



HAL
open science

Contrats à durée limitée et indemnisation du chômage. Une diversité de trajectoires

Delphine Remillon, Claire Vivès, Olivier Baguelin, Mathieu Grégoire

► To cite this version:

Delphine Remillon, Claire Vivès, Olivier Baguelin, Mathieu Grégoire. Contrats à durée limitée et indemnisation du chômage. Une diversité de trajectoires. Travail et Emploi, 2024, Des contrats de plus en plus courts? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés, 173-174-175, pp.51-76. 10.4000/12y7s . hal-04850733

HAL Id: hal-04850733

<https://hal.science/hal-04850733v1>

Submitted on 20 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

Contrats à durée limitée et indemnisation du chômage

Une diversité de trajectoires

*Limited Duration Contracts and Unemployment Benefit: A Diversity of
Trajectories*

Delphine Remillon, Claire Vivès, Olivier Baguelin et Mathieu Grégoire



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/travailemploi/14594>

DOI : 10.4000/12y7s

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 février 2024

Pagination : 51-76

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Delphine Remillon, Claire Vivès, Olivier Baguelin et Mathieu Grégoire, « Contrats à durée limitée et indemnisation du chômage », *Travail et Emploi* [En ligne], 173-174-175 | 2023-2024, mis en ligne le 01 décembre 2024, consulté le 19 décembre 2024. URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/14594> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12y7s>



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-SA 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Contrats à durée limitée et indemnisation du chômage

Une diversité de trajectoires^{*}

*Delphine Remillon^{**}, Claire Vivès^{***}, Olivier Baguelin^{****}, Mathieu Grégoire^{*****}*

Cet article analyse les trajectoires d'emploi de salarié-es en contrats courts et leur articulation avec le chômage. Dans quelle mesure les travailleur-ses en contrat à durée limitée (CDL) courts mobilisent-ils et elles l'assurance chômage ? Nous répondons à cette question en articulant analyses statistiques des données du panel FH-DADS 2012 et 99 entretiens réalisés lors d'une enquête de terrain entre fin 2018 et mi-2020. Partant d'un échantillon représentatif de l'ensemble des personnes passées par un CDL en 2010, l'analyse statistique mobilise les méthodes d'appariement optimal pour établir une typologie des séquences mensuelles d'emploi et de chômage sur trois ans. Les classes obtenues sont mises en relation avec le corpus d'entretiens. Cette approche mixte conduit à documenter une variété de profils. Si la figure du salarié alternant ou combinant emploi court et indemnisation chômage existe bien, elle est minoritaire. La majorité des personnes passant par un contrat court ne mobilisent pas ou peu l'assurance chômage pour quatre types de raisons : i) leur participation au marché du travail est ponctuelle ; ii) jeunes en phase d'insertion professionnelle, elles ne sont pas indemnisables ; iii) elles enchaînent les emplois sans passer par le chômage ; iv) elles occupent un emploi principal stable. La figure modale du salarié en CDL est en effet une personne en emploi stable mais peu rémunérateur et cherchant des compléments de revenu dans des activités annexes.

* Cette recherche a bénéficié d'un financement de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) dans le cadre de l'appel à projets de recherche « Quel usage des contrats courts ? ». Nous remercions la Dares, en particulier Véronique Simonnet et Véronique Rémy pour leur accompagnement tout au long de ce projet. Des versions antérieures de ce texte ont été présentées lors du séminaire transversal du CEET et du séminaire de la PUD de Lille. Nous remercions Thomas Amossé, Mathilde Guergoat-Larivière, Lara Muller, Héroïse Petit, Jingyue Xing-Bongioanni ainsi que l'ensemble des participant-es à ces séminaires pour leurs remarques. Article accepté le 18 avril 2023.

** Institut national d'études démographiques (INED), F-93300 Aubervilliers, France ; Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) ; LiRIS, Université de Rennes 2 ; auteure correspondante : delphine.remillon@ined.fr.

*** Cnam, Lise/CEET ; claire.vives@lecnam.net.

**** Université Paris-Saclay, Univ Evry, EPEE, Tepp (FR 2042), 91025, Évry-Courcouronnes, France ; olivier.baguelin@univ-evry.fr.

***** IDHE-S, Université de Nanterre, CEET ; mgrégoire@parisnanterre.fr.

Les représentations sociales et politiques du marché du travail sont souvent duales, cette dualité étant perçue comme un problème à combattre. Il s'agit d'éviter un maintien dans le segment « secondaire » (pour reprendre les termes de la théorie de la segmentation, DOERINGER, PIORE, 1971), souvent identifié à la main-d'œuvre en contrats précaires. Récemment, le débat sur ce dualisme et sur l'instabilité supposée croissante de l'emploi s'est un peu déplacé. Il se réfère moins à la part de contrats à durée limitée¹ (CDL) dans l'emploi qu'à l'augmentation de cette part *dans les embauches* et, parmi les embauches en CDL, à l'augmentation de la part de contrats de moins d'un mois, qualifiés ici de contrats courts² (BERCHE *et al.*, 2011 ; PICART, 2014 ; FLAMAND, 2016). Cela a contribué à recentrer les analyses sur les sources de la montée des embauches en CDL courts. Si les explications potentielles sont diverses – contraintes d'organisation spécifiques à certains secteurs d'activité (CRÉDOC, 2018), dispositions réglementaires comme celles relatives à la lutte contre le travail illégal ou au CDD d'usage (BORNSTEIN, PERDRIZET, 2019) –, le rôle des règles de l'assurance chômage a particulièrement retenu l'attention. S'est ainsi affirmée l'idée qu'ajuster ces règles, notamment celles relatives au cumul entre emploi et indemnisation chômage (FONTAINE, VIDALENC, 2020), permettrait d'agir sur l'instabilité de l'emploi (CAHUC, PROST, 2015) en réduisant l'incitation à combiner contrats courts et indemnisation chômage (BENGHALEM *et al.*, 2021). Entre 2017 et 2021, ces réflexions ont inspiré une séquence de réformes de l'assurance chômage focalisée sur un profil d'allocataire alternant plus ou moins durablement périodes d'emploi et de chômage³. Réputé guidé par un comportement de maximisation de l'indemnisation, ce profil serait au cœur d'un recours croissant à des contrats de très courte durée. Présenter ainsi le débat masque la grande diversité des trajectoires de salarié·es en contrats courts et la multiplicité de leurs situations vis-à-vis de l'assurance chômage.

Absente du débat public sur les transformations de l'emploi et de l'assurance chômage, cette diversité de trajectoires est peu analysée dans la littérature. Les travaux disponibles sur les salarié·es en contrats courts soit portent sur un segment particulier, souvent les jeunes (NICOLE-DRANCOURT, 1992), soit les englobent dans une population plus large, empêchant d'étudier spécifiquement cette caractéristique de leurs trajectoires. Par exemple, les travaux quantitatifs relatifs à l'activité réduite⁴ (ISSEHNANE *et al.*, 2016 et 2018 ; GONTHIER, VINCENEUX, 2017a et b) portent sur des salarié·es

1. Les CDL regroupent les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaires (intérim).

2. Dans certaines études, ce terme de « contrat court » désigne les CDL de moins de trois mois.

3. Ces allocataires ont été caractérisés par les promoteurs de cette réforme comme « permittent·es ». Ce néologisme avait auparavant été utilisé pour désigner certain·es intermittent·es du spectacle qui travaillaient de très nombreuses heures avec un employeur unique et qui étaient susceptibles, par conséquent, de voir leurs contrats requalifiés en contrat à durée indéterminée (CDI) (GRÉGOIRE, VIVÈS, 2021). Dans le cadre du débat sur la réforme de l'assurance chômage entre 2018 et 2021, il désigne plus largement des salarié·es qui cumuleraient emplois courts avec différents employeurs et indemnisation chômage de façon durable, en tirant profit des règles d'indemnisation favorables au cumul.

4. Un·e demandeur·se d'emploi est en activité réduite dès lors qu'il ou elle exerce une activité rémunérée (qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI ou d'une activité dans le cadre d'une autoentreprise) tout en étant inscrit·e à Pôle emploi (devenu France Travail début 2024) et tenu·e de faire des actes positifs de recherche d'emploi. Il·elle peut alors cumuler ses revenus d'activité avec une partie de son allocation chômage, sous réserve qu'ils n'excèdent pas son salaire brut antérieur.

inscrit·es à Pôle emploi dont la situation autorise le cumul d'une allocation chômage et d'un revenu salarié : il ne s'agit pas nécessairement de salarié·es en contrats courts. Cette entrée par l'activité réduite ne permet *a fortiori* pas de considérer l'ensemble des personnes concernées par les contrats courts dont un grand nombre n'a pas recours ou n'a pas droit à l'indemnisation chômage. Ce hors champ concerne aussi les travaux de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic). Ceux-ci apportent des éclairages précieux sur les parcours professionnels des demandeur·ses d'emploi récurrent·es (GROUPE ALPHA, 2020) et sur le phénomène de réembauche, fréquent parmi les salarié·es en contrats courts (BENGHALEM, 2016 ; JOURNEAU, 2019). Mais, s'appuyant sur le Fichier national des allocataires (FNA), ils ne portent que sur des salarié·es passant, à un moment ou à un autre, par l'assurance chômage. La littérature sociologique sur les « marges de l'emploi » prête quant à elle peu d'attention à l'usage des contrats courts par les salarié·es. Les rares exceptions portent sur des populations spécifiques (ROUX, 2022) ou n'examinent pas le rôle potentiel de l'indemnisation chômage (CANCÉ, 2002 ; JAUNEAU, VIDALENC, 2019 ; D'AGOSTINO *et al.*, 2020). La question de l'interaction entre usage de contrats courts et assurance chômage se limite à notre connaissance aux différents métiers du spectacle (CORSANI, LAZZARATO, 2008 ; GRÉGOIRE, 2013) parfois comparés à la situation des pigistes (PILMIS, 2013).

Cet article vise à combler ce manque. Nous étudions les trajectoires d'activité d'individus concernés par des CDL, notamment de courte durée (de moins d'un mois) et documentons la place qu'y tient l'indemnisation chômage. Il s'agit en particulier de situer la figure de l'« intermittent de l'emploi » dans l'ensemble des personnes passées par des CDL et de s'interroger sur le lien présupposé entre assurance chômage et contrats courts en étudiant les trajectoires des salarié·es en CDL du point de vue de cette articulation et en s'intéressant aux pratiques et aux vécus des personnes concernées. Ces dernières s'inscrivent-elles à Pôle emploi ? Ouvrent-elles des droits à indemnisation chômage ? Quels types d'emplois occupent-elles ? Les individus concernés par des contrats courts présentent-ils des trajectoires spécifiquement précaires par rapport aux autres salarié·es en CDL (emploi moins continu, davantage de périodes d'inactivité ou de chômage non indemnisé sources d'insécurité socio-économique) ?

Pour traiter cette problématique, nous utilisons une méthodologie mixte : quantitative, en exploitant le panel FH-DADS⁵, et qualitative, en mobilisant les résultats d'une enquête auprès de personnes concernées par l'emploi en contrat court. Le panel FH-DADS permet de constituer un échantillon représentatif d'individus employés au moins une fois en CDL en 2010 et de suivre leur trajectoire d'activité durant trois ans⁶. Il permet de croiser mois

5. Le FH-DADS est le résultat de l'appariement du fichier historique statistique (FHS) des demandeurs d'emploi de Pôle emploi et des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

6. Les données du FH-DADS 2012 couvrent la période 2003-2012 mais nous avons restreint l'analyse à la période 2010-2012 durant laquelle les principales variables d'intérêt sont uniformément renseignées (notamment le contrat de travail, central dans notre étude). Cette fenêtre d'observation est la plus récente dans les données disponibles et présente par ailleurs l'avantage de correspondre à une période pendant laquelle les règles de l'indemnisation chômage sont restées stables.

par mois les informations relatives à l'emploi salarié, à l'inscription à Pôle emploi et à l'indemnisation chômage. À partir de cette base quantitative, nous élaborons une typologie de trajectoires d'activité. Nous l'interprétons à l'aide d'un corpus d'entretiens semi-directifs menés en 2018-2020 auprès d'une centaine d'actif·ves concerné·es par les contrats courts (encadré). L'objectif est d'incarner les profils types distingués statistiquement en documentant des parcours pleinement contextualisés.

Après une présentation des données et des méthodes mobilisées, nous décrivons sept types de trajectoires de salarié·es en CDL distinguées selon l'utilisation qui est faite des CDL et la place qu'y occupent Pôle emploi et l'indemnisation chômage. Dans les trois premières, les CDL sont un appoint à une situation d'inactivité pour des étudiant·es ou retraité·es (16 % des trajectoires) ou à un emploi principal stable (30 % des trajectoires), ou permettent de faire la jonction entre inactivité et emploi stable (parcours d'insertion dans l'emploi : 22 % des trajectoires). En conséquence, la place des institutions du chômage dans les trajectoires concernées est réduite. Les quatre autres classes voient alterner CDL et épisodes de chômage. Il peut cependant s'agir de trajectoires avec peu de recours à Pôle emploi (5 %), de demandes d'emploi sans indemnisation (6 %) ou de trajectoires où indemnisation chômage et CDL permettent notamment de financer des reconversions professionnelles (15 %). Un dernier type d'expérience d'emploi en CDL correspond à une activité durablement indemnisable (7 %).

ENCADRÉ

Sources et méthodes d'analyse des données quantitatives et qualitatives

L'analyse quantitative est menée sur un appariement de données administratives : le panel FH-DADS. La source consiste en un tirage au 1/12^e de l'ensemble des individus ayant eu une période d'emploi salarié (déclaré) et/ou d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2012. Les périodes d'emploi salarié sont décrites *via* les déclarations annuelles de données sociales (DADS), et les périodes d'inscription à Pôle emploi *via* le fichier historique (FH) en termes de « demande d'emploi » (inscription à Pôle emploi) indemnisable ou non par l'assurance chômage. L'échantillon mobilisé rassemble plus spécifiquement les individus employés au moins une fois en CDL en 2010. Nous analysons leur trajectoire d'activité durant trois ans, entre 2010 et 2012.

Pour cela, nous avons utilisé l'analyse de séquences. Cette méthode permet d'identifier, dans la diversité d'un corpus de séquences d'états successifs, les régularités, ressemblances et différences, puis de construire une typologie de séquences types. Une trajectoire individuelle correspond à une séquence de 36 états mensuels allant de janvier 2010 à décembre 2012. La distance ou dissimilarité entre deux séquences est calculée en appliquant un algorithme d'appariement optimal. Il s'agit de transformer l'une des séquences en l'autre au moyen de trois opérations élémentaires : l'insertion, la suppression et la substitution. Un coût est associé à chacune de ces opérations et la distance entre deux

séquences correspond au coût minimal de transformation de l'une en l'autre. Les coûts d'insertion-suppression sont fixés à 1 tandis que le coût de substitution d'un état à un autre correspond à l'inverse du taux de transition entre ces états. La matrice de distances (entre séquences) obtenue est utilisée pour réaliser une classification descendante hiérarchique qui partitionne l'ensemble des séquences en classes telles que chacune rassemble des séquences les plus homogènes possibles et que, deux à deux, les classes soient les plus dissimilaires possibles.

Le matériau qualitatif est extrait d'un corpus de 99 entretiens semi-directifs réalisés entre décembre 2018 et juillet 2020. Les personnes interrogées pouvaient être : en visite à leur agence Pôle emploi ou à leur mission locale ; sur ou à proximité de leur lieu de travail ; un contact d'enquêtés recrutés par les modes précédents ; mises en relation avec nous par des intermédiaires (employeurs, plateformes numériques, interconnaissances). Ces personnes étaient ou avaient été employées en contrat court dans les cinq ans précédant l'entretien. Les entretiens ont duré entre 45 minutes et 2 heures 30. La grille d'entretien abordait le rapport à l'emploi (rapport subjectif et pratiques objectives d'emploi : trajectoires professionnelles, relation salariale et conditions de travail), au chômage (pratiques et vécus) et à l'indemnisation du chômage (du non-recours à l'usage stratégique).

Les situations hors champ d'observation diffèrent en partie entre matériaux quantitatif et qualitatif, rendant d'autant plus nécessaire de s'appuyer sur les deux types de données. C'est notamment le cas pour le travail non déclaré ou indépendant dans les données quantitatives. Les entretiens qualitatifs ont été plus particulièrement centrés sur certains secteurs d'activité¹ tandis que d'autres, pourtant grands utilisateurs de contrats courts, ont été volontairement exclus comme le secteur du spectacle. Les données quantitatives couvrent l'ensemble des secteurs de l'emploi salarié public et privé, y compris les salariés de particuliers employeurs.

1. Ayant croisé le recours ou non au CDD d'usage avec le poids faible ou important de l'intérim, nous avons privilégié quatre secteurs d'activité : le déménagement, la logistique, l'hôtellerie-restauration et l'hébergement médico-social. La moitié des entretiens ont été menés dans ces secteurs. L'autre moitié a été réalisée auprès de travailleurs des autres secteurs afin d'embrasser la plus grande diversité de situations possibles.

Données et méthodes : analyse des séquences d'activité d'individus passés par un CDL en 2010 et articulation avec des entretiens qualitatifs

Pour étudier le lien entre CDL et indemnisation chômage et situer l'intermittence durable de l'emploi dans l'ensemble des trajectoires possibles, il est nécessaire de disposer de données longitudinales, renseignant à la fois les séquences d'emploi, d'inscription à Pôle emploi et d'indemnisation chômage, et ce, tout au long d'une année (du fait de la nature saisonnière de l'emploi en CDL). C'est ce que permet l'appariement FH-DADS, même s'il présente certaines limites (GRÉGOIRE *et al.*, 2021, p. 161 et suivantes). Son dernier millésime date de 2012. Le panel DADS nous permet de délimiter un échantillon de 740 000 individus, représentatifs des 8,9 millions

d'individus employés au moins une fois en CDL (CDD, y compris contrat aidé, contrat d'apprentissage et contrat de travail temporaire) au cours de l'année 2010. Parmi ces individus, nous nous intéressons particulièrement à ceux passés par un CDL d'une durée de paie de moins d'un mois (contrat court), qui représentent 30 % de l'échantillon⁷. Cette mobilisation du panel DADS permet de ne pas se limiter à l'*emploi principal*. Nous tenons compte de la pluriactivité salariée, ce qui permet d'avoir une vision la plus large possible du recours aux contrats courts, y compris pour des périodes d'emploi dites « *annexes* »⁸ que nous conservons dans l'analyse.

Les trajectoires en matière d'emploi salarié, d'inscription à Pôle emploi et d'indemnisation chômage des individus passés par un CDL en 2010 sont décrites en séquences de 36 états mensuels entre janvier 2010 et décembre 2012⁹. Douze états sont distingués, correspondant au croisement de l'information des sources DADS et FH. Côté emploi salarié, on distingue chaque mois quatre possibilités selon que l'individu : n'apparaît pas dans les DADS, apparaît au titre d'un emploi annexe, apparaît au titre de plusieurs emplois annexes, apparaît au titre d'un emploi non annexe. Chaque cas décrit ainsi un gradient de volume d'emploi différent. Côté demande d'emploi, on distingue chaque mois trois possibilités selon que l'individu : n'est pas inscrit à Pôle emploi (absent du FH), est inscrit sans droit ouvert à indemnisation chômage (demande d'emploi non indemnisable), est inscrit avec un droit ouvert à indemnisation (demande d'emploi indemnisable). Cette fois, chaque cas correspond à un gradient différent de recours et de protection par les institutions du chômage. Nous considérons toutes les combinaisons de ces dimensions emploi et demande d'emploi. Cela va donc de la non-participation au marché du travail salarié déclaré (hors champ FH-DADS¹⁰) à la combinaison d'un emploi non annexe avec un droit ouvert à indemnisation. Les modalités combinant emploi et demande indemnisable sont particulièrement intéressantes à considérer dans le cadre d'une réflexion sur la figure de l'« intermittent·e de l'emploi ».

7. Selon nos estimations, en 2010, les CDL courts (durée de paie de moins d'un mois) représentaient environ 9 % des périodes d'emploi et 10 % des individus en emploi salarié au moins une fois dans l'année. Ces estimations sont cohérentes avec celles obtenues par Claude PICART (2017) pour 2011-2013 sur une source proche (appariement enquête *Emploi*, DADS, bases non-salariés). Selon lui, parmi les personnes en emploi principalement salarié sur cette période, entre 11 et 18 % étaient concernées par des contrats courts (CDD ou intérim d'au plus un mois).

8. Dans l'exploitation habituellement faite des DADS, la notion d'emploi annexe vise à écarter du calcul de certaines statistiques les déclarations annuelles dont le volume de travail et le niveau de rémunération sont inférieurs à certains seuils. Une période d'emploi annuelle est ainsi dite « non annexe » si elle donne lieu à une rémunération supérieure à 3 Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) mensuels ou si sa durée dépasse 30 jours et 120 heures à raison d'au moins 1 heure 30 de travail par jour.

9. Nous avons choisi de conserver toutes les salariées ayant eu un CDL (court ou non) pour ne pas exclure des individus qui font partie de la population d'intérêt mais qui auraient enchaîné des contrats courts chez un même employeur pendant plus d'un mois pendant l'année 2010 et ne seraient donc pas forcément repérés comme « en contrat court ». En effet, l'unité statistique de base du panel DADS étant la période d'emploi annuelle chez un employeur et non le contrat de travail, les enchaînements rapides de contrats courts au cours d'une même année avec un même employeur ne sont pas identifiés. Cela signifie qu'une période d'emploi en CDL de plus d'un mois peut en réalité correspondre à un enchaînement de contrats de moins d'un mois dans cette entreprise.

10. Les individus concernés peuvent être inactifs, en emploi indépendant ou salariés à l'étranger.

Le tableau 1 décrit, au fil des 36 mois constituant chaque séquence, la durée moyenne passée dans chacun des douze états considérés et le nombre moyen de transitions entre états distincts pour un sous-échantillon au centième de notre échantillon d'étude.

En moyenne sur l'ensemble de la période 2010-2012, c'est en emploi non annexe sans inscription à Pôle emploi que les individus ayant eu un CDL en 2010 ont passé le plus de temps : près de 19 mois sur 36. Ils ont été inscrits à Pôle emploi environ 9 mois dont plus de 5 en occupant un emploi (annexe ou non). Sur ces mois d'inscription à Pôle emploi, plus de 6 et demi (72 %) ouvraient droit à indemnisation chômage. Dans leur ensemble, ces individus ont enfin passé près de 7 mois hors du marché du travail salarié (hors champ). Sur trois ans, leurs trajectoires ont donné lieu en moyenne à quatre transitions.

Les trajectoires des individus passés par un CDL court en 2010 sont plus précaires que celles des individus passés par un autre CDL. Sur les trois années 2010-2012, ils ont passé moins de temps en emploi non annexe et plus de temps en emploi annexe, en demande d'emploi non indemnisée ou hors du marché du travail salarié. En revanche, leur pratique du cumul emploi/droit ouvert à l'indemnisation chômage ne semble pas très différente de celle du reste des individus passés par un autre CDL : une à deux semaines de plus sur trois ans (tableau 1).

TABEAU 1 – Durées moyennes (en mois) en emploi salarié et d'inscription à Pôle emploi entre janvier 2010 et décembre 2012 des individus passés par un contrat à durée limitée (CDL) en 2010

	Individus passés par un CDL en 2010		
	Individus passés par un CDL court en 2010	Ensemble	
Nombre moyen de transitions entre les différents états	5,9	4,1	
Durée moyenne dans les états (en mois)			
Non-participation au marché du travail salarié (hors champ)	10,2	6,7	
Demande d'emploi non indemnisable	1,7	1,1	
Demande d'emploi indemnisable	2,7	2,7	
Emploi annexe	Sans demande d'emploi	2,0	1,4
	Avec demande d'emploi non indemnisable	0,4	0,2
	Avec demande d'emploi indemnisable	0,8	0,5
Emplois annexes multiples	Sans demande d'emploi	0,4	0,2
	Avec demande d'emploi non indemnisable	0,1	0,1
	Avec demande d'emploi indemnisable	0,3	0,1
Emploi non annexe	Sans demande d'emploi	12,8	18,6
	Avec demande d'emploi non indemnisable	1,2	1,1
	Avec demande d'emploi indemnisable	3,5	3,3

Lecture : les individus employés au moins une fois en CDL sur des durées de paie de moins d'un mois en 2010 ont passé en moyenne 10,2 mois sur les 36 hors du marché du travail salarié (mois au cours desquels ils sont absents à la fois des DADS et du FH) contre 6,7 mois pour l'ensemble des individus employés au moins une fois en CDL en 2010 quelle que soit sa durée.

Champ : France entière, individus employés au moins une fois en CDL en 2010 sur une durée de paie courte (≤ 1 mois) ou non.

Source : panel FH-DADS 2012.

Afin d'explorer la diversité des profils d'activité des individus passés par un CDL, nous procédons à une classification statistique de leur trajectoire (encadré). Sept classes sont distinguées, utilisées comme cadre quantitatif à partir duquel mobiliser notre corpus d'entretiens. Pour décrire et interpréter les classes, nous nous appuyons sur les représentations graphiques des séquences regroupées dans chaque classe (GRÉGOIRE *et al.*, 2021, p. 227-228), sur les durées moyennes dans chaque état composant les séquences et sur la distribution des variables supplémentaires (tableau 2) ainsi que sur la séquence parangon¹¹ de chaque classe.

Nous associons ensuite à chaque classe des cas typiques issus du matériau qualitatif collecté en 2018-2019 (encadré) dans une logique de « sélection de cas » (SEAWRIGHT, GERRING, 2008 ; LE ROUX *et al.*, 2023) permettant à la fois de confirmer l'analyse quantitative et de faire émerger des cas atypiques. Nous enrichissons ainsi l'analyse statistique de dimensions absentes de l'information quantitative telles que la situation familiale des intéressé-es, leurs besoins financiers, leur parcours antérieur, etc. Les éclairages obtenus permettent de valider la cohérence des classes construites statistiquement et parfois d'en interroger l'homogénéité. Mais au-delà, l'approche qualitative permet d'associer une variété de vécus aux profils distingués statistiquement. Nous citons explicitement 21 entretiens sur les 99 réalisés, soit à travers un résumé de la trajectoire, soit par des verbatim. Nous les avons sélectionnés pour leur capacité d'illustration des classes. D'autres sont mobilisés de manière moins précise lorsque nous évoquons, de façon globale, les déménageurs, les serveur-ses, les guides conférencières, etc.

Les données quantitatives et qualitatives ne concernent pas les mêmes périodes et n'éclairent pas exactement les mêmes dimensions des trajectoires. L'analyse quantitative décrit les trajectoires d'individus actifs au début des années 2010 tandis que les entretiens ont été réalisés auprès d'individus sélectionnés pour leur activité en toute fin de décennie (ceux qui étaient déjà actifs début 2010 décrivent également cette période de leur trajectoire). Les contextes réglementaires et conjoncturels diffèrent. L'ampleur des différences de réglementation relative à l'assurance chômage entre les deux périodes est néanmoins à relativiser. La différence principale réside dans la possibilité de recharger les droits dès un nouveau mois d'affiliation à partir de 2014. Mais il existait, avant 2014, un mécanisme de « réadmission » qui incitait déjà les allocataires à reprendre un emploi même de courte durée puisque, à l'issue de ce dernier, ils ne perdaient pas les droits à indemnisation précédemment acquis et en cours de consommation. Pour les allocataires en emploi discontinu, la convention de 2014 a eu des effets ambivalents (GRÉGOIRE, VIVÈS, 2021). Quant à la réforme de 2017, elle avait pour objectif de réduire les montants d'indemnisation pour ceux alternant contrats courts et assurance chômage, ce qui s'est traduit par une baisse de l'indemnité journalière mentionnée par plusieurs de nos enquêté-es. Il n'y a donc pas une réglementation univoquement plus généreuse à partir de 2014 qui aurait entraîné

11. Il s'agit de la trajectoire la plus proche du centre de la classe.

un accroissement important du nombre d'individus qui travaillent en contrats courts et sont indemnisés. Nos analyses insistent par construction sur ce qui est structurel dans l'utilisation des contrats courts.

Dans les deux parties suivantes, nous présentons les classes issues de l'analyse statistique en les regroupant selon la logique de la classification (dendrogramme). Deux groupes de classes se distinguent selon l'usage fait des CDL et la place qu'y occupent les institutions du chômage (inscription à Pôle emploi et ouverture d'un droit à indemnisation).

Des trajectoires en CDL sans inscription à Pôle emploi ni indemnisation chômage

Des sept classes obtenues, les trois premières sont celles où les institutions du chômage tiennent le moins de place : très peu d'inscriptions à Pôle emploi et d'indemnisations chômage. Ces trois classes représentent 68 % des trajectoires des individus passés par un CDL en 2010 (tableau 2). La distance aux institutions du chômage relève cependant de circonstances très différentes selon l'appartenance à une classe ou aux deux autres. Dans 38 % des trajectoires d'activité (« inactifs » ou « entrants », tableau 2), le CDL est une forme d'emploi aux frontières du marché du travail et n'ouvre que peu ou pas de droits à indemnisation chômage. Les expériences d'emploi en CDL des deux classes regroupées ici concernent en effet des jeunes pour qui les CDL sont un support d'insertion sur le marché du travail ou des étudiant·es ou des retraité·es qui occupent des CDL dans le cadre d'une activité très ponctuelle, à côté de leurs études ou de la retraite. Dans 30 % des trajectoires d'activité (« emploi salarié continu », tableau 2), les CDL complètent un emploi stable ou constituent presque un emploi stable du fait du très grand nombre d'heures et de contrats effectués, rendant inutile l'inscription à Pôle emploi.

Des trajectoires d'insertion ou aux marges du marché du travail salarié

La première classe rassemble 16 % des trajectoires (tableau 2, les « inactifs »). Celles-ci sont dominées par le « hors champ » (absence du FH et des DADS, sans doute signe d'inactivité). Les trajectoires des individus passés par un CDL court y sont très surreprésentées, tout comme celles des jeunes et des plus de 60 ans. Les épisodes d'activité salariée correspondent à des postes d'exécution dans les secteurs de l'hébergement-restauration, des activités scientifiques et techniques ou de soutien aux entreprises. L'emploi à temps partiel y est surreprésenté. Le revenu salarial net annuel tiré de cette activité salariée est le plus faible des sept classes et relativement stable sur les trois ans, confirmant le statut très accessoire et ponctuel de cette activité en CDL. Cette classe pourrait correspondre à des jeunes principalement en études effectuant des jobs d'été ou des seniors cumulant pension de retraite et revenus d'activité ponctuels.

TABLEAU 2 – Répartition des trajectoires d'activité 2010-2012 des individus passés par un contrat à durée limitée (CDL) en 2010

En %, mois, euros courants

	Trajectoires en CDL sans chômage			Trajectoires où emploi en CDL et chômage se mêlent				Ensemble	
	Inactifs	Entrants	Emploi salarié continu	Sans inscription	Sans indemnisation	Demande d'emploi indemnisable	Activité réduite indemnisée		
<i>Répartition des individus passés par un CDL en 2010 par classe (%)</i>	16	22	30	5	6	15	7	100	
Part d'individus passés par un CDL court (%)	49,3	31,4	13,9	38,8	43,0	31,7	32,5	30,1	
<i>Durée moyenne dans les différents états (mois)</i>									
Non-participation au marché du travail salarié (hors champ)	26,5	6,0	0,2	6,2	5,5	3,8	0,6	6,7	
Demande d'emploi non indemnisable	0,8	0,9	0,0	0,8	8,8	1,2	0,2	1,1	
Demande indemnisable	0,5	1,4	0,1	2,4	2,6	11,1	5,2	2,7	
Emploi salarié annexe (simple ou multiple)	Sans demande d'emploi	3,6	0,9	0,1	14,7	0,7	0,6	0,2	1,6
	Avec demande d'emploi non indemnisable	0,2	0,1	0,0	0,7	2,0	0,3	0,1	0,3
	Avec demande indemnisable	0,1	0,4	0,0	1,1	0,8	2,2	1,7	0,6
Emploi salarié non annexe	Sans demande d'emploi	4,0	22,4	35,1	8,2	4,9	10,5	3,5	18,6
	Avec demande d'emploi non indemnisable	0,2	1,4	0,1	0,5	8,7	0,9	0,7	1,1
	Avec demande indemnisable	0,2	2,3	0,2	1,3	2,0	5,4	23,9	3,3
Part de femmes (%)	49,0	46,4	51,5	56,2	52,9	49,0	49,9	49,8	
Âge en 2010 (%)									
Moins de 25 ans	55,8	51,6	24,0	51,6	30,6	32,3	14,4	37,3	
25-39 ans	22,3	30,6	44,6	23,8	39,4	43,4	41,4	36,4	
40-59 ans	13,3	16,3	28,8	18,6	29,1	24,0	43,8	23,5	
60 ans et plus	8,6	1,6	2,6	6,1	0,9	0,4	0,4	2,9	
Catégorie socioprofessionnelle* (%)									
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,2	0,1	0,2	0,3	0,0	0,1	0,0	0,1	
Cadres	6,6	6,3	14,4	4,9	3,4	4,7	6,8	8,4	
Professions intermédiaires	11,7	13,4	20,3	14,8	8,6	9,8	10,1	14,2	
Employés	50,1	47,4	37,3	50,4	43,7	44,0	31,1	43,1	
Ouvriers	30,9	32,5	27,0	28,7	42,8	40,8	51,2	33,5	
Valeurs manquantes	0,6	0,4	0,8	0,9	1,6	0,6	0,8	0,7	

	Trajectoires en CDL sans chômage			Trajectoires où emploi en CDL et chômage se mêlent				Ensemble
	Inactifs	Entrants	Emploi salarié continu	Sans inscription	Sans indemnisation	Demande d'emploi indemnisable	Activité réduite indemnisée	
Secteur d'activité* (%)								
Agriculture, sylviculture et pêche	0,6	0,5	0,3	0,0	0,0	0,5	0,6	0,4
Industrie manufacturière	5,3	8,0	9,3	3,5	5,0	5,7	4,0	7,0
Construction	3,5	6,3	6,0	3,2	2,7	6,8	2,9	5,3
Commerce, réparation d'automobiles	13,7	15,2	11,8	15,1	7,7	14,1	6,3	12,7
Transport et entreposage	1,7	3,5	5,3	2,9	0,8	3,3	2,7	3,5
Hébergement et restauration	12,0	8,9	3,8	9,9	7,9	8,4	3,2	7,4
Information et communication	1,9	1,4	2,2	1,5	1,4	1,4	3,6	1,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,1	3,9	5,4	5,8	3,4	3,4	1,1	4,3
Activités de service administratif et de soutien	25,6	19,1	6,7	24,9	33,6	25,3	45,9	20,3
Administration publique	7,7	6,4	13,5	5,5	6,3	4,5	6,5	8,4
Enseignement	4,1	5,8	7,5	6,1	5,9	5,0	4,9	5,9
Santé humaine et action sociale	8,1	11,1	19,4	11,0	13,5	11,0	8,9	13,1
Arts, spectacles et activités récréatives	4,5	2,1	1,9	3,2	2,9	3,6	5,5	3,0
Autres activités de services	3,2	3,4	3,4	5,5	6,3	4,6	2,5	3,8
Autre ou manquant	3,0	4,4	3,5	1,9	2,6	2,4	1,4	3,0
Temps partiel* (%)	49,1	32,5	25,0	69,9	57,4	39,1	50,1	38,2
Individus indemnisables au moins une fois sur la période (%)	9,1	34,4	8,9	41,2	43,2	96,2	89,9	36,6
Individus effectivement indemnisés au moins une fois sur la période (%)	8,1	30,4	7,2	37,1	39,4	90,4	86,0	33,5
Individus en activité réduite sur la période (%)	4,6	21,4	4,5	22,9	27,0	58,3	83,1	23,9
Revenu salarial annuel net (DADS) (en euros courants)								
2010	2870	7985	18864	4469	4359	8277	9914	10272
2011	2147	11842	20251	4691	6494	8187	11476	12572
2012	2893	13203	20815	6202	7163	7895	11736	13579

* Période d'emploi principale en 2010.

Lecture : les individus de la classe « Inactifs » représentent 16 % des individus employés au moins une fois en CDL en 2010. Parmi eux, 49,3 % étaient des individus passés par un CDL court, c'est-à-dire employés en 2010 au moins une fois en CDL sur une durée de paie de moins d'un mois. Ce cas concernait 30,1 % de l'ensemble de l'échantillon : il est donc nettement surreprésenté dans la classe « Inactifs ». En moyenne, les individus de cette classe ont passé 26,5 mois « hors champ » (ni dans le FH [ils n'étaient donc pas demandeurs d'emploi] ni dans les DADS). Seuls 8,1 % ont été indemnisés au moins une fois entre 2010 et 2012.

Champ : France entière, individus employés au moins une fois en CDL en 2010.

Source : panel FH-DADS 2012.

La séquence statistique paragon de cette classe est celle d'un jeune homme alternant longues périodes « hors champ » et épisodes d'emploi ponctuel, pendant les vacances (été, décembre), sur des tâches de tri, d'emballage et d'expédition. Le cas de Thibault, tiré du matériau qualitatif, s'en rapproche :

Thibault¹², 20 ans, est en cours de formation initiale. Ses parents subviennent financièrement à ses besoins et paient son loyer. Il a été inscrit dans plusieurs formations dans l'enseignement supérieur qu'il a rapidement arrêtées. Il s'apprête à commencer un cursus dans une école de design. En attendant la rentrée, il travaille comme journalier dans une entreprise de déménagement pour être financièrement moins dépendant de ses parents (mai 2019, Île-de-France).

Selon le revenu recherché, les épisodes d'emploi peuvent avoir plus ou moins d'importance et leur précarité être plus ou moins bien vécue. Certaines étudiant·es actives souhaiteraient un emploi stable. C'est le cas d'Anissa :

Anissa, 24 ans, est étudiante à Amiens. Elle fait des missions d'intérim parallèlement à ses études parce que « ce sont les seuls qui embauchent ». Elle se vit comme une travailleuse comme les autres bien qu'elle donne la priorité à ses études. Elle n'est pas inscrite à Pôle emploi car elle sait qu'en tant qu'étudiante, elle n'a pas le droit d'être indemnisée. Elle souhaiterait trouver un CDI à temps partiel pour ne pas avoir à continuellement chercher un emploi (avril 2019, Hauts-de-France).

Une deuxième classe rassemble 22 % des trajectoires (tableau 2, les « Entrants »). On peut la rapprocher de la première car elle concerne également majoritairement des jeunes et les séquences sont aussi composées de nombreux mois « hors champ » (inactivité). Les trajectoires de cette classe débutent hors du marché du travail salarié pour rejoindre, plus ou moins rapidement, l'emploi stable. Les épisodes d'emploi sur des postes d'exécution dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de la construction ou du commerce y sont surreprésentés.

La séquence statistique paragon de cette classe est celle d'une jeune femme, dont la trajectoire débute par des mois « hors champ » (sans doute en études) accédant à la faveur d'un contrat d'apprentissage à un emploi de vendeuse dans le secteur « habillement, articles de sport ». Les cas de plusieurs jeunes enquêté·es illustrent ces débuts de vie active marqués par les contrats courts avant une stabilisation progressive dans l'emploi :

Julia (28 ans) a enchaîné des CDD de durées variables. Elle a suivi une formation de niveau bac + 3 au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), parallèlement à ses activités professionnelles. Elle a obtenu de nombreux contrats dans la vente, secteur dans lequel elle ne souhaitait pas poursuivre son activité. Elle est finalement parvenue à trouver un CDI de technicienne. Elle a été inscrite à de multiples reprises à Pôle emploi ; selon les périodes, elle a été ou non indemnisable. Elle a attendu la fin de sa période d'essai en CDI pour cesser d'actualiser sa situation (février 2019 et juin 2020, Île-de-France).

12. L'ensemble des prénoms des enquêté·es a été modifié.

Lidia (23 ans) a travaillé en contrats courts dans la restauration et en intérim puis a intégré le dispositif « Garantie jeunes ». Dans ce cadre, elle a réalisé un contrat court dans une enseigne de grande distribution dans laquelle elle s'est ensuite vu proposer un CDI (février 2019 et mai 2020, Île-de-France).

Si ces deux enquêtées avaient en commun d'aspirer au CDI, leur vécu des contrats courts diffère. Alors que Lidia accepte d'avoir eu à attendre son heure, Julia dénonce le temps qui aura été nécessaire pour accéder à un CDI. Au-delà de la différence de durée de leur période d'insertion, cela s'explique par leur niveau de diplôme respectif : Julia, plus diplômée que Lidia, déplorait de ne trouver que des emplois alimentaires dans un secteur – la vente – qu'elle voulait quitter.

Dans ces deux classes, les périodes hors emploi salarié donnent peu lieu à indemnisation chômage. 91 % des individus de la première (les « inactifs » avec jobs d'appoint) et 66 % de la seconde (les « entrants » sur le marché du travail) n'ont d'ailleurs aucune demande indemnisable sur les trois ans (tableau 2). Cela peut tenir à un statut principalement inactif (qui exclut la perception d'une allocation chômage), à du non-recours ou à une affiliation insuffisante pour ouvrir des droits à indemnisation, par exemple dans le cas des jeunes sortant d'études. N'ayant que peu de droits à indemnisation, ces individus sont également peu inscrits à Pôle emploi (tableau 2) ou alors dans des dispositifs d'accompagnement spécifiques (mission locale, Garantie jeunes) pour les jeunes en insertion. Pour les « entrants », lorsque les CDI courts sont sources d'insatisfaction, c'est moins en tant que tels qu'en raison de la veille qu'il leur faut maintenir pour trouver régulièrement un employeur ou d'un sentiment de déclassement par rapport à des aspirations de sortie d'études.

Des trajectoires d'emploi salarié continu

Une autre classe, représentant 30 % des trajectoires (« emploi salarié continu »), est constituée de séquences continues d'emploi salarié non annexe, notamment dans les secteurs « santé humaine et action sociale » et « administration publique » (tableau 2). C'est dans cette classe que les CDI et les emplois de fonctionnaire sont les plus fréquents. On trouve aussi une surreprésentation de l'industrie manufacturière, de la construction, du transport-entrepôt et des employeurs de grande taille. Les 25-59 ans sont surreprésentés parmi les individus concernés ainsi que les postes de cadres et de techniciens. Les entretiens font apparaître deux modalités distinctes de mobilisation du CDL dans ces trajectoires d'emploi continu : il est cumulé avec un emploi permanent ou intervient comme maillon dans une succession ininterrompue d'emplois courts.

L'emploi en CDL peut d'abord être utilisé en complément d'un emploi permanent. Le témoignage des enquêtés renseigne sur les logiques et les motivations du cumul d'emplois. Dans les cas que nous avons rencontrés, il s'agit toujours de personnes exerçant en contrats courts le même métier que celui de leur emploi principal. La logique qui domine peut être résumée par la formule « travailler plus pour gagner

plus ». Les intéressé·es font le choix des contrats courts plutôt que des heures supplémentaires qui ne sont pas toujours possibles ou intéressantes. Ils et elles y sacrifient leurs jours de congé, comme le montre l'exemple de Mathieu :

Mathieu, 32 ans, travaille dans la restauration depuis douze ans. Il a d'abord enchaîné les CDI dans plusieurs établissements et est maintenant responsable de salle dans un restaurant depuis trois ans. Il a toujours travaillé en plus comme extra pour des traiteurs. Il le justifie par « des raisons financières » pour compléter un salaire qu'il juge faible (entre 1 500 et 1 600 euros nets par mois). Il le fait « pour avoir un billet de plus et non par nécessité absolue », ce qui lui permet de refuser certaines propositions. Dans la mesure où il est pris les soirs et les week-ends dans son emploi principal, il cumule essentiellement sur les périodes de congés payés (mai 2019, Hauts-de-France).

Selon quatre de nos enquêtés, le cumul est courant dans le secteur médico-social. Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) font un usage intensif des contrats courts, notamment pour remplacer rapidement un·e salarié·e malade (RÉMY, 2019 ; BRUYÈRE *et al.*, 2021). Des salarié·es en emploi stable dans le même secteur voire des fonctionnaires hospitaliers contribuent à satisfaire cette demande pour compléter leur revenu :

Feyçal, la cinquantaine, fonctionnaire de catégorie C, est aide-soignant dans un hôpital. Son salaire et celui de sa femme étant jugés insuffisants pour faire face au financement des études de leurs enfants, de l'achat d'une voiture et d'un loyer élevé dans la région, Feyçal multiplie les vacations dans des maisons de retraite dès qu'il en ressent la nécessité. Sa femme, de son côté, complète son salaire par une deuxième activité menée en tant qu'indépendante (janvier 2019, Paca). La situation de Paula (55 ans) est similaire : en CDI dans un Ehpad, elle fait une dizaine de vacations par mois dans un second établissement (janvier 2019, Île-de-France).

Les périodes de cumul d'un emploi principal et d'emplois annexes ne peuvent être que limitées en raison de la fatigue que cela représente et de difficultés de conciliation avec la vie familiale. Les mères de famille interrogées indiquent qu'elles ont toutes commencé le cumul une fois leurs enfants devenus autonomes : le rythme de travail aurait été impossible à tenir auparavant. Les pères cumulant les emplois mentionnent moins ce type de contraintes. On retrouve ici une différence habituelle, les mères tendant plus que les pères à limiter leur activité salariée tant que les enfants sont petits. Cela étant, les enquêtés pratiquant le cumul d'emplois veillent toutes à ne pas céder à une logique d'accumulation maximale de revenu et à se ménager des temps de repos. Le témoignage de Gabrielle illustre cet enjeu :

« L'inconvénient, c'est la fatigue. Quand vous êtes fatiguée, automatiquement, il y a un moment où il faut lever le pied. [...] Il faut se poser un petit peu, genre deux semaines, un mois, vous faites pas de vacation et après, vous pouvez reprendre, mais il faut se reposer. [...] Si vous coupez pas, c'est un milieu qui vous casse le dos. Psychologiquement, c'est dur. Et physiquement, c'est dur. »

(Février et octobre 2019, Île-de-France)

Outre ces pauses ponctuelles, elle veille également à ne pas travailler durant l'intégralité de ses jours de repos pour pouvoir tenir dans la durée. Cependant, même en veillant à conserver des temps de repos, Gabrielle estime qu'elle n'a « pas de vie » (« je ne sors pas. Je travaille. Je rentre. Je dors ») et que cette situation n'est pas tenable dans la durée. Elle espère pouvoir arrêter les vacances à 56 ans au plus tard parce qu'elle juge qu'elle ne pourra plus travailler autant à cet âge.

Ce type d'expérience exclut l'indemnisation chômage puisque l'emploi est stable. En constituant le support d'un sur-emploi, les contrats courts alimentent au contraire une forme de sur-cotisation chômage sans consommation de droits. Cela ressort bien dans les données (tableau 2). Les volumes de travail et les revenus salariaux des individus de cette classe apparaissent plus élevés que dans les autres classes et leur recours à l'assurance chômage rare : 91 % n'ont ouvert aucun droit à l'assurance chômage entre 2010 et 2012.

Cet aspect de sur-emploi adossé au CDL peut prendre une autre forme que celle d'une pluriactivité salariée d'individus dotés d'un emploi permanent. Il peut également concerner des individus présentant des trajectoires continûment en emploi mais entièrement composées de CDL et sans inscription à Pôle emploi. Plusieurs de nos enquêtées ont eu un tel parcours. Dans certains cas limites, l'enchaînement de CDL a pu n'être constitué que de contrats courts. Huguette et Fabienne ont connu pareilles situations.

Huguette (63 ans) et Fabienne (63 ans) ont des trajectoires qui présentent plusieurs points communs. À la cinquantaine, elles ont été contraintes de se reconvertir sur le plan professionnel. Toutes deux travaillent à présent dans l'animation commerciale dans des supermarchés en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca). Elles ont 16 employeurs qui sont tous des agences de travail temporaire avec des missions qui vont de deux heures à une journée. Leur travail consiste à installer, comme « merch' », des stands promotionnels dans l'allée centrale des hypermarchés pendant la fermeture des magasins ; puis elles enchaînent sous un autre contrat des animations après ouverture. Comme d'autres enquêtées, Fabienne et Huguette s'inscrivent dans une logique de « travailler plus pour gagner plus ». Fabienne déclare ainsi travailler beaucoup pour épargner pour sa retraite :

« C'est mon choix de travailler beaucoup, parce qu'on peut se faire de l'argent. [...] Comme dans deux ans, je vais m'arrêter, moi, mon choix dans la vie, c'est de voyager. Donc, ça me permet de mettre de l'argent de côté et de voyager avec cet argent. »

(Fabienne, février 2019, Paca)

Elle travaille 6 jours sur 7 et entre 50 et 70 heures par semaine. En multipliant les heures, elle parvient à la même rémunération que lorsqu'elle était cadre. Ce rythme de travail et, plus largement, ce rapport au travail est rendu possible, dans le cas d'Huguette comme dans celui de Fabienne, par le fait qu'elles vivent seules. Elles ont également en commun de ne pas être inscrites à Pôle emploi. Elles connaissent les principes du fonctionnement de l'activité réduite mais ne souhaitent pas en faire la demande. Huguette dit « ne pas avoir envie de rentrer dans ce système-là ». Elle

précise : « Ça va me faire suer d’aller taper, je sais pas, Pôle emploi, machin. Non, j’ai pas envie. » Et finalement, elle justifie son non-recours par le fait qu’elle estime ne pas en avoir besoin (février 2019, Paca).

Certains intérimaires enquêtés présentent aussi ce type de trajectoires. Les contrats courts s’enchaînent sans interruption et peuvent même compléter un emploi principal lui-même en CDL. Quoiqu’à durée limitée, celui-ci offre alors sinon de la stabilité, du moins une certaine continuité. Le cas de Fouad donne un exemple de ce type de trajectoires.

Fouad (47 ans) travaille comme intérimaire depuis vingt-cinq ans pour la même entreprise utilisatrice (une grande entreprise publique aéroportuaire de la région parisienne). Il est technicien de maintenance. Tous les vendredis soir, il apprend s’il va travailler ou non la semaine suivante. Fouad espère un CDI dans l’entreprise utilisatrice mais ne se l’est jamais vu proposer. À côté de cette « mission principale », Fouad cumule d’autres missions secondaires :

« Parfois, lorsqu’on est dans le besoin, je suis obligé de cumuler deux boulots en même temps ; voilà, je travaille sept heures pour N. [agence d’intérim] et si j’arrive à gratter deux heures, trois heures pour d’autres choses, pour faire de la maintenance toujours... »

(Janvier 2019, Île-de-France)

À la différence des salarié·es disposant d’un emploi permanent, celles et ceux qui ne cumulent que des contrats courts n’ont pas le choix des périodes non travaillées entre deux contrats. Fouad par exemple est obligé de travailler pendant les vacances scolaires qui correspondent à un pic d’activité (puisque les titulaires sont en congés) ; il n’est donc jamais en vacances en même temps que ses enfants.

En fin de compte, les trajectoires de ces trois premières classes ne donnent que rarement lieu à une inscription à Pôle emploi, encore moins à une indemnisation chômage. Cela s’explique par des formes de non-recours et/ou par le fait que les individus concernés n’en ont pas besoin : soit ils sont déjà en situation de surtravail, soit ils ne recherchent pas d’emploi supplémentaire quand le CDL est juste un job d’appoint pour des jeunes en études ou des retraité·es. Pour les jeunes en situation d’insertion sur le marché du travail, obligés d’enchaîner les CDL avant de pouvoir décrocher un emploi stable, une couverture par l’indemnisation chômage serait utile mais ils et elles n’ont souvent pas assez cotisé pour pouvoir en bénéficier. Iels peuvent néanmoins avoir accès à certains dispositifs d’accompagnement spécifiques (contrats aidés, Garantie jeunes).

Plus des deux tiers des trajectoires 2010-2012 des salarié·es concerné·es par les CDL échappent donc totalement à la logique souvent dénoncée de cumul – ou d’alternance entre – contrats courts et indemnisation chômage. Bien que combinant CDL et chômage, les quatre classes de trajectoires que nous allons décrire à présent n’y renvoient pas non plus de façon univoque. Y subsiste en effet une grande diversité de rapports aux et de couverture par les institutions du chômage.

Des trajectoires où CDL et chômage se mêlent

Les quatre classes suivantes correspondent à des cas, plus attendus, d'alternance ou de cumul entre des périodes de contrats courts et de chômage. Une première classe de trajectoires (5 % des trajectoires, « sans inscription », tableau 2) mêle CDL, surtout en emploi annexe, et chômage mais avec un recours faible (environ six mois d'inscription sur trois ans) à Pôle emploi. Les individus appartenant à la deuxième classe de trajectoires (6 %, « sans indemnisation »), au contraire, sont inscrits à Pôle emploi et le restent lorsqu'ils accèdent à l'emploi, même quand il s'agit d'un emploi non annexe. Leur inscription ne s'accompagne pas, généralement, d'une ouverture de droits à indemnisation. C'est ce qui les distingue des individus concernés par la troisième classe (15 %, « demande d'emploi indemnisable »), qui ont des trajectoires comprenant davantage de périodes d'inscription indemnisable : il s'agit souvent de conjuguer indemnisation et contrats courts pour faire face à une période d'instabilité entre deux emplois stables. Enfin, la dernière classe (7 %, « activité réduite indemnisée ») regroupe des trajectoires où l'activité réduite domine, dans des secteurs d'activité où les CDL sont la norme.

Des CDL ponctuels jalonnant une recherche d'emploi

La classe « chômage sans inscription » représente 5 % de l'échantillon. Les séquences qui y sont regroupées sont composées majoritairement de périodes d'emplois annexes (14,7 mois en moyenne) ou non (8,2 mois), sans inscription parallèle à Pôle emploi. Ces épisodes d'emploi annexe s'inscrivent dans des parcours très discontinus. On y trouve une surreprésentation de jeunes, de seniors, mais surtout de femmes : c'est la classe où leur proportion est la plus élevée (environ 56 %, tableau 2). Les postes d'employé·e dans le commerce, l'hébergement-restauration, l'enseignement, les activités scientifiques et techniques ou d'autres activités de service (activités des associations, services personnels¹³, etc.) y sont surreprésentés. Se référer à une séquence statistique parangon est moins éclairant pour cette classe que pour les autres dans la mesure où elle regroupe des trajectoires très hétérogènes (GRÉGOIRE *et al.*, 2021, p. 227).

Les trajectoires des 6 % d'individus constituant la classe « chômage sans indemnisation » se distinguent de la classe précédente par de plus fréquentes inscriptions à Pôle emploi. Ces inscriptions restent cependant souvent sans ouverture de droits à l'assurance chômage (19,5 mois en moyenne de demandes d'emploi non indemnissables – avec ou sans cumul avec un emploi – contre 5,4 mois de demandes indemnissables, tableau 2). Les individus de cette classe accèdent régulièrement à l'emploi, parfois non annexe (CDD de droit commun ou contrats aidés). Le CDL est la condition d'accès à un revenu : il s'agit souvent d'intérim et d'emploi ouvrier. La séquence statistique

13. Blanchisserie, coiffure, etc.

parangon est celle d'un jeune ouvrier qualifié employé comme intérimaire dans le bâtiment (gros œuvre) mais régulièrement sans emploi. Les femmes sont cependant surreprésentées dans cette classe de trajectoires (près de 53 %) et l'emploi concerné peut aussi relever du tertiaire (activités des associations, services personnels, etc.).

Les deux classes relevant de ce type d'expérience du CDL ont donc en commun de comporter très peu (mais davantage que dans les trois premières classes) de périodes d'indemnisation chômage. Plus de la moitié des individus de ces classes ne sont d'ailleurs jamais indemnisables durant les trois ans étudiés. Les CDL courts y sont nettement surreprésentés. Le temps partiel y est élevé et les salaires dégagés des activités salariées restent faibles (tableau 2).

Les témoignages d'enquêtés dont les trajectoires mêlent CDL et chômage non indemnisé apportent un éclairage sur les défauts de couverture par l'assurance chômage et sur le non-recours. Les raisons de la non-inscription à Pôle emploi et/ou de la non-indemnisation chômage pour des salarié·es pourtant fréquemment en contrats courts sont variées. Elles peuvent relever de circonstances de perte d'emploi excluant l'indemnisation :

Salimata, 27 ans, sans diplôme, a été embauchée à plusieurs reprises par un même établissement pour personnes âgées, à la blanchisserie, pour remplacer soit une personne en longue maladie, soit des salariés en congé ou en courte maladie. Elle est ensuite affectée à un autre service du même établissement (hôtellerie) mais elle a finalement dû démissionner et n'est en conséquence pas éligible à l'indemnisation : « J'ai dû démissionner au mois de décembre, parce que j'avais plus les moyens de garde pour ma fille aînée qui avait 7 ans à l'époque, 6 ans, et parce que je travaille, je commençais de 7 heures et demie à 19 heures 30. Et c'était en hôtellerie dans la maison de retraite. Et du coup, je pouvais pas l'amener à l'école, et je ne pouvais pas la récupérer. Donc, je l'ai laissée avec ma mère qui est sur Paris, mais bon, à chaque fois, l'école m'appelait pour me dire qu'elle est en retard ou il y a une personne qui est venu la récupérer » (février 2019 et mai 2020, Île-de-France).

Le non-recours est aussi parfois volontaire et assumé comme tel. Certain·es enquêtés ont une vision négative de l'indemnisation chômage, voire de l'accompagnement proposé par Pôle emploi : c'est le cas d'Émilie.

Émilie, 20 ans, est titulaire d'un brevet de technicien supérieur (BTS) en communication. Comme elle ne parvient pas à trouver d'emploi en lien avec son diplôme, elle travaille en intérim comme hôtesse d'accueil. Elle est également en service civique, contrat qu'elle perçoit comme une manière d'acquérir de l'expérience professionnelle. Pour compléter ses revenus, elle fait aussi quelques extras dans la restauration. Elle a choisi de ne pas s'inscrire à Pôle emploi car elle craint d'y subir une pression à la fois pratique et psychologique (avril 2019, Hauts-de-France).

Des CDL permettant un chômage indemnisé

À l'inverse des précédentes, la classe « demande d'emploi indemnisable », qui regroupe 15 % des trajectoires, concerne des individus avec souvent un droit ouvert à l'assurance chômage, en moyenne 11 mois sur les 36 (tableau 2). Environ 90 % ont été effectivement indemnisés au moins une fois. Les trajectoires correspondantes présentent souvent une transition de l'emploi non annexe (contrat aidé, CDL de droit commun, voire CDI) vers une inscription à Pôle emploi avec droit à indemnisation chômage. Il peut s'agir de chômage total ou d'une demande d'emploi avec activité réduite. Les 25-59 ans y sont surreprésenté·es, de même que les intérimaires ayant eu une expérience d'emploi principal dans la construction, sur un poste d'ouvrier, et les employé·es du commerce, des services personnels et du secteur non marchand. La séquence statistique paragon est ainsi celle d'une femme d'une cinquantaine d'années, qui a travaillé à temps partiel en contrat aidé (du type contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi [CUI-CAE]) comme agente administrative pour l'État (dans le secteur de l'enseignement en tant que catégorie C) et qui, à la fin de son contrat, se trouve pendant un temps en demande d'emploi indemnisée (sans cumul avec une activité) puis en activité réduite.

Ces trajectoires allant d'une (relative) stabilité vers des CDL courts peuvent refléter différentes situations : des expériences longues en CDD, notamment en contrat aidé, qui ne débouchent pas sur un emploi stable – comme pour la trajectoire paragon – ou des trajectoires de reconversion de personnes qui ont connu une mobilité géographique ou simplement souhaité changer de métier. Les exemples de plusieurs enquêté·es rencontré·es illustrent ces trajectoires de reconversion :

John, 30 ans, a mis un terme à un CDI de technicien par une rupture conventionnelle et envisage une reconversion dans le domaine du travail social. Au moment de l'entretien, il prépare les concours d'entrée dans les écoles de travail social. En attendant le démarrage de la formation, il tente de trouver des emplois pour décaler la consommation de ses droits au chômage et les prolonger. Et il prévoit déjà de trouver un emploi à temps partiel, parallèlement à sa formation, pour étaler ses droits jusqu'à l'obtention du diplôme (décembre 2018 et novembre 2019, Île-de-France).

Dans les parcours de plusieurs enquêté·es, indemnisation chômage et contrats courts permettent de financer un projet de reconversion qui se révèle toujours coûteux, même lorsque le financement de la formation n'est pas à la charge de l'enquêté·e. C'est le cas de Catherine.

Au moment de l'entretien, Catherine a 54 ans et suit une formation de treize mois financée par le Conseil régional pour préparer un diplôme d'accompagnante éducative et sociale. Après avoir été secrétaire commerciale en CDI à temps plein de 17 à 52 ans, elle a démissionné (pour suivre son conjoint en région parisienne) et est

indemnisée 900 euros par mois¹⁴. À la fois par crainte du chômage et par aspiration personnelle, elle décide d'entreprendre une reconversion. Tout en cherchant une formation et un financement, elle enchaîne trois CDD courts dans le secteur de l'aide à domicile. Elle aurait pu y obtenir un CDI mais refuse pour entrer enfin en formation. Elle fait ensuite plusieurs stages avant d'être diplômée et embauchée en CDI. Les périodes avant et pendant la formation ont été marquées par une grande précarité financière malgré son indemnisation et le salaire de son mari. Elle a un enfant à charge, a dû passer des concours payants pour entrer en formation, a des frais de déplacement importants pour se rendre en formation et en stage, d'où son recours aux CDD (novembre 2019 et novembre 2021, Île-de-France).

Pour les enquêté·es qui entreprennent une reconversion après une période (voire une vie) de stabilité professionnelle, l'insécurité ressentie est l'un des coûts les plus importants. Dans la prise de risque que cela représente (renoncement à l'emploi stable pour aller vers une période inévitablement marquée par la précarité et une issue incertaine), l'indemnisation chômage est un appui mais qui ne suffit pas toujours. Les contrats courts sont alors un « outil », que les enquêté·es veulent temporaire, pour limiter les difficultés financières. L'objectif est toujours de retourner à la stabilité d'un CDI. Seul le souhait d'une vie professionnelle plus satisfaisante motive qu'on y renonce provisoirement.

Le cas particulier des trajectoires d'activité réduite indemnisée

Cette dernière classe « activité réduite indemnisée » concerne 7 % des individus passés par un CDL en 2010. Il s'agit de salarié·es en emploi non annexe et indemnisables par l'assurance chômage de façon quasi continue : en moyenne deux ans sur les trois considérés. Les individus passés par un CDL court en 2010 y sont à peine surreprésentés. Ce sont dans les trajectoires ici rassemblées que l'on trouve le plus les alternances emploi-chômage ciblées par les réformes récentes de l'assurance chômage. Les individus de cette classe s'écartent pourtant de la figure du « permittent » susceptible d'être requalifié en CDI sur un point essentiel : ils multiplient les employeurs distincts. Il s'agit très souvent d'intérimaires avec une surreprésentation de 25-59 ans, et plus particulièrement des 40-59 ans, avec des emplois principalement ouvriers (tableau 2). La séquence statistique paragon est celle d'un homme de 25-39 ans, en contrat de travail temporaire à temps complet comme magasinier qualifié ou ouvrier qualifié dans la manutention. Il a quelques épisodes très courts de chômage indemnisé seul mais cumule le plus souvent un emploi salarié avec une demande indemnisable ouverte.

L'enquête de terrain a particulièrement ciblé des personnes ayant alterné dans la durée contrats courts et indemnisation chômage. Leur trajectoire a souvent ou parfois

14. La démission pour suivre son ou sa conjoint·e est l'un des critères de démission considéré dans la réglementation comme « légitime » et donc indemnisable.

été vécue comme une « galère »¹⁵. Dans leur secteur d'activité, l'emploi stable existe mais ils et elles ne parviennent pas à le décrocher. C'est le cas de Patricia, 45 ans, qui est intérimaire et aspire à un CDI :

Patricia est peintre en bâtiment intérimaire après avoir été auxiliaire de vie à domicile. Elle a également travaillé dans la logistique où, après plusieurs mois en intérim, elle avait été changée de service en vue d'une embauche ; mais selon elle, « sa tête ne plaisait pas à la nouvelle cheffe [donc elle] n'a plus été rappelée pour prolonger le contrat » (février 2019, Île-de-France).

La trajectoire d'activité de ces enquêté-es est une succession de contrats courts, auprès d'employeurs multiples, complétés par, ou en alternance avec, de l'indemnisation chômage. Si une partie ne se vit pas comme précaire, ils et elles doivent être attentif-ves à toujours trouver de nouveaux employeurs, de nouveaux contrats et à faire valoir leurs droits à indemnisation.

À côté de ces travailleur-ses décrivant principalement leur expérience à l'aune de leur statut d'intérimaire, d'autres conjuguant durablement contrats courts et indemnisation voient leur situation comme inhérente à leur métier. Si leur emploi est intermittent et leurs employeurs multiples, ces personnes n'ont qu'un seul métier : déménageurs, serveur-ses, guides conférencières. Ces enquêté-es ne se vivent pas nécessairement comme précaires et se sont accommodé-es de leur instabilité statutaire. Ces individus travaillent dans des secteurs où le CDL court est la norme (ou du moins une forme d'emploi banalisée). Ils sont inscrits en continu à Pôle emploi et une part de leur revenu provient régulièrement de l'assurance chômage.

C'est le cas des cinq guides conférencières que nous avons interrogées. Inscrites depuis de très nombreuses années et en continu à Pôle emploi, elles ne se vivent pour autant nullement comme chômeuses, l'indemnisation permettant de compenser la saisonnalité de leur activité.

Dans ces secteurs, le CDD est la norme. L'embauche en CDI est inenvisageable, comme l'explique Souad (61 ans) :

« Parce que moi, par exemple, aujourd'hui, personne ne me prendra en CDI. Pour quelle raison ils me prendraient en CDI ? C'est incompatible avec la nature de mon activité. Je suis guide conférencière, c'est-à-dire que je suis habilitée à travailler dans certaines langues. Je parle l'anglais, je parle l'arabe, et je dois conduire des visites pour des clients dans des sites culturels. Cette agence de voyages [...], elle n'a pas de clients qui parlent arabe toute l'année. Donc moi, ils vont me prendre une semaine pour accompagner un groupe d'arabophones. Mais une fois que l'événement est terminé, il n'y a aucune raison qu'ils me gardent. Donc, c'est forcément des CDD en cascade, forcément. »

(Juin 2020 et novembre 2021, Île-de-France)

15. Ces travailleurs et travailleuses ont un vécu de l'instabilité proche de celui des allocataires en « chômage récurrent » qui travaillent en contrats à durée limitée après une vie professionnelle stable marquée par une rupture (GROUPE ALPHA, 2020).

Pendant la saison touristique, ces guides ne perçoivent aucune indemnisation et accumulent de nouveaux droits. Pendant la période « creuse », leurs revenus du travail sont complétés par l'indemnisation, même si elles ont observé, depuis plusieurs années, une chute de leur indemnité journalière. Sur l'ensemble de l'année, leurs revenus sont très majoritairement salariaux et non issus de l'indemnisation, ce qui correspond à la situation classique des allocataires qui travaillent (UNÉDIC, 2019, p. 6). Alors qu'elles ne se vivaient pas comme précaires, elles ont été, lors de la crise sanitaire, sans activité pendant de longs mois et sans autre ressource que leurs indemnités chômage.

Bien que les trajectoires précédentes soient très liées à la profession de guide conférencier, des proximités existent avec la trajectoire de Florence, 55 ans, qui a fait toute sa carrière dans la restauration en tant qu'extra. Elle a toujours eu plusieurs employeurs, une petite dizaine, avec lesquels elle travaille régulièrement. Son rythme de travail est très variable selon les périodes. Ce qu'il faut, c'est « prendre quand il y a à prendre » et se reposer pendant les autres périodes. Elle est inscrite en continu à Pôle emploi, toujours indemnisable, et connaît régulièrement des périodes d'indemnisation. Si elle s'est accommodée de ce statut d'extra jusque-là, elle envisage de chercher un CDI pour assurer sa fin de carrière. Les risques accrus de chômage en fin de carrière sont une problématique qui dépasse largement celle des contrats courts mais qui se pose avec une acuité particulière lorsque les salarié·es doivent se faire embaucher et faire leurs preuves de manière récurrente (REMILLON, 2009 ; MARCHAL, REMILLON, 2012).

Laurent (36 ans) est, comme Florence, employé par des traiteurs avec des contrats d'extra. Ils connaissent la même intermittence d'emploi. Cependant, du fait de leur position différente dans la hiérarchie, leurs conditions matérielles diffèrent largement :

Laurent travaille principalement pour le même traiteur depuis treize ans et y consacre la plupart de son temps de travail. Il a commencé dans cette entreprise en tant que serveur mais a été promu « responsable d'équipe » il y a six ans. Il gère des équipes d'en moyenne trente personnes qu'il envoie sur différentes prestations. Il fait figure d'élite de sa profession : il perçoit des revenus variables mais qui atteignent régulièrement 4 000 ou 4 500 euros nets les mois jugés « dynamiques » et 3 000 euros les mois plus ordinaires. Il bénéficie en effet d'un salaire horaire élevé – pour un extra – de l'ordre de 25 euros de l'heure. Par ailleurs, comme il est chef d'équipe, son salaire journalier moyen dépend également de l'amplitude horaire qu'il effectue et qui est plus importante que celle d'autres extras. Il est inscrit à Pôle emploi depuis la fin de ses études et actualise sa situation tous les mois. Pôle emploi « le paye » pour les périodes de travail creuses. Les indemnités chômage sont notamment essentielles au mois d'août (février 2019, Île-de-France).

Ce profil, que l'on pourrait rapprocher des « sublimes » décrits par Bernard GAZIER (2003), fait néanmoins figure d'exception et la crise du Covid a révélé la fragilité de leur situation.

En fin de compte, nous confirmons, pour un échantillon représentatif de salarié·es concerné·es par les CDL en 2010, ce qu’observent les études centrées sur les demandeur·ses d’emploi recourant à l’activité réduite (GONTHIER, VINCENEUX, 2017a; ISSEHNANE *et al.*, 2016 et 2018): l’usage intensif du cumul emploi salarié/ indemnisation chômage concerne un nombre restreint d’individus.



La réalisation, pour un échantillon représentatif d’individus employés sur au moins un CDL en 2010, d’une typologie de trajectoires d’activité sur trois ans et la mobilisation d’une enquête qualitative auprès de salarié·es en contrats courts mettent en évidence une diversité d’expériences en fonction : de la place des CDL et de l’alternance CDL-chômage loin d’être systématique dans ces séquences d’emploi ; du vécu des salarié·es ; et surtout de la place qu’y occupent les institutions du chômage. Sur les sept classes de trajectoires obtenues, l’inscription à Pôle emploi est loin d’être automatique ; quant au recours à l’indemnisation chômage, il n’est significatif que dans moins d’un quart des trajectoires.

Plusieurs autres conclusions peuvent être tirées de l’analyse. Premièrement, l’expérience des CDL ne rime pas forcément avec sous-emploi et chômage mais souvent, au contraire, avec du sur-emploi. Deuxièmement, si les trajectoires des individus passés par un CDL court sont plus précaires, elles ne comportent pas des durées d’activité réduite spécialement élevées. Troisièmement, replacée dans un ensemble représentatif de trajectoires d’activité d’individus passés par un CDL, l’articulation durable de contrats courts et d’indemnisation chômage apparaît relativement anecdotique (7 % des trajectoires). Quatrièmement, l’assimilation couramment faite entre CDL et précarité (segment secondaire du marché du travail) doit être nuancée. La classe de trajectoires dont le poids est le plus important regroupe en effet des individus ayant un emploi stable qu’ils cumulent avec des CDL.

Ces résultats invitent à relativiser les diagnostics reliant la montée des contrats courts aux règles de l’assurance chômage. Au-delà de celles-ci, bien d’autres éléments devraient être explorés pour comprendre le recours croissant aux CDL des employeurs et leur place dans les trajectoires d’activité des individus concernés sur laquelle se centrait notre étude. Notamment pour la classe majoritaire, le recours aux CDL des salarié·es est plutôt lié au niveau des salaires horaires, faibles dans le secteur dans lequel ils et elles exercent, aux règles relatives à la durée du travail et aux autorisations de cumul. Il s’agit de « travailler plus pour gagner plus », une motivation étrangère aux règles de l’indemnisation chômage. L’analyse fait aussi apparaître des situations de non-recours. Elle met également en évidence des formes d’emploi discontinu mal couvertes par l’assurance chômage. Le CDL constitue alors un outil paradoxal de sécurisation palliant les « trous » de la protection sociale. Il peut s’agir d’étudiant·es aux bourses d’études ne couvrant pas l’ensemble de leurs besoins ou de retraité·es aux pensions insuffisantes, de travailleur·ses pauvres ou confronté·es à une reconversion difficile, ou encore de mères de jeunes enfants sans mode de garde satisfaisant.

Cette analyse pourrait donner lieu à des prolongements ultérieurs. Les données statistiques mobilisées (le dernier millésime FH-DADS disponible) concernent une période déjà ancienne (2010-2012) et qui n'est pas la même que celle de la campagne d'entretiens (2018-2020). Le fait qu'on trouve des profils similaires dans les deux corpus met cependant en évidence les profils de travailleur·ses structurellement concerné·es par les contrats courts, qui semblent assez stables dans le temps. Yves JAUNEAU et Joëlle VIDALENC (2019) ou encore Annie LAMANTHE et ses coauteur·ices (2021), sur une période plus récente, mais avec d'autres données moins riches que les nôtres sur les situations de chômage ou ne tenant compte que de l'emploi principal, mettent en évidence des profils assez similaires, du CDL comme job d'appoint aux CDL alternant avec le chômage en passant par l'emploi continu. Cette dernière classe est par exemple majoritaire dans l'étude de Y. JAUNEAU et J. VIDALENC (2019) comme dans la nôtre. Il serait néanmoins intéressant de pouvoir refaire l'analyse sur une période plus récente, et notamment sur celle suivant la crise sanitaire et la dernière réforme des règles d'assurance chômage, si un nouveau millésime FH-DADS était disponible. Si un appariement avec le panel « tous actifs » plutôt que « tous salariés » était réalisé, cela permettrait également de mieux caractériser le « hors champ » et, en particulier, de distinguer les situations d'inactivité de celles de périodes d'emploi indépendant, dans un contexte où les « nouveaux » emplois indépendants (auto-entrepreneuriat, travail de plateforme) se développent (GAZIER *et al.*, 2016 ; ABDELNOUR, MÉDA, 2019), et s'avèrent souvent très proches en matière de conditions de travail et d'emploi des CDL salariés.

BIBLIOGRAPHIE

ABDELNOUR S., MÉDA D. (2019), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Presses universitaires de France.

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.

BENGHALEM H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages. Études et Analyses*, n° 14, Unédic.

BENGHALEM H., CAHUC P., VILLEDIEU P. (2021), « The Lock-In Effects of Part-Time Unemployment Benefits », *CEPR Discussion Paper*, n° 15921.

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.

BORNSTEIN A., PERDRIZET W. (2019), « Le développement des contrats de très courte durée en France », *Trésor-éco*, n° 238.

- BRUYÈRE 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.
- CAHUC P., PROST C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du conseil d'analyse économique*, n° 24.
- CANCÉ R. (2002), « Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité, contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *Travail et Emploi*, n° 89, p. 29-44.
- CORSANI A., LAZZARATO M. (2008), *Intermittents et précaires*, Paris, Éditions Amsterdam.
- CRÉDOC (2018), « Le recours aux contrats courts. Enquête qualitative auprès des employeurs menée en 2017-2018 », *Éclairages*, Paris, Unédic, octobre.
- DOERINGER P., PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), Heath.
- FLAMAND J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », *Document de travail*, n° 2016-03, France Stratégie.
- FONTAINE F., VIDALENC B. (2020), « Faut-il moduler les cotisations des employeurs à l'assurance chômage ? », *Les notes de l'IPP*, n° 57.
- GAZIER B. (2003), *Tous sublimes. Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
- GAZIER B., PICARD C., MINNI C. (2016), *La diversité des formes d'emploi*, Rapport, Montrouge, Cnis.
- GILLES F., ISSEHNANE S., MOULIN L., OUMEDDOUR L. (2018), « Les trajectoires des demandeurs d'emploi passés par l'activité réduite. Une analyse croisée quantitative et qualitative », *Socio-économie du travail*, n° 3, p. 31-68.
- GONTHIER P., VINCENEUX K. (2017a), « Des demandeurs d'emploi qui travaillent ? Les sept visages de l'activité réduite », *Revue française des affaires sociales*, n° 3, p. 47-79.
- GONTHIER P., VINCENEUX K. (2017b), « Des demandeurs d'emploi qui travaillent : quelles sont les trajectoires des demandeurs d'emploi en activité réduite ? », *Dares Analyses*, n° 63.
- GRÉGOIRE M. (2013), *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes (de 1919 à nos jours)*, Paris, La Dispute.
- 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.
- GRÉGOIRE M., VIVÈS C. (2021), « L'assurance chômage de 1979 à 2021 : quelles évolutions des droits ? », *La revue de l'Ires*, n° 105, p. 25-59.
- GROUPE ALPHA (2020), « Parcours professionnels des demandeurs d'emploi en situation de récurrence au chômage. Vécu et besoins d'accompagnement », *Éclairages*, Paris, Unédic, avril.
- ISSEHNANE S. (coord.), GILLES F., MOULIN L., OUMEDDOUR L., SARI F. (2016), « Le recours à l'activité réduite : déterminants et trajectoires des demandeurs d'emploi », *Études et recherches*, n° 8, Pôle emploi, p. 13-25.

- 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*, Paris, 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.
- LE ROUX G., STUDER M., BRINGÉ A., BONVALET C. (2023), « Selecting Qualitative Cases Using Sequence Analysis: A Mixed-Method for In-depth Understanding of Life Course Trajectories », *Advances in Life Course Research* [en ligne], vol. 56. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2023.100530>
- MARCHAL E., REMILLON D. (2012), « La recherche d'emploi façonnée par la pluralité des modes de valorisation du travail », in Eymard-Duvernay F. (dir.), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, p. 79-105.
- NICOLE-DRANCOURT C. (1992), « L'idée de précarité revisitée », *Travail et Emploi*, n° 52, p. 57-70.
- 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 », *Document de travail*, n° F1402, Insee.
- PICART C. (2017), « Trois segments pour mieux décrire le marché du travail », *Insee Références*, « Emploi, chômage, revenus du travail. Édition 2017 », p. 61-75.
- PILMIS O. (2013), *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, Paris, Économica.
- REMILLON D. (2009), *Chômage et transitions critiques dans les carrières. Les évaluations au cœur d'une analyse socio-économique de l'inemployabilité*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Nanterre.
- RÉMY V. (2019), « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? », *Dares Analyses*, n° 19.
- ROUX N. (2022), *La précarité durable. Vivre en emploi discontinu*, Paris, Presses universitaires de France.
- SEAWRIGHT J., GERRING J. (2008), « Case Selection Techniques in Case Study Research: A Menu of Qualitative and Quantitative options », *Political Research Quarterly*, vol. 61, n° 2, p. 294-308.
- UNÉDIC (2019), « Les allocataires qui travaillent. Qui sont-ils ? Quelles sont leurs activités ? Résultats de l'enquête 2018 », *Éclairages*, Paris, Unédic, mars.
- VIVÈS C., GRÉGOIRE M. (2021), « Les salariés en contrats courts : chômeurs optimisateurs ou travailleurs avant tout ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 168, CEET.