des personnes en emploi travaillent à temps partiel dont le tiers est en sous-emploi, c'est-à-dire souhaiterait travailler davantage. Le travail à temps partiel est deux fois plus fréquent dans les emplois à statut particulier que dans les emplois en contrat à durée indéterminée (29 % contre 15 %) et le sous-emploi quatre fois plus (16 %

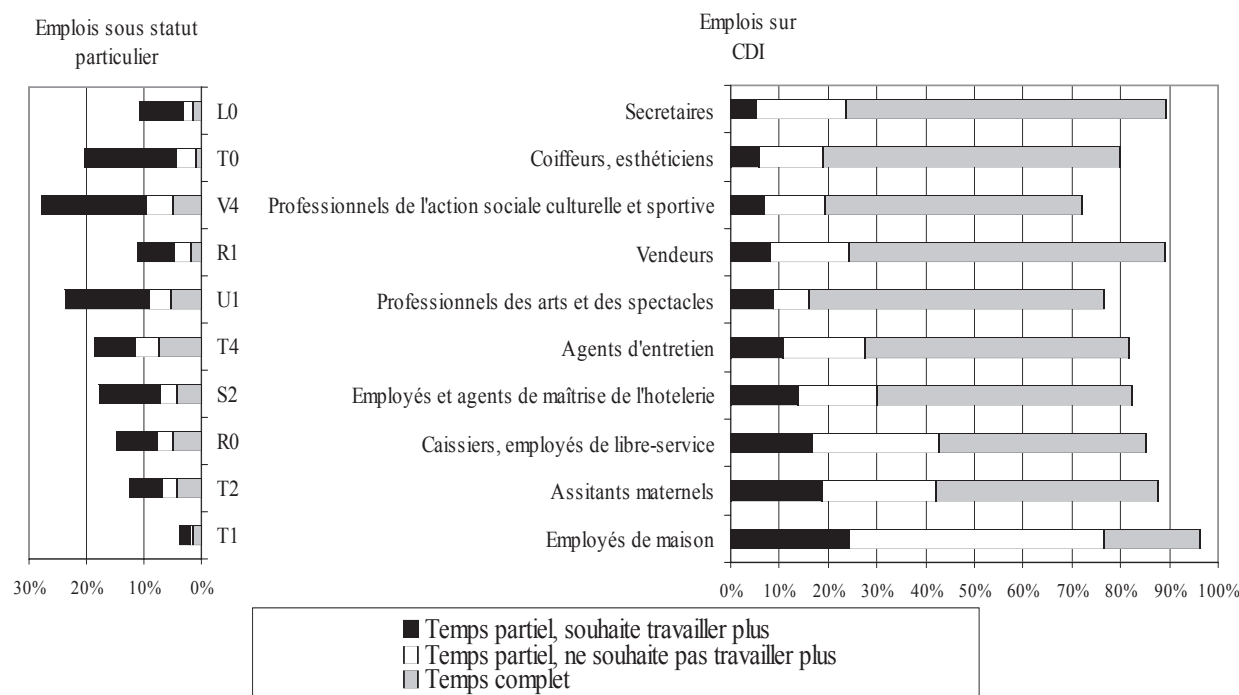
contre 4 %). Par ailleurs, pour presque tous les métiers, les personnes en sous-emploi sont plus souvent sous une forme d'emploi particulière que les salariés à temps complet.

Pour certains métiers, le sous-emploi est aussi très important même pour les travailleurs en CDI (graphique 4). C'est surtout vrai pour certaines familles professionnelles d'employés, le cas le plus anecdotique étant celui des employés de maison qui déclarent presque tous être en CDI mais dont une personne sur quatre est en sous-emploi. Le CDI est en fait le mode de recrutement classiquement utilisé mais ce contrat est très souvent rompu. C'est un peu moins le cas des assistantes maternelles et des caissiers et employés de libre service. Avec 110 000 personnes concernées, plus d'un agent d'entretien sur dix, pourtant en CDI, est en sous-emploi. Les femmes sont plus touchées que les hommes, tous ces métiers étant majoritairement féminins. Parmi les métiers de cadres, ce sont les professionnels des arts et spectacles qui travaillent le plus souvent en CDI, mais en sous-emploi (9 %).

À âge, sexe, diplôme et secteur d'emploi équivalents, les salariés qui travaillent sous statut particulier sont ceux qui recherchent le plus un autre emploi, particulièrement quant ils occupent un emploi à temps partiel contraint. C'est notamment le cas pour les professionnels des arts et des spectacles : 22 % contre 6 % pour l'ensemble de la population en emploi. Seuls les coiffeurs et esthéticiens font exception : avec 20 % d'emplois courts et 6 % de CDI en sous-emploi, ils sont moins de 4 % à rechercher un autre emploi.

Selma AMIRA,  
Gilbert DE STEFANO  
(Dares).

**Graphique 4**  
**Les dix métiers les plus concernés par le sous-emploi**  
**dans les emplois à durée indéterminée en 2002**



Source : Insee, enquête Emploi mars 2002. Calcul Dares.

### Pour en savoir plus :

- [1] Dares (2004), « Tableau de bord des politiques de l'emploi en 2002 ».
- [2] Dares, Département des métiers et qualifications, (2004), « Vingt ans de métiers : l'évolution des emplois de 1982 à 2002 », *Premières Synthèses*, Dares, n°43.2.
- [3] Fréchou H. (2004), « Les permanents de l'intérim », *Premières synthèses*, Dares, n°43.3.
- [4] Bigot J.-F., Aerts A.-T. (2003), « Enquête sur l'emploi 2002 », *INSEE Première*, n°857.
- [5] Bigot J.-F. (2004), « Enquête sur l'emploi 2003 », *INSEE Première*, n°958.
- [6] Chardon O. (2004), « Renouvellement des générations, concurrence des formations : un diplôme pour quel métier ? », *Premières synthèses*, Dares, n°31.1.
- [7] Dares (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, Paris, La documentation Française.
- [8] Dares (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte.
- [9] Dares (2004), « Familles professionnelles, vingt ans de métiers. Portraits statistiques 1982-2002 », *Dossiers de la Dares*, octobre 2004, La Documentation Française.
- [10] Kontchou H., Brunet F. (2000), « Baisse du sous-emploi après 8 ans de hausse », *INSEE Première*, n°693.
- [11] Okba M. (2004), « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières synthèses*, Dares, n°31.2.
- [12] Vincent B., Seguin S. (2004), « Temps partiel, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les très petites entreprises », *Premières Synthèses*, Dares, n°24.1.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
 Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61 - Documentation : 01.44.38.23.12 ou 14 - Télécopie : 01.44.38.24.43  
 Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)  
 Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.  
 Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
 PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.