



**HAL**  
open science

## Des contrats de plus en plus courts ? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés. Introduction

Camille Signoretto, Aurélie Peyrin, Carine Ollivier

### ► To cite this version:

Camille Signoretto, Aurélie Peyrin, Carine Ollivier. Des contrats de plus en plus courts ? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés. Introduction. Travail et Emploi, 2024, 173-174-175, pp.5-24. 10.4000/12y7q . hal-04845766

**HAL Id: hal-04845766**

**<https://hal.science/hal-04845766v1>**

Submitted on 18 Dec 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - ShareAlike 4.0 International License

# Introduction

## Des contrats de plus en plus courts ?

Mesurer et comprendre la diversité des usages  
des contrats courts par les employeurs et les salariés

*Camille Signoretto* \*, *Aurélie Peyrin* \*\*, *Carine Ollivier* \*\*\*

Depuis quelques décennies déjà, en France comme dans d'autres pays européens, les transformations des relations d'emploi sont au cœur des recherches en sciences sociales dans le domaine du travail et de l'emploi (voir la rétrospective d'ASKENAZY *et al.*, 2019). La durée de la relation d'emploi est l'un des objets d'analyse sans cesse renouvelé, parce qu'il touche aux politiques de gestion des ressources humaines des employeurs, à la qualité de l'emploi et même à la qualité de vie des salariés<sup>1</sup>, ou encore à la fréquence des transitions entre emploi et chômage. Cette question de la durée de la relation d'emploi s'est longtemps focalisée sur la *nature* du contrat de travail qui lie un employeur et un salarié – opposant le contrat à durée indéterminée (CDI) à des contrats à durée limitée (CDL) – et sur les possibilités de transition de l'un à l'autre<sup>2</sup>. Ces CDL regroupent principalement les contrats à durée déterminée (CDD), créés en 1979, et les missions d'intérim, plus spécifiques car faisant intervenir un tiers – l'entreprise de travail temporaire – qui met à la disposition d'une entreprise utilisatrice le salarié que la première a embauché. Or, bien que le recours aux CDL soit strictement encadré par la loi (encadré 1), ces formes d'emplois nommées « atypiques », car s'écartant de la norme d'emploi du CDI à temps plein, ont pris une place croissante dans les relations d'emploi : en 2022, les CDD représentaient 9,3 % de l'emploi salarié total et l'intérim 2,4 %, contre respectivement 3,9 % et 0,5 % en 1982<sup>3</sup>. Toutefois, cette progression dans

---

\* LADYSS, Université Paris Cité ; Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France ; CEET-Cnam ; camille.signoretto@u-paris.fr.

\*\* Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France ; aurelie.peyrin@univ-amu.fr.

\*\*\* LiRIS, Université Rennes 2 ; carine.ollivier@univ-rennes2.fr.

1. Tant cette relation d'emploi a des conséquences en dehors de la sphère professionnelle, et notamment sur l'accès au logement, au crédit bancaire, etc.

2. Voir par exemple sur cette question : FLAMAND (2016) ; HAVET *et al.* (2019).

3. Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi ; source : Insee, enquête *Emploi* 2022, séries longues sur le marché du travail, calculs des autrices.

le stock d'emploi a largement ralenti à partir du début des années 2000<sup>4</sup> et c'est un autre phénomène qui a été observé ensuite : les CDL sont devenus la norme d'embauche<sup>5</sup>. Cette contradiction entre quasi-stabilité dans le stock d'emploi et progression dans les embauches a incité les chercheurs à s'intéresser aux flux sur le marché du travail, orientant ainsi leur regard sur la durée des contrats de travail et pas seulement sur leur nature (PICART, 2014). Le raccourcissement de la durée des contrats à durée limitée<sup>6</sup> est ainsi devenu un problème en soi, mis à l'agenda public (HASSENTEUFEL, 2010) au début des années 2010, à tel point que le terme de « contrats courts » a peu à peu désigné les seuls CDD et/ou missions d'intérim d'une durée inférieure à un mois (parfois à trois mois), et non plus l'ensemble des CDL.

Le point focal des analyses menées par les sciences sociales s'est donc déplacé, de la compréhension du recours à l'ensemble des CDL et à leur place dans l'emploi, à celle de la croissance plus spécifique des seuls « contrats courts » et de leur place dans les flux d'emplois<sup>7</sup>. Selon le type d'acteur impliqué, le questionnement diffère. Du côté des employeurs, on peut se demander s'il s'agit d'une diffusion à l'ensemble de l'économie de pratiques – remplacement d'absences, fluctuations d'activité, etc. – jusqu'ici circonscrites à certains secteurs d'activité et professions. Ce phénomène répond-il à un changement d'exigences économiques, à une modification du droit du travail ou à d'autres facteurs ? À quelles pratiques de gestion de l'emploi par les entreprises ces formes d'embauche correspondent-elles ? Côté salariés, on s'interroge sur les conséquences des contrats courts sur leurs trajectoires professionnelles. Enfin, pour les pouvoirs publics, on se demande en particulier quel est l'impact de cette évolution sur le système d'assurance-chômage, dès lors que celui-ci n'a pas été pensé pour des cumuls emplois courts-chômage (GRÉGOIRE *et al.*, 2018). En prenant appui sur le cas français, ce dossier thématique de la revue *Travail et Emploi* éclaire, essentiellement

---

4. La part des CDD avait déjà atteint 9 % en 2000.

5. La part des CDD dans l'ensemble des embauches est passée de 78 % en 1998 à 83 % en 2022 dans les établissements de dix salariés ou plus, d'après des données disponibles sur le site de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares ; <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>, consulté le 25 septembre 2024). Champ : France métropolitaine du champ privé hors agriculture, hors contrats intérimaires et hors particuliers employeurs ; source : Dares, Mouvements de main-d'œuvre (MMO).

6. La part des CDD de moins d'un mois dans l'ensemble des fins de CDD est passée de 62 % en 2001 à 81 % en 2022, d'après des calculs des autrices à partir des données disponibles sur le site de la Dares (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>, consulté le 25 septembre 2024). Champ : établissements de 10 salariés ou plus de France métropolitaine du champ privé hors agriculture, hors contrats intérimaires et hors particuliers employeurs ; source : Dares, MMO. Voir plus bas graphique 3.

7. Un appel à projets de recherche a ainsi été lancé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares, ministère du Travail) en janvier 2018. Intitulé « Quels usages des contrats courts ? », il avait pour objectif de financer des recherches visant « à illustrer et comprendre l'usage des contrats courts, ses raisons et ses conséquences, en se focalisant sur les contrats de moins d'un mois dont le développement est très significatif en France » (Dares, Appel à projets de recherche « Quels usages des contrats courts », 2018, p. 3 ; [en ligne] [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/apr\\_contrats\\_courts\\_janvier\\_2018.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/apr_contrats_courts_janvier_2018.pdf), consulté le 25 septembre 2024).

ENCADRÉ 1

Les contrats à durée déterminée en droits privé et public

En droit privé, le contrat à durée indéterminée (CDI) est défini comme la forme normale et générale de la relation de travail, constituant donc la norme d'emploi salarié. Le Code du travail prévoit néanmoins des possibilités d'embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) dans certains cas précis : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier, remplacement d'un chef d'entreprise ou d'exploitation agricole, ou encore recrutement d'ingénieurs et de cadres pour un objet défini – les trois premiers motifs étant les plus courants. Le CDD ne doit ainsi avoir « ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (Code du travail, article L. 1242-1). Des conditions spécifiques de renouvellement et de durée maximale sont ensuite définies, qui dépendent du motif de recours et de la convention collective.

D'autres formes particulières de CDD existent par ailleurs. Le plus connu est le CDD d'usage dit CDDU (Code du travail, article D. 1242-1) : pouvant être conclu pour « pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage courant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois », il est autorisé dans une trentaine de secteurs d'activité, sans concerner nécessairement l'ensemble des professions associées. Par exemple, il est d'usage de recourir à des CDDU pour embaucher des acteurs dans le spectacle vivant et pour embaucher des serveurs (« extra ») dans la restauration. On peut citer également le CDD dit « senior » (au titre de l'article L. 1242-3 du Code du travail), le « contrat vendanges » (Code rural et de la pêche maritime, articles L. 718-4 à L. 718-6) ou encore le CDD pour les sportifs et entraîneurs professionnels (Code du sport, article L. 222-2-3).

Dans le droit public, le Code général de la fonction publique définit l'emploi titulaire comme norme, mais prévoit également des cas de recours au CDD proches des motifs listés par le Code du travail : accroissement saisonnier d'activité, accroissement temporaire d'activité et remplacement. Contrairement au Code du travail, les durées maximales sont clairement définies pour deux des cas de recours : 6 mois (sur 12 mois consécutifs) pour le CDD saisonnier, 12 mois (sur 18 mois consécutifs) pour l'accroissement temporaire d'activité. Le recours au CDD de droit public est également possible pour des durées plus longues « lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ». Dans ce cas, la durée du contrat est au maximum de trois ans, renouvelables dans la limite de six ans (Code général de la fonction publique : articles L. 332-1 à L. 332-7, L. 332-21, L. 332-22, L. 332-28).

de manière empirique<sup>8</sup>, une partie de ces questions, pour susciter à l’avenir de plus amples recherches, voire des comparaisons avec d’autres pays.

Dans cette introduction, nous revenons dans un premier temps sur les conditions et les raisons de l’émergence du concept de « contrat court », entendu comme CDD de très courte durée<sup>9</sup> dans le débat public – dans la suite du texte, nous utiliserons cette expression pour les CDD d’un mois ou moins, sauf mention contraire. Nous développons dans un deuxième temps les questionnements soulevés par les usages que les employeurs font des contrats courts et leurs conséquences pour les salariés. Enfin, nous présentons dans le dernier temps les neuf articles qui composent ce dossier.

## **L’émergence des « contrats courts » comme problème public : le rôle de la statistique publique**

La statistique publique semble avoir joué un rôle important dans la mise en évidence du « problème » des CDD de courte durée, accompagnant, voire permettant, son émergence dans le débat public<sup>10</sup>. Cela s’est traduit par la création d’indicateurs statistiques précisant la durée des CDD, ainsi que par celle d’une nouvelle catégorie statistique dénommée « contrats courts » rassemblant uniquement les CDL d’une durée donnée. Cette mise en évidence a avant tout répondu aux préoccupations relatives à l’équilibre des finances de l’assurance chômage de la part des pouvoirs publics – en particulier de la Cour des comptes. Dans cette optique budgétaire, seul le surcoût de ces contrats pour l’assurance chômage a néanmoins été pointé, et non le fait que ces situations d’emploi, même discontinues, se soient substituées à un chômage total et continu nécessairement plus coûteux (HIGELÉ, VIVÈS, 2018). Les organisations syndicales ont, de leur côté, été davantage préoccupées par le caractère précaire de ce type de contrats pour les travailleurs, et ont revendiqué la nécessité de modérer ces pratiques d’emploi (*ibid.*). Les dispositifs mis en place en 2013 puis en 2019, fruits de négociations entre organisations syndicales et patronales, ont finalement répondu au seul critère budgétaire, en instaurant une modulation des taux de cotisations employeurs à l’assurance chômage<sup>11</sup>.

---

8. Pour analyser la question des contrats courts, deux principaux cadres théoriques sont habituellement mobilisés. Le premier renvoie à la théorie de la segmentation développée par Peter P. DOERINGER et Michael J. PIORE (1971) qui oppose marché interne (relation d’emploi stable) et marché externe, et divise le marché du travail en plusieurs segments – primaire et secondaire. Le second est constitué par les modèles de *matching* (MORTENSEN, PISSARIDES, 1994), intégrant la dualité du marché du travail à partir d’une opposition CDL-CDI, et par les modèles *insider-outsider* (BENTOLILA, DOLADO, 1994) opposant les salariés en emploi stable (CDI) dans l’entreprise et les *outsiders*, autres actifs mis à l’écart de cette stabilité. Cette introduction se concentre plutôt sur les facteurs empiriques de l’évolution de ces contrats, reflétant la profusion d’analyses statistiques menées ces dernières années ; nous revenons en conclusion sur les pistes théoriques développées ou en développement.

9. Sauf mention contraire, nous n’aborderons pas ici l’intérim, peu présent dans les contributions de ce dossier thématique.

10. Cette section s’appuie en partie sur un travail mené avec Philippe Méhaut en 2020 (voir MÉHAUT, SIGNORETTO, 2021).

11. Il s’agit précisément d’une sur-cotisation pour des CDD conclus pour un motif d’accroissement temporaire d’activité d’une durée inférieure ou égale à trois mois, dont la majoration varie selon que la durée du CDD est inférieure ou égale à un mois d’une part, ou supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois d’autre part.

Cette progressive identification statistique a culminé avec une profusion d'études et d'analyses entre 2015 et 2019, phase qui semble aujourd'hui terminée. Jusque dans les années 2000, le terme de « contrats courts » est d'abord synonyme de CDD et intégré à la catégorie plus globale des formes d'emploi « atypiques » ou « particulières » dans les publications institutionnelles, c'est-à-dire celles provenant d'organismes de statistiques publiques : Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (Dares), Agence centrale des organismes de sécurité sociale (AcoSS), Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic)<sup>12</sup>. Au milieu des années 1990, quelques études statistiques, principalement de la Dares et de l'Insee, ont occasionnellement publié des résultats sur la durée des CDD, avec des indicateurs variables (durée moyenne, part dans les stocks, part dans les flux) et sur des champs différents, rendant difficiles des analyses diachroniques. Progressivement, ces indicateurs sont devenus plus systématiques dans ces publications institutionnelles, leur dénomination variant entre CDD « courts », « très courts » ou « de très courte durée » – sans toujours désigner la même durée –, ou encore « CDD de moins d'un mois ».

Mais c'est surtout l'AcoSS, caisse nationale du réseau des Urssaf (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) qui a joué un rôle déterminant dans la construction de la catégorie statistique d'abord de « CDD de moins d'un mois », puis de « contrats courts », en tant que productrice des données sur les déclarations (ou intentions) d'embauche des entreprises. En effet, le premier *AcoSS Stat Étude* sur les intentions d'embauche publié en 2006 retrace l'évolution des CDD de moins d'un mois depuis l'année 2000, en mentionnant « une intention d'embauche sur deux [qui] concerne un CDD de moins d'un mois » (BERNÉ, FRANCESCHI, 2006, p. 1). Les publications *AcoSS Stat* trimestrielles (parfois mensuelles) qui ont suivi ont continué à documenter l'évolution de ce nombre d'intentions d'embauche, créant ainsi un indicateur statistique stable. Néanmoins, la catégorie « contrats courts » pour désigner ces CDD courts n'est alors pas complètement stabilisée dans les publications institutionnelles, puisqu'elle désigne encore les formes plus générales d'emploi « atypiques » dans certaines d'entre elles.

---

12. Il s'agit plus précisément de celles de l'Insee dans ses collections « Insee Première », « Courrier des statistiques », « Données sociales » et ses dossiers « Emploi et salaires » ; de celles de la Dares avec ses « Premières Informations et Premières Synthèses », « Dares Analyses », « Dares Indicateurs », « Dares Résultats », « Dares Focus », « Documents d'études » ; de celles de l'AcoSS avec ses « AcoSSStat » ; et de celles de l'Unédic intitulées alors « Éclairages », « Études », « Document de travail », mais uniquement à partir de 2012 (les archives sur le site internet n'étant pas disponibles avant cette date). S'y ajoutent des rapports institutionnels (Conseil d'orientation pour l'emploi [COE], Dares, Observatoire français des conjonctures économiques [OFCE]) et une publication de la direction générale du Trésor (« Trésor-éco »). Les mots-clés recherchés étaient « contrat(s) court(s) », mais aussi « CDD » associés à une durée de contrat explicitement chiffrée ou indiquée dans le corps du texte. Nous ne reprenons ici que les publications dites « institutionnelles » d'un travail initial (MÉHAUT, SIGNORETTO, 2021) dont le champ portait aussi sur des publications académiques.

Un basculement se produit après la signature de l'accord national inter-professionnel (ANI) du 11 janvier 2013, posant le principe d'une modulation des contributions patronales d'assurance chômage. Le terme « contrats courts » est utilisé pour la première fois dans le rapport de l'Assemblée nationale présentant le projet de loi visant en partie à retranscrire cet ANI (GERMAIN, 2013) : il désigne les CDD de courte durée dans l'intitulé de l'un des articles du projet. Les années suivantes, les productions et les diffusions de statistiques et d'études sur les « contrats courts » se multiplient (graphique 1). À ces publications s'ajoutent des rapports d'institutions (COE – Conseil d'orientation pour l'emploi, CNIS – Conseil national de l'information statistique, OFCE – Observatoire français des conjonctures économiques) qui éclairent le dialogue social sur les négociations des conventions d'assurance chômage, suivent et évaluent les potentiels effets de l'introduction de cette modulation des cotisations employeurs d'assurance chômage. Cette profusion d'analyses se poursuit jusqu'à la réforme de l'assurance chômage du 26 juillet 2019 qui prévoit la mise en place d'un système de bonus-malus sur le taux de cotisation employeur en fonction du taux de séparation de l'entreprise<sup>13</sup>.

Après 2019, le travail de mise en lumière des contrats courts réalisé par les différentes institutions statistiques ralentit – les études sont moins nombreuses – et n'est quasiment plus porté que par la Dares, comme si l'Acoss et l'Unédic considéraient que la réponse politique apportée avec la réforme de l'assurance chômage avait clos le débat. Si la mesure statistique des intentions d'embauches de moins d'un mois subsiste dans les publications de l'Acoss, elle n'est plus spécifiquement commentée, et il devient difficile de trouver des statistiques comparables avant et après 2019, par exemple sur la durée moyenne ou médiane des CDD<sup>14</sup>. Il faut attendre le rapport intermédiaire publié en février 2024 du Comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage mis en place par la Dares pour retrouver une analyse plus détaillée des « contrats courts » (FAUVRE *et al.*, 2024).

La reconnaissance d'une problématique spécifique liée à la durée des CDD, résumée sous l'appellation « contrats courts », a ainsi été permise à la fois par le développement d'indicateurs statistiques précis par les principaux organismes de la statistique publique<sup>15</sup> et par les préoccupations des acteurs politiques – davantage pour réduire le coût de ces contrats courts pour l'assurance chômage que pour en freiner les conséquences négatives sur les trajectoires professionnelles des salariés. Nous proposons une synthèse de ces analyses, en majorité statistiques, dans la partie suivante.

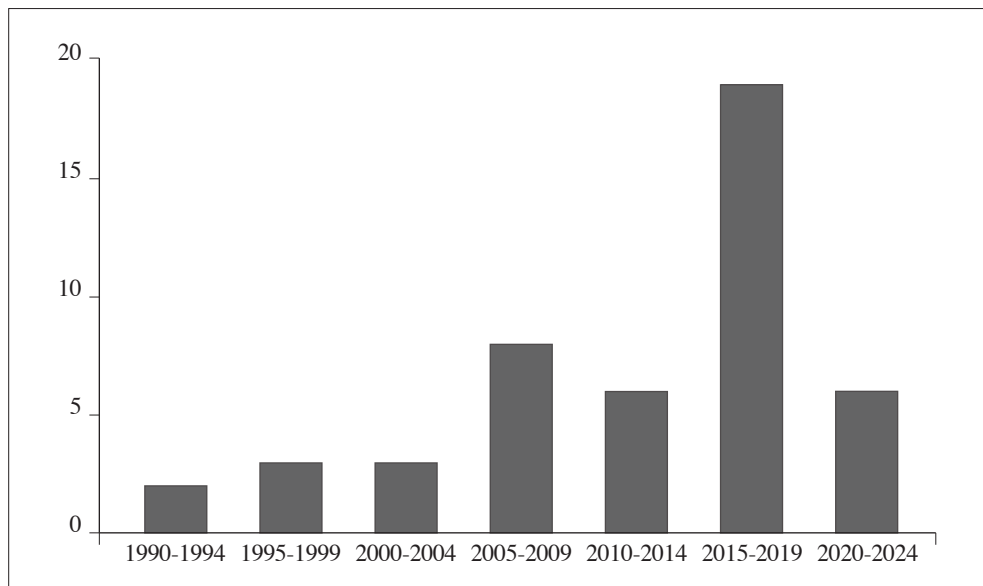
---

13. Cette mesure est finalement entrée en vigueur en septembre 2022 après la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19. Le taux de séparation de l'entreprise est défini dans le décret initial du 26 juillet 2019 : il est alors égal, sur la période de référence, à la moyenne par année civile du ratio entre le nombre de séparations imputées à l'entreprise (c'est-à-dire le nombre de ruptures de contrat) ayant donné lieu à une inscription des anciens salariés ou intérimaires à Pôle emploi (devenu France Travail en janvier 2024) et l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

14. Voir en particulier la publication synthétique d'Anna BORNSTEIN et Werner PERDRIZET (2019).

15. À côté de cette amélioration de l'appareil statistique, une simplification administrative de la déclaration des contrats de courte durée ainsi qu'un renforcement de la lutte contre le travail non déclaré ont pu apparaître comme des facteurs expliquant l'explosion des contrats courts au cours de la décennie 2000 (BORNSTEIN, PERDRIZET, 2019).

GRAPHIQUE 1 – L'évolution des publications institutionnelles sur les « contrats courts » entre 1990 et 2024, par périodes de cinq ans



Note : mention « contrat(s) court(s) » ou statistiques sur la durée des CDD.

Lecture : entre 2015 et 2019, 19 publications institutionnelles ont porté sur le phénomène des « contrats courts » contre 6 sur la période suivante (2020-2024).

Sources : publications de l'Insee, de la Dares, de l'Acoss, de l'Unédic (après 2012) et du Trésor, et rapports d'institutions (COE, OFCE, Dares).

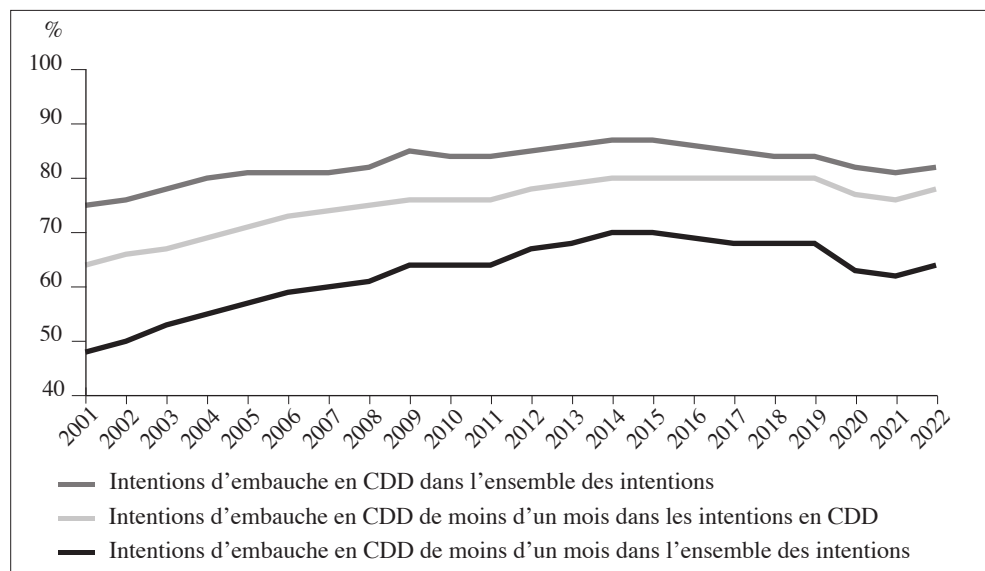
## Comprendre l'essor des contrats courts : pratiques des employeurs et trajectoires des salariés

### L'évolution de la place des CDD et de leur durée dans le stock et les flux d'emplois

Après une forte progression entre 1982 et 2001, la part des CDD dans l'emploi salarié en France hors Mayotte se stabilise entre 2001 et 2014, et n'augmente ensuite que faiblement pour atteindre 9,3 % en 2022. Ce n'est donc pas cette part dans l'emploi qui préoccupe les analystes et les pouvoirs publics dans les années 2000, mais sa place dans les flux d'emplois. Que l'on examine la part des CDD de moins d'un mois dans les embauches (graphique 2) ou dans les sorties (graphique 3), le constat est en effet le même : alors qu'en 2002, les CDD de moins d'un mois représentent un peu moins de 50 % des embauches d'une part et des sorties de main-d'œuvre d'autre part, leurs proportions atteignent respectivement 70 et 73 % en 2015 – année constituant le pic de la période. Elles diminuent ensuite, en particulier lors de la crise sanitaire du Covid-19, pour se situer à 64 % (des embauches) et 68 % (des sorties) en 2022.



GRAPHIQUE 2 – Part des CDD dans les intentions d'embauche

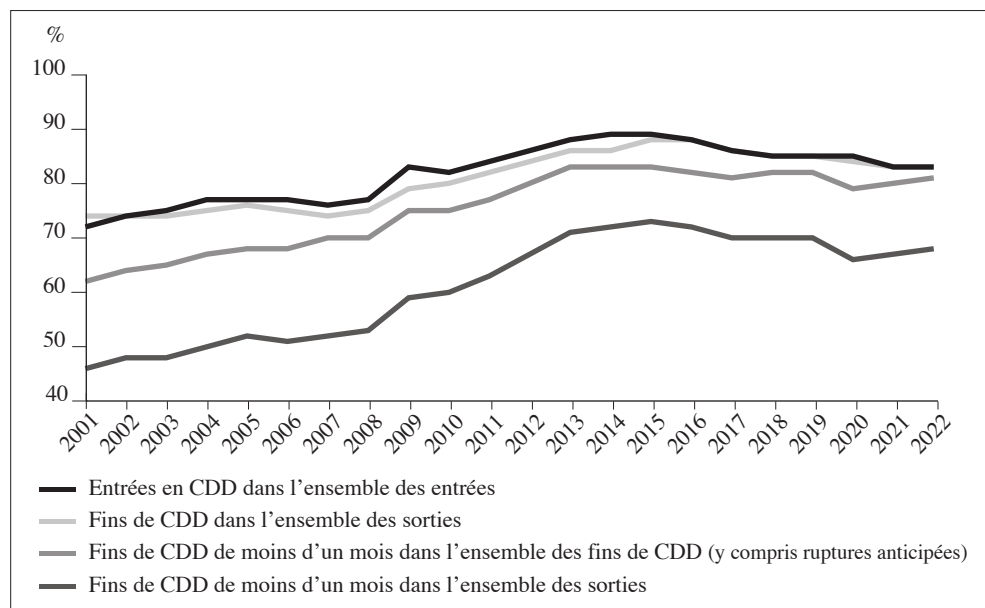


Lecture : en 2022, les intentions d'embauche en CDD de moins d'un mois représentent 64 % de l'ensemble des intentions d'embauche (CDI et CDD).

Champ : ensemble des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) hors intérim adressées aux Urssaf.

Source : Acoff - Urssaf, séries corrigées des variations saisonnières, calculs des autrices.

GRAPHIQUE 3 – Part des CDD dans les entrées en emploi et dans les sorties d'emploi



Lecture : en 2022, les fins de CDD de moins d'un mois représentent 68 % de l'ensemble des sorties (CDI et CDD).

Champ : établissements de 10 salariés ou plus de France métropolitaine du secteur privé hors agriculture, hors contrats intérimaires et hors particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO, calculs des autrices.

La conséquence de ces changements de pratiques des employeurs est un raccourcissement considérable de la durée des CDD : sur l'ensemble des établissements d'un salarié ou plus, la médiane passe de 12 à 5 jours entre en 2007 et 2017, pour remonter légèrement à 8 jours en 2021 (FAUVRE *et al.*, 2024). Ainsi, en 2022, près de 80 % des CDD durent moins d'un mois.

## Des usages différenciés selon les types d'entreprise

Toutes les entreprises ne recourent pas aux contrats courts, et seule une minorité en a une pratique intensive. En 2019, 37 % des entreprises du secteur privé (hors agriculture, contrats intérimaires et particuliers employeurs) ont conclu des contrats courts, et 8 % d'entre elles en ont un recours intensif, concentrant à elles seules les trois quarts des contrats courts (GOUYON, OBSER, 2023). Ces pratiques peuvent d'abord s'expliquer par des facteurs relevant des caractéristiques structurelles des entreprises. Le secteur d'activité détermine plus le recours aux contrats courts et l'intensité de celui-ci que la taille. D'après l'Unédic, entre 2000 et 2017, quatre secteurs ont contribué à eux seuls à presque 70 % de la hausse totale des intentions d'embauche en CDD de moins d'un mois (UNÉDIC, 2018) : l'hébergement médico-social et l'action sociale sans hébergement ; l'hébergement et la restauration ; les activités de services administratifs et de soutien ; et, enfin, les arts, spectacles et activités récréatives. Les entreprises des trois premiers de ces secteurs ont d'ailleurs été identifiées par Marie GOUYON et Justine OBSER (2023) comme faisant partie de celles ayant une pratique intensive des contrats courts, de même que les entreprises des secteurs des transports et entreposage et des activités pour la santé humaine. Ainsi, la moitié de la variabilité de l'intensité du recours aux contrats courts serait expliquée par des caractéristiques structurelles (*ibid.*) : le secteur d'activité à un niveau fin (28,5 % de la variabilité), puis la taille du groupe ou de l'entreprise (11 %) <sup>16</sup>. Une autre caractéristique structurelle liée au secteur d'activité explique certains usages des contrats courts : la possibilité de recourir à des CDD dits d'usage (CDDU, encadré 1). Les secteurs autorisés à recourir à des CDDU concentrent en effet une majorité d'intentions d'embauche en contrats courts, et ces recours ont connu une forte progression sur différentes périodes (2000-2010 pour Kathleen BERCHE et ses coauteurs, 2011 ; 2000-2017 pour A. BORNSTEIN et W. PERDRIZET, 2019). Au-delà des spécificités de ces contrats, un manque de clarté juridique sur le champ du CDDU (MARIE, JAOUEN, 2015) et une jurisprudence plus souple entre 2003 et 2008 (avec notamment un moindre risque de requalification d'un CDDU en CDI) auraient largement participé à cet accroissement (BERCHE *et al.*, 2011 ; BORNSTEIN, PERDRIZET, 2019 ; OFCE, 2018). Finalement, ces facteurs sectoriels – secteurs avec recours intensif aux contrats courts et ceux ayant la possibilité d'utiliser le CDDU – pourraient expliquer une partie de l'accroissement des contrats courts par simple effet de structure lorsque ces secteurs occupent une place plus importante dans l'emploi. Démêler les différents facteurs relatifs aux caractéristiques sectorielles

---

16. S'y ajoutent ensuite l'appartenance à un groupe et l'ancienneté de l'entreprise.

des entreprises – évolution de l’emploi, rôle des secteurs pouvant utiliser le CDDU, recompositions sectorielles – est justement l’objet de l’article d’**Olivier Baguelin** dans ce dossier, qui distingue deux périodes d’analyse permettant une comparaison avec une période plus récente (2001-2011 et 2011-2019).

D’autres facteurs de nature économique peuvent également être mis en avant pour comprendre l’évolution des usages des contrats courts, les deux premiers restant liés à des spécificités sectorielles. Premièrement, certains secteurs pourraient avoir des besoins plus prononcés de flexibilité du fait d’une demande (de plus en) plus volatile ou du caractère saisonnier de leur activité. Dans le secteur de l’hébergement-restauration, les employeurs invoquent souvent cette justification pour recourir aux contrats courts, arguant par exemple des réservations de dernière minute de la part de la clientèle et de la concurrence des plateformes de livraison à domicile (CRÉDOC, 2018). Toutefois, cet argument résiste peu à l’épreuve statistique : sur la période 2000-2015, Bruno Coquet et Éric Heyer, dans leur rapport (OFCE, 2018), montrent plutôt une diminution de la volatilité de ce secteur, excepté aux mois de juillet et août. La saisonnalité de l’emploi comme motif de recours aux contrats courts est aussi mentionnée par les employeurs des secteurs du commerce ou des collectivités territoriales (RÉMY, SIMONNET, 2021, à partir de quatre rapports de recherche<sup>17</sup>). Dans ce dernier cas, proposer des CDD courts sur les périodes des vacances traduirait une « logique sociale et redistributive » de la part de certaines communes qui souhaitent en faire bénéficier le plus de personnes – en particulier des jeunes. Deuxièmement, certains secteurs d’activité auraient des besoins accrus pour remplacer des salariés absents. Les secteurs de l’hébergement médico-social et de l’action sociale sans hébergement, et celui des activités pour la santé humaine, sont particulièrement concernés par ce motif en raison de la nécessaire continuité de service d’une part, et de la dégradation des conditions de travail qui tend à accroître l’absentéisme et le turnover d’autre part (CRÉDOC, 2018 ; RÉMY, SIMONNET, 2021). En résumé, les absences au travail provoquent une « mise en tension de l’équipe permanente » (*ibid.*, p. 2), également observée dans l’hôtellerie ou certaines collectivités territoriales (mairie, services de collecte de déchets).

Les autres facteurs explicatifs d’ordre économique, qui traversent ces spécificités sectorielles, suivent deux logiques selon Christine ERHEL (2020) : l’une d’« optimisation productive et [d’] appariement », l’autre de « réduction du coût du travail » (p. 302). Dans la première, il s’agit d’optimiser le niveau de la main-d’œuvre, de faire une gestion « à l’économie des ressources humaines » (RÉMY, SIMONNET, 2021, p. 3) entraînant des remplacements urgents en cas d’absences ou de pics d’activité imprévus. Il peut s’agir aussi d’utiliser le contrat court comme une période d’essai avant un recrutement sur un emploi en CDD long ou en CDI. Cet argument est avancé par certains employeurs dans le secteur de la santé, du médico-social et de l’action sociale (RÉMY, SIMONNET, 2021) – bien que la période d’essai d’un CDI puisse aller

---

17. Dans cette publication, Véronique RÉMY et Véronique SIMONNET synthétisent les résultats des volets qualitatifs de quatre enquêtes réalisées en réponse à un appel à projets de la Dares sur les « usages des contrats courts » : ALBEROLA *et al.* (2021), BRUYERE *et al.* (2021), GRÉGOIRE *et al.* (2021), LAMANTHE *et al.* (2021).

jusqu'à deux mois pour des postes d'ouvriers et d'employés. Cette première logique d'appariement renvoie aux représentations des réglementations juridiques associées aux deux types de contrats de travail qui opposent la rigidité du CDI à la flexibilité du CDD. Or l'enquête *Offre d'emploi et recrutement (Ofer)*, menée par la Dares auprès de recruteurs, place l'évitement de la réglementation associée au CDI en dernière position des cinq motifs de recours au CDD (toutes durées) (RÉMY, 2017). Par ailleurs, seulement 21 % d'établissements transforment des CDD courts en CDD plus longs et 16 % les transforment en CDI (RÉMY, 2019), alors qu'un quart du volume total d'emploi en contrats courts dans le secteur privé pourrait être transformé en contrat stable (CDI ou CDD d'un an), du fait d'un recours constant sur l'année (OBSER, 2023). La seconde logique identifiée par C. ERHEL (2020), celle de réduction du coût de la main-d'œuvre, paraît dès lors être une explication plus pertinente dans l'accroissement des contrats courts. À l'usage des CDDU déjà mentionné pour illustrer cette réduction des coûts, on peut ajouter les politiques d'allègement-exonération des cotisations sociales employeurs sur les bas salaires mises en avant dans le rapport de l'OFCE (2018) : l'analyse économétrique des auteurs confirme que ces politiques jouent un rôle important dans l'accroissement des contrats courts entre 2000 et 2008, moins après.

Derrière ces différents facteurs explicatifs d'ordre économique – qu'ils soient spécifiques à des secteurs ou plus généraux – figurent des stratégies mises en place par les employeurs en matière de gestion productive et de gestion des ressources humaines. Il peut donc s'agir de choix des employeurs : ceux ayant recours aux contrats courts privilégient ainsi une stratégie de compétitivité-coût, quand d'autres développent la compétitivité-qualité en s'appuyant sur le développement de la polyvalence ou la rotation sur un poste, et ce, afin de limiter leur recours aux contrats courts (CRÉDOC, 2018). Dans cette perspective, deux contributions étudient les stratégies de recrutement, et plus largement de gestion de la main-d'œuvre, dans des secteurs particuliers : celui de l'hôtellerie-restauration (**Cathel Kornig, Isabelle Recotillet et Benjamin Saccomanno**) et celui des organisations théâtrales (**Chloé Langeard**). La question des stratégies de recrutement dépend plus largement de l'existence de services de ressources humaines (corrélée avec la taille des entreprises), de la façon dont ils sont organisés (certains pouvant être compartimentés selon le type de contrat de travail) et de leur capacité à constituer des « viviers » de remplaçants rapidement opérationnels (RÉMY, SIMONNET, 2021). Ainsi, les employeurs font majoritairement (74 %) appel à d'anciens salariés pour pourvoir leurs emplois en contrats courts et 60 % disposent plus précisément d'un tel « vivier » (RÉMY, 2019). L'existence de ces viviers d'anciens salariés suggère que travailler avec un contrat court n'est pas toujours un épisode transitoire, et incite à s'interroger sur les profils des salariés concernés et sur la place que prennent ces contrats dans leurs trajectoires professionnelles.

## Des conséquences inégales sur les trajectoires professionnelles des salariés

Une part non négligeable de salariés signe au moins un contrat court (y compris missions d'intérim<sup>18</sup>) au cours d'une année : en 2019 par exemple, 4,8 millions de salariés du secteur privé (hors particuliers employeurs et agriculture) étaient concernés, soit près de 20 % de ce champ (LIMON, 2021). Par rapport à l'ensemble de la population en emploi, les contrats courts concernent plus souvent les jeunes de moins de 25 ans, les hommes et les employés et ouvriers (*ibid.*). De plus, tous les salariés ne sont pas touchés de la même manière par les contrats courts. Pour certains, ce type de contrat relève d'une situation ponctuelle ou anecdotique, alors que pour d'autres, c'est la seule forme d'emploi connue dans l'année. Parmi les 4,8 millions de salariés ayant signé au moins un contrat court en 2019, 38 % n'ont connu que ce type de contrat, dont 10 % de façon « intense » : ce sont ceux qui signent le plus de contrats courts dans l'année (en moyenne 46, représentant 6,5 mois de travail) (*ibid.*). Ces signataires intensifs de contrats courts sont plus souvent des ouvriers non qualifiés et des jeunes. On trouve également au sein de ce groupe des cadres ou des professions intermédiaires quand il s'agit de CDDU, alors que les CDD classiques concernent davantage des employés. Ces salariés enchaînant des contrats courts tout au long de l'année peuvent constituer, pour les entreprises, l'un des « viviers » évoqués ci-dessus. Ce qui caractérise ainsi les usages des contrats courts du point de vue des salariés, ce n'est plus seulement une embauche sur un contrat à durée limitée plus probable à un moment donné de leur trajectoire – en particulier en début d'insertion professionnelle –, mais des réembauches en continu qui auraient pu donner lieu à un contrat plus long<sup>19</sup>.

En effet, la part importante des jeunes parmi les personnes occupant des contrats courts souligne le caractère *a priori* transitoire de cette situation : ce seraient des emplois « en attente », pour les jeunes principalement, ou pour des personnes en reconversion professionnelle (RÉMY, SIMONNET, 2021). Mais les travaux quantitatifs ou qualitatifs sur les salariés en contrats courts montrent des situations plus hétérogènes, caractérisées en premier lieu par des cumuls d'emplois ou d'employeurs. En 2019, environ 12 % des personnes en emploi du secteur privé « cumulaient » ainsi dans l'année contrats courts et CDD plus longs, voire un ou des contrats courts et un CDI (LIMON, 2021). Or ces situations, qualifiées aussi d'« emploi éclaté », renvoient dans leur majorité soit à une activité secondaire complétant un emploi principal dans une optique de hausse du revenu, soit à de la précarité (D'AGOSTINO *et al.*, 2020). Les premiers cas de figure se retrouvent surtout dans des secteurs de la santé ou du médico-social et action sociale (RÉMY, SIMONNET, 2021), les seconds dans des secteurs CDDU (arts-spectacles ou hébergement-restauration par exemple, voir D'AGOSTINO *et al.*, 2020).

---

18. Malheureusement, il n'y a pas de statistiques récentes portant sur les seuls CDD de moins d'un mois.

19. L'Unédic parle ainsi de « relation de travail suivie » pour caractériser la « relation entre un salarié et un employeur, composée d'au moins 4 contrats (hors missions d'intérim), qui sont majoritairement de courte durée (moins d'un mois), et qui se succèdent sur au moins 6 mois » (JOURNEAU, 2019, p. 2).

Le caractère précaire d'une partie des emplois en contrats courts est également renseigné par des conditions d'emploi plus défavorables que celles du reste de la population en emploi et par des transitions plus fréquentes entre emploi, chômage et inactivité. En 2017, 15 % des salariés en contrat court une semaine donnée (dans une définition élargie : CDD et missions d'intérim de moins de trois mois) sont au chômage trois mois plus tard, contre 2 % pour l'ensemble des personnes en emploi (JAUNEAU, VIDALENC, 2019). Le taux d'inscription à Pôle emploi (devenu France Travail en janvier 2024) est par conséquent plus élevé pour cette population (55 % contre 40 % des autres personnes en CDD ou en intérim et 7 % des personnes en emploi), certains de ces demandeurs d'emploi pouvant être en activité réduite (GONTHIER, VINCENEUX, 2017). Néanmoins, on ne trouve pas vraiment trace des chômeurs « optimisateurs » vilipendés par certains discours politiques parmi ces travailleurs : nombre d'entre eux méconnaissent les règles d'assurance chômage (ce qui peut même conduire à un non-recours<sup>20</sup>) ou celles du calcul de l'allocation chômage potentiellement perçue (RÉMY, SIMONNET, 2021 ; VIVÈS, GRÉGOIRE, 2021). Enfin, l'incertitude générée par ces contrats crée des difficultés pour articuler vie professionnelle et vie personnelle, selon les dires des salariés (RÉMY, SIMONNET, 2021). Même en cas de « relation de travail suivie » avec le même employeur, ces salariés sont souvent moins bien intégrés dans des collectifs de travail et peuvent moins négocier leurs conditions de travail ou leur rémunération que leurs collègues (*ibid.*). Dans ce dossier, **Delphine Remillon, Claire Vivès, Mathieu Grégoire et Olivier Baguelin** ont caractérisé les trajectoires des salariés en contrats courts en prenant en compte leur éventuel passage par le chômage ; tandis que la question spécifique des seniors (ici salariés de 50 ans ou plus) employés en contrats courts est étudiée par **Claire Vivès et Delphine Remillon** dans un autre article de ce dossier.

Ces travaux montrent bien le caractère hétérogène des usages des contrats courts, à la fois par les employeurs et par les salariés, suggérant la nécessité de réponses spécifiques de la part des pouvoirs publics. Si le caractère sectoriel de ces usages a bien été mis en avant, il reste à mieux comprendre les pratiques des employeurs de manière intrasectorielle, en premier lieu grâce à des enquêtes qualitatives. De même, le secteur public est quasi absent de la littérature sur les contrats courts, alors que l'on sait que les CDD constituent depuis une vingtaine d'années une forme d'emploi complémentaire au statut de la fonction publique (PEYRIN, 2019). Pour les salariés, les contrats courts n'ont pas les mêmes conséquences selon la place qu'ils occupent dans leur trajectoire professionnelle, comme le montre la revue de la littérature ci-dessus. De plus amples enquêtes quantitatives et/ou qualitatives sur le vécu des contrats courts chez les salariés sont ainsi nécessaires pour éclairer notamment la situation de populations peu étudiées, comme les seniors.

---

20. Carole HENTZGEN et ses coauteurs (2022) estiment qu'entre 25 et 42 % des salariés remplissant les conditions pour être éligibles à l'assurance chômage n'y recourent pas entre 2018 et 2019. Ces « non-recourants » sont surreprésentés parmi les salariés en CDD et en intérim.

## Un dossier pour documenter la place des contrats courts dans les relations d'emploi et de travail

Ce dossier thématique important (avec une numérotation triple) apporte de nouvelles réponses aux questions soulevées par les usages croissants des contrats courts, en croisant les regards à la fois disciplinaires (sociologie, économie, sciences de gestion) et méthodologiques (entretiens, observations, données quantitatives). Les travaux présentés dans ce dossier cherchent ainsi à saisir l'effet des contrats courts, que l'on peut voir comme des « miettes d'emploi », sur les trajectoires individuelles, et à comprendre comment se forment les appariements et ré-appariements entre employeurs et salariés sur ce type de contrats. Ils mobilisent pour cela des approches sectorielles dans le privé et dans le public. L'une des surprises de l'appel à contributions dont est issu le présent dossier a en effet été le nombre important de projets d'articles soumis portant sur l'emploi public (4 articles sur les 9 formant ce dossier), témoignant d'un nouvel intérêt socio-économique pour les employeurs publics dans toute leur diversité (ministères, établissements publics, collectivités territoriales). La structure de ce dossier thématique reflète l'équilibre des soumissions : une première partie est consacrée au secteur privé et une deuxième à l'emploi public, car les usages du CDD y sont encadrés par des édifices juridiques bien distincts, qui ont façonné des pratiques et des cultures différentes.

Dans la première partie, **Olivier Baguelin** propose de décomposer l'évolution du recours aux contrats courts par les employeurs du secteur privé (non agricole) entre 2001 et 2011 puis entre 2011 et 2019, en identifiant plusieurs facteurs : l'évolution sectorielle de l'emploi, la recomposition sectorielle des embauches et les changements de pratiques selon que le secteur est autorisé à recourir ou non au CDDU. Sur la première période (2001-2011), l'auteur montre deux logiques de mobilisation des contrats courts qui diffèrent selon les secteurs, à savoir une logique défensive d'emploi (baisse de l'emploi mais augmentation des contrats courts) et une logique expansive (hausse simultanée de l'emploi et de la rotation de la main-d'œuvre). Il relativise également sur cette même période le rôle joué par les CDDU ainsi que par les changements de règles de l'assurance chômage. L'analyse de la période plus récente, 2011-2019, lui permet de confirmer le rôle prépondérant et articulé de facteurs conjoncturels (évolution de l'emploi) et structurels (pratiques spécifiques de secteurs accompagnant la poursuite de la tertiarisation de l'économie), plutôt que de facteurs législatifs ou réglementaires (CDDU, assurance chômage) sur le recours aux contrats courts.

Les deux articles suivants portent sur les parcours professionnels des salariés en contrat court à partir d'analyses croisant matériaux quantitatifs et qualitatifs. **Delphine Remillon, Claire Vivès, Mathieu Grégoire et Olivier Baguelin** explorent sur la période 2010-2012 la place de ces contrats dans les trajectoires professionnelles, en incluant les éventuels passages par le chômage qui peuvent déboucher sur une allocation. Figure médiatisée par les débats sur l'assurance chômage, les travailleurs

enchaînant ou cumulant contrats courts et chômage indemnisé représentent en réalité un profil statistiquement minoritaire dans ces trajectoires. Les auteurs montrent au contraire que la majorité des trajectoires incluant un contrat court sont occupées par des salariés qui ne recourent pas au système d'assurance chômage, ont un emploi principal stable, mais mal payé, et pour lesquels ce type d'emploi représente un complément de revenu. L'association contrats courts et précarité est ainsi, elle aussi, à relativiser.

**Claire Vivès et Delphine Remillon** déclinent ensuite ce questionnement sur la situation spécifique des seniors en contrats courts, en s'intéressant à leurs profils et à leurs vécus. Sur les trois types de trajectoires identifiés, un seul est caractérisé par la précarité et le souhait de quitter les emplois à courte durée ; les deux autres, plus originaux, correspondent à des trajectoires plus linéaires, fruit d'un cumul entre statut stable (emploi ou retraite) et contrats courts ou d'une « carrière » en contrats courts dans les secteurs dans lesquels ces derniers sont la norme. En pointant les ressources et les obstacles de ces trajectoires de seniors en contrats courts, les autrices soulignent la vulnérabilité d'une partie d'entre eux, dont les conditions de travail sont mauvaises et les accidents de santé fréquents.

Les deux derniers articles relatifs au secteur privé portent sur des secteurs d'activité où les CDDU peuvent être utilisés, en s'appuyant sur des enquêtes par entretiens. **Cathel Kornig, Isabelle Recotillet et Benjamin Saccomanno** décrivent l'hétérogénéité des stratégies de gestion des ressources humaines (GRH) au sein des petites entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration en caractérisant trois types d'entreprises dans lesquelles l'usage des contrats courts varie très nettement : le premier type, « traditionnel-indépendant », vise à fidéliser les salariés et recourt peu aux contrats courts ; le type « managérial » fait au contraire feu de tout bois pour gagner en flexibilité, les contrats courts n'étant qu'un élément parmi d'autres de cet objectif ; enfin, le type « entrepreneurial » est le compromis entre ces deux extrêmes. Démontrant l'intérêt d'une démarche centrée sur un seul secteur, les autrices et l'auteur mettent ainsi en évidence des disparités intrasectorielles à partir de ces stratégies différenciées d'entreprises, elles-mêmes dépendant d'autres facteurs comme la nature de l'activité, le territoire, le statut de l'entreprise, le parcours du dirigeant ou encore l'organisation du travail.

**Chloé Langeard** étudie quant à elle le cas du secteur théâtral à l'aune des pratiques de recrutement des directeurs techniques des organisations qui le composent. Pour ces cadres recruteurs, les usages du CDDU sont multiples : moyen d'optimiser les coûts salariaux dans des projets soumis à des contraintes budgétaires croissantes, mais aussi période d'essai permettant de tester les compétences des intermittents. Lorsqu'ils font leurs preuves, tout en se formant sur le tas, les heureux élus peuvent ensuite être fidélisés au sein d'un système de réputation et de recommandation, où les équipes d'intermittents sont constituées et reconstituées au gré des projets, par nature limités dans le temps.

Les articles suivants explorent les pratiques des employeurs publics. Une première contribution de **Claire Edey Gamassou, Alexis Lauferon et Arnaud Mias** présente



des « expériences » et des usages de CDD dans les trois fonctions publiques, à partir d'une analyse combinant matériaux quantitatifs et qualitatifs. Par rapport au privé, les CDD de la fonction publique se caractérisent par la forte proportion de salariés en sous-emploi, maintenus plusieurs années dans cette forme d'emploi (jusqu'à six ans, contre dix-huit mois dans le privé hors CDDU). Distinguant six expériences types de CDD dans la fonction publique, les auteurs montrent toutefois que les agents publics contractuels ne se considèrent pas tous comme précaires : les emplois en CDD peuvent faire office de préfiguration à un statut d'emploi stable (fonctionnaire, CDI public ou privé) ou de parenthèse dans une trajectoire d'insertion, voire de refuge après avoir travaillé dans le privé, ou encore de transition dans une trajectoire précaire. Le maintien durable et contraint en CDD, qui se conjugue plus souvent au féminin, est en revanche un facteur de précarité durable.

Dans la deuxième contribution consacrée à l'emploi public, **Marion Mauchassée et Frédéric Poulard** étudient les stratégies de GRH et celles de flexibilité dans les établissements publics administratifs du secteur culturel. Dans ces établissements autonomes en termes juridiques et gestionnaires vis-à-vis des tutelles ministérielles, le recours aux CDD est la principale stratégie de flexibilité de l'emploi, comme alternative à l'externalisation de l'emploi. Ces deux stratégies visent à faire face aux nombreuses incertitudes relatives au montant des dotations ministérielles, mais aussi à la saisonnalité des activités et à la fréquentation des publics. Dans ces établissements, la population des contractuels est par ailleurs fortement polarisée, entre une masse de jeunes agents en contrats courts affectés aux fonctions d'exécution et des contractuels spécialisés et recherchés, auxquels sont proposés des contrats plus longs et mieux rémunérés.

L'Éducation nationale est un autre service public qui recourt de plus en plus aux contrats courts, et les deux dernières contributions y explorent leurs usages pour deux types de métiers.

**Célestine Lohier** analyse les nouveaux usages du CDD concernant les personnels enseignants, à partir d'une approche quantitative et d'une perspective théorique segmentationniste. Ces types de contrat ont historiquement apporté de la souplesse à la gestion statutaire : des enseignants ont pu être recrutés pour une durée limitée lors des phases d'accroissement de la population scolaire, le circuit parlementaire de fixation de plafonds d'emplois budgétaires ne permettant pas une réactivité suffisante face à ces hausses démographiques. Les CDD servent aussi à remplacer les enseignants titulaires absents pour toutes sortes de raisons – des « brigades » de titulaires remplaçants existent parfois, mais pas partout ou pas en nombre suffisant. **Célestine Lohier** montre surtout comment les CDD deviennent peu à peu une nouvelle voie d'entrée dans le métier, à la faveur de l'évolution des modes et des critères de recrutement.

Enfin, **Nicolas Deffontaines et Camille Martin** prennent en considération l'évolution de la réglementation statutaire sur les modes de recrutement et les profils des assistants d'éducation dans les établissements scolaires. Ce statut d'emploi particulier était autrefois réservé à un vivier d'étudiants, auxquels ces CDD à temps

partiel apportaient un salaire d'appoint. Une réforme de ce statut, concomitante à une délégation des recrutements et de la gestion de ces personnels aux établissements, a entraîné une diversification des profils embauchés : à ce vivier de jeunes étudiants s'ajoutent désormais notamment des femmes plus âgées et moins diplômées, pour lesquelles ces emplois temporaires forment un refuge, même si ce dernier est précaire.

Les articles rassemblés dans ce dossier n'épuisent bien sûr pas toutes les questions de recherche. D'autres pistes peuvent être suggérées, qui invitent à poursuivre ces travaux, côté employeurs comme côté salariés. L'intérêt des chercheurs pour le recours au contrat (plus ou moins court) dans la fonction publique pourrait par exemple aboutir à de nouvelles analyses des trajectoires des salariés prenant en compte simultanément secteurs privé et public, ou comparant les pratiques des employeurs dans ces deux secteurs – ce qui nécessite des données empiriques nouvelles. De plus, si les différences intersectorielles dans les usages des contrats courts ont été relativement bien démontrées au sein du secteur privé, il serait intéressant de creuser les spécificités intrasectorielles mises en évidence, par exemple en étudiant plus précisément les modalités pratiques de gestion de ces contrats courts par les services de ressources humaines ou encore leurs liens avec d'autres modes de flexibilité – interne en particulier. Finalement, sortir du prisme français pourrait être enrichissant, pour comparer à la fois les usages des contrats courts avec d'autres pays et les politiques publiques mises en œuvre pour encadrer ces pratiques.

Par ailleurs, ces questions empiriques pourraient davantage s'appuyer sur un cadrage théorique. La théorie de la segmentation a pu être mobilisée dans certaines recherches sur les contrats courts, puisque l'emploi en CDD est souvent associé au segment secondaire du marché du travail. Les spécificités des usages des contrats courts et de leur évolution pourraient renouveler ces théories. Par exemple, la succession de contrats courts créant une « relation de travail suivie » ou constituant même une « carrière », dans le privé et encore plus dans le public, pourrait être interprétée comme un marché interne élargi (MANWARING, 1984) ou comme un quasi-marché interne (PEYRIN, 2019) si ces relations d'emploi durables s'accompagnent d'autres caractéristiques favorables (accroissement des compétences par exemple). La prise en compte de la durée des CDD – et même celle des CDI – en complément du recours à un type de contrat plutôt qu'un autre peut également permettre de renforcer une analyse multisegments du marché du travail au-delà de la dualité initialement posée, en précisant les différentes formes des segments primaires et surtout secondaires (PEYRIN *et al.*, 2022). L'association du cadre segmentationniste avec la théorie de l'économie des conventions est une autre piste actuellement développée pour mieux comprendre les modes de recrutement des entreprises, en particulier sur le segment externe du marché du travail (DE LARQUIER, RIEUCAU, 2024). Les réflexions théoriques autour des usages des contrats courts et, plus largement, sur la gestion de l'emploi dans les entreprises sont donc loin d'être épuisées.

## BIBLIOGRAPHIE

- D'AGOSTINO A., FOURNIER C., STEPHANUS C. (2020), « Plusieurs employeurs au cours d'une année ou l'emploi "éclaté" : situation transitoire, complément d'activité ou précarité durable », *Insee Références*, « Emploi, chômage, revenus du travail. Édition 2020 », p. 57-70.
- ALBEROLA É. (coord.), KORNIC G., RECOTILLET I. (2021), « Recours aux contrats courts, stratégie d'entreprise et modèle organisationnel dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'hôtellerie-restauration », *Rapport d'études*, n° 6, Dares.
- ASKENAZY P., BEHAGHEL L., LAOUENAN M., MEURS D. (2019), « Quarante ans d'analyse du travail et de l'emploi : points de vue de quatre économistes », *Travail et Emploi*, n° 158, p. 69-93.
- BENTOLILA S., DOLADO J. J. (1994), « Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain », *Economic Policy*, vol. 9, n° 18, p. 53-99.
- 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 », *Accoss Stat Étude*, n° 143.
- BERNÉ L., FRANCESCHI P. (2006), « 16 millions d'intentions d'embauche en 2005 », *Accoss Stat Étude*, n° 38.
- BORNSTEIN A., PERDRIZET W. (2019), « Le développement des contrats de très courte durée en France », *Trésor-éco*, n° 238.
- BRUYERE M. (coord.), SACCOMANNO B. (coord.), BEDUWÉ C., REYNES B., SAINT-MARTIN C. (2021), « À quels besoins correspond l'usage intensif de CDD courts ? Approche comparée de l'hôtellerie-restauration et du secteur médico-social », *Rapport d'études*, n° 3, Dares.
- CRÉDOC (2018), « Le recours aux contrats courts. Enquête qualitative auprès des employeurs menée en 2017-2018 », *Éclairages*, Unédic, octobre.
- DOERINGER P., PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), Heath.
- ERHEL C. (2020), « Les CDD en France : un changement de composition et d'usage depuis les années 2000 ? », *Le droit ouvrier*, n° 862, p. 300-304.
- FAUVRE L., LARDEUX R., OZIL S., ROBIN Y. (2024), *Rapport intermédiaire du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019*, Dares, février.
- FLAMAND J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », *Document de travail*, n° 2016-03, France Stratégie.
- GERMAIN J.-M. (2013), *Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi*, t. I, n° 847, Assemblée nationale.
- GONTHIER P., VINCENEUX K. (2017), « Des demandeurs d'emploi qui travaillent : quelles sont les trajectoires des demandeurs d'emploi en activité réduite ? », *Dares Analyses*, n° 63.
- GOUYON M., OBSER J. (2023), « Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ? », *Dares Analyses*, n° 24.

GRÉGOIRE M., GUERGOAT-LARIVIÈRE M., VIVÈS C. (2018), « Introduction générale. Discontinuités de l'emploi et indemnisation du chômage », *Socio-économie du travail*, n° 3, p. 15-30.

GRÉGOIRE M. (coord.), REMILLON D., BAGUELIN O., VIVÈS C., KIM J. Y., DULAC J. (2021), « Emploi discontinu et indemnisation du chômage. Quels usages des contrats courts ? », *Rapport d'études*, n° 4, Dares.

HASSENTEUFEL P. (2010), « Les processus de mise sur agenda : sélection et construction des problèmes publics », *Informations sociales*, n° 157, p. 50-58.

HAVET N., JOUTARD X., PENOT A. (2019), « Les pratiques d'activité réduite et leurs impacts sur les trajectoires professionnelles : une revue de la littérature », *Revue d'économie politique*, vol. 129, n° 1, p. 11-47.

HENTZGEN C., PARISET C., SAVARY K., LIMON É. (2022), « Quantifier le non-recours à l'assurance chômage », *Document d'études*, n° 263, Dares.

HIGÉLÉ J.-P., VIVÈS C. (2018), « Moduler les cotisations d'assurance chômage ? Les revendications syndicales face à l'emploi discontinu », *Socio-économie du travail*, n° 3, p. 69-102.

JAUNEAU Y., VIDALENC J. (2019), « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première*, n° 1736.

JOURNEAU F. (2019), « Relations de travail suivies : 2 CDD courts sur 3 s'inscrivent dans une succession de contrats courts chez le même employeur », *Éclairages*, Unédic, juillet.

LAMANTHE A. (coord.), BAGHIONI L., LOUIT-MARTINOD N., MÉHAUT P., PEYRIN A., SIGNORETTO C. (2021), « Employeurs et salariés au cœur de l'usage croissant des contrats courts : une enquête dans trois secteurs sur trois territoires en région Provence-Alpes-Côte d'Azur », *Rapport d'études*, n° 5, Dares.

LARQUIER G. DE, RIEUCAU G. (2024), « Firms' Recruitment Practices: The Powers of Segmentation and of Valuation », *Cambridge Journal of Economics* [en ligne]. <https://doi.org/10.1093/cje/beae029>

LIMON É. (2021), « Qui sont les signataires de contrats courts ? », *Dares Analyses*, n° 25.

MANWARING T. (1984), « The Extended Internal Labour Market », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 8, n° 2, p. 161-187.

MARIE É., JAOUEN V. (2015), *Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage*, Rapport n° 2015-049R, Paris, Inspection générale des affaires sociales, décembre.

MÉHAUT P., SIGNORETTO C. (2021), « Chapitre 1 – L'insaisissable contrat court », in LAMANTHE A. (coord.) *et al.*, « Employeurs et salariés au cœur de l'usage croissant des contrats courts : une enquête dans trois secteurs sur trois territoires en région Provence-Alpes-Côte d'Azur », *Rapport d'études*, n° 5, Dares, p. 25-50.

MORTENSEN D., PISSARIDES C. (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *The Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, p. 397-415.

OBSER J. (2023), « Quelle est l'ampleur du recours aux contrats courts toute l'année ? », *Dares Focus*, n° 25.

OBSERVATOIRE FRANÇAIS DES CONJONCTURES ÉCONOMIQUES (OFCE) (2018), *Pour une régulation économique des contrats courts sans contraindre les entreprises, en préservant l'Assurance chômage*, Rapport réalisé à la demande de la Délégation sénatoriale aux entreprises, Paris, Sciences Po, décembre.

PEYRIN A. (2019), « Les recompositions des normes d'emploi public. Genèse du recours aux emplois atypiques dans la fonction publique française », *Revue française de socio-économie*, n° 22, p. 67-84.

PEYRIN A., SIGNORETTO C., MÉHAUT P. (2022), « Flexibilité et transformation des relations d'emploi : une segmentation des pratiques de gestion de la main-d'œuvre », *Relations industrielles/Industrial Relations* [en ligne], vol. 77, n° 4. <https://doi.org/10.7202/1097692ar>

PICART C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee Références*, « Emploi et salaires. Édition 2014 », p. 29-45.

RÉMY V. (2017), « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ? », *Dares Analyses*, n° 70.

RÉMY V. (2019), « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? », *Dares Analyses*, n° 19.

RÉMY V., SIMONNET V. (2021), « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », *Dares Analyses*, n° 18.

UNÉDIC (2018), « Évolution des CDD de moins d'un mois et de l'intérim par secteur d'activité », *Document de travail Unédic*, 6 février.

VIVÈS C., GRÉGOIRE M. (2021), « Les salariés en contrats courts : chômeurs optimisateurs ou travailleurs avant tout ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 168, CEET.