



HAL
open science

Emploi discontinu et indemnisation du chômage : quels usages des contrats courts ?

Mathieu Grégoire, Delphine Remillon, Olivier Baguelin, Claire Vivès, Ji Young Kim, Julie Dulac

► To cite this version:

Mathieu Grégoire, Delphine Remillon, Olivier Baguelin, Claire Vivès, Ji Young Kim, et al.. Emploi discontinu et indemnisation du chômage : quels usages des contrats courts ?. [Rapport de recherche] DARES - Ministère de travail. 2021, pp.263. hal-03222314

HAL Id: hal-03222314

<https://hal.science/hal-03222314>

Submitted on 10 May 2021

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.

• RAPPORT D'ÉTUDES •

MAI 2021
N° 004

Emploi discontinu et indemnisation du chômage : Quels usages des contrats courts ?

Mathieu Grégoire
COORDINATEUR

•
Delphine Remillon
Olivier Baguelin
Claire Vivès
Ji Young Kim
Julie Dulac

Appel à projets de recherche « Quels usages des contrats courts ? » de la DARES

**Emploi discontinu et indemnisation du chômage :
quels usages des contrats courts ?
(EDIC)**

Rapport final
Décembre 2020

Mathieu Grégoire (coordinateur)
Delphine Remillon,
Olivier Baguelin,
Claire Vivès
Ji Young Kim
Julie Dulac

Laboratoire porteur du projet :

IDHE-S Nanterre (Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie et de la Société)-
UMR 8533 du CNRS.

Laboratoire associé : **CEET-CNAM** (Centre d'Études de l'Emploi et du travail)

Sommaire

INTRODUCTION : DECONSTRUIRE « LES CONTRATS COURTS »	5
1 D'OU VIENT L'IDEE D'UNE EXPLOSION DES CONTRATS COURTS ?.....	8
2 « L'EXPLOSION DES CONTRATS COURTS » : QUELLE PLACE POUR LES EXPLICATIONS « COMPORTEMENTALES » DU COTE DES SALARIES	12
3 « L'EXPLOSION DES CONTRATS COURTS » : QUELLE PLACE POUR LES EXPLICATIONS « COMPORTEMENTALES » DU COTE DES EMPLOYEURS	15
4 EFFETS DE COMPORTEMENTS, EFFETS DE STRUCTURE ? SUR LA PISTE D'UNE AGREGATION DE MECANISMES HETEROGENES ET DE PARTICULARISMES SECTORIELS	16
5 L'USAGE DES CONTRATS COURTS : UNE ETUDE QUALITATIVE, UNE ETUDE QUANTITATIVE.....	20
5.1 <i>L'enquête qualitative</i>	21
5.2 <i>L'étude quantitative</i>	25
LES USAGES DES CONTRATS COURTS : APPROCHE QUALITATIVE	27
1 LE RAPPORT SUBJECTIF A L'EMPLOI DISCONTINU ET AUX CONTRATS COURTS.....	31
1.1 <i>L'intermittence comme spectre, le CDI et la stabilité comme graal</i>	32
1.2 <i>L'attrait de l'intermittence lié à des raisons contextuelles</i>	35
1.3 <i>L'attrait de l'intermittence en soi</i>	40
1.4 <i>L'intermittence comme usage « normal »</i>	45
2 LES DIFFERENTES FORMES D'ORGANISATION ET DE FORMALISATION DE L'EMPLOI	47
2.1 <i>Les durées et les motifs des contrats courts</i>	47
2.2 <i>Le fonctionnement du marché du travail</i>	52
2.3 <i>Le droit, quelle contrainte ? Contrats courts et effectivité du droit</i>	55
2.4 <i>Méconnaissance de la nature ou de la durée des contrats par les salariés</i>	66
3 LES TEMPORALITES DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE	74
3.1 <i>Travailler plus pour gagner plus 1 : faire le maximum d'heures et le problème de l'inadaptation de la régulation par le temps de travail</i>	74
3.2 <i>Travailler plus pour gagner plus 2 : L'enjeu de la reconnaissance ou non des temps contraints par l'emploi</i>	80
3.3 <i>Travailler en contrats courts pour travailler peu et libérer du temps pour d'autres activités</i>	83
3.4 <i>Des temps contraints par l'emploi</i>	85
4 LA RELATION SALARIALE	94
4.1 <i>Le rôle des ressources et contraintes hors emploi</i>	97
4.2 <i>Un rapport salarial d'autant plus déséquilibré que le chômage local ou sectoriel est important</i>	99
4.3 <i>Un rapport salarial d'autant plus déséquilibré qu'on souhaite un CDI</i>	102
5 CHOMAGE ET INDEMNISATION DU CHOMAGE	106

5.1	<i>Les vécus du chômage intermittent</i>	113
5.2	<i>Pôle emploi et l'accompagnement</i>	117
5.3	<i>L'indemnisation : des règles complexes, des situations hétérogènes</i>	123
5.4	<i>Difficultés de l'indemnisation pour les emplois très discontinus</i>	129
5.5	<i>Les calculs ordinaires</i>	133
5.6	<i>La légitimité de l'indemnisation : des justifications brouillées par l'activation</i>	142
5.7	<i>Des relations à Pôle emploi marquées par les craintes de radiations / contrôles</i>	146
UNE ANALYSE QUANTITATIVE DE L'EMPLOI COURT A PARTIR DU PANEL FH-DADS		149
1	DONNEES ET METHODOLOGIE	150
1.1	<i>Intérêt et limites des sources existantes sur les contrats courts</i>	151
1.2	<i>Présentation de la source : le panel FH-DADS millésime 2012</i>	161
1.3	<i>Retraitements et base d'étude</i>	166
1.4	<i>Repérage des contrats courts à partir des liaisons salariales</i>	171
1.5	<i>Confrontation des « liaisons salariales en contrat court » aux faits stylisés</i>	178
2	SECTEURS ET ACTIVITES LES PLUS GENERATEURS DE LIAISONS SALARIALES DE COURTE DUREE	184
2.1	<i>Proportion de durées de paie de moins d'un mois par secteur d'activité</i>	184
2.2	<i>Le rôle des différences sectorielles</i>	193
3	CARACTERISTIQUES DES SALARIES EN « CONTRAT COURT », DES ENTREPRISES QUI LES EMPLOIENT ET LIENS AU CHOMAGE	196
3.1	<i>Qui sont les salariés en contrats courts ?</i>	196
3.2	<i>Quels liens des salariés en contrats courts au chômage ?</i>	206
4	ANALYSE DE TRAJECTOIRES	209
4.1	<i>Transitions et trajectoires les plus fréquentes : des salariés en contrat court plus précaires et mobiles que les autres salariés en contrats à durée limitée</i>	209
4.2	<i>L'analyse de séquences pour analyser les trajectoires</i>	220
4.3	<i>Une diversité de trajectoires</i>	220
BIBLIOGRAPHIE		229
ANNEXES		235
ANNEXE DE LA PARTIE QUALITATIVE : LISTE DES ENTRETIENS MENES POUR LE CHANTIER QUALITATIF.....		236
ANNEXES PARTIE QUANTITATIVE.....		255
Annexe 1.....		255
Annexe 2 - Analyse en stock pour 2010.....		257
Annexe 3 - Les retraitements touchant aux dates de début et de fin de déclarations annuelles		259
.....		259
Annexe 4 - Analyse de séquences		261
SIGLES		263

Introduction : déconstruire « les contrats courts »

Au début des années 2000, Pierre-Michel Menger mettait en avant, à propos des intermittents du spectacle, l'idée selon laquelle l'indemnisation « chômage » de périodes interstitielles entre des emplois très courts et fragmentés pouvait donner lieu à une dynamique auto-entretenu de fragmentation croissante de l'emploi et d'augmentation de la part de l'indemnisation chômage dans les revenus de ces salariés (Menger, 1997 ; 2005). L'augmentation des contrats courts serait favorisée par des stratégies opportunistes des employeurs, comme des salariés, visant à maximiser le recours à l'assurance chômage tout en minimisant les durées d'emploi et les coûts salariaux. La solvabilisation par l'indemnisation chômage de ces situations d'emploi fragmenté aboutirait, d'un point de vue individuel, à un maintien durable dans une alternance emploi-chômage et, d'un point de vue collectif, à la croissance du nombre de ces salariés précaires ainsi qu'à une fuite en avant des dépenses de l'assurance chômage.

Si ce type de dynamique pouvait apparaître, il y a une quinzaine d'années, comme relevant – à bien des égards – de l'exception, certains s'interrogent aujourd'hui sur l'extension de ce même type de dynamique à une frange beaucoup plus large du salariat. Plusieurs travaux explorent l'hypothèse d'une logique similaire d'enfermement des salariés dans un emploi fragmenté « subventionné » indirectement par l'assurance chômage du fait de stratégies d'externalisation des coûts salariaux par les employeurs (Cahuc et Prost, 2015). On retrouverait ainsi tous les ingrédients d'un même cercle vicieux : une logique de production très discontinue, un recours à des contrats de plus en plus courts qui devraient suivre la variabilité de la production, des phénomènes de réembauches récurrentes des mêmes salariés, une solvabilisation par l'assurance chômage des situations d'emploi fragmenté et une logique d'enfermement durable de ces salariés dans cette alternance de contrats courts et de chômage indemnisé.

Un certain nombre de tendances observées sur le marché du travail français semblent à première vue justifier une telle hypothèse¹ :

- une augmentation des emplois temporaires dans les recrutements ;
- des contrats courts de plus en plus nombreux dans les embauches ;
- un recours de plus en plus important aux CDD d'usage ;
- un phénomène de réembauche ;

¹ Pour une synthèse de ces tendances voir :

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apr_contrats_courts_janvier_2018.pdf

- des règles de cumul entre allocation et revenus du travail de plus en plus souples (modifications de l'activité réduite et introduction des droits rechargeables) ;
- une assurance chômage dont la modulation de cotisations en fonction du type et de la durée des contrats resterait faiblement (dés)incitative.

Nous reviendrons dans cette introduction précisément sur chacun de ces points. Constatons à ce stade que les premiers travaux quantitatifs relatifs à l'activité réduite, en particulier l'étude de Gonthier et Vinceneux (2017a et b), et celle de Issehnane *et alii* (2016 ; 2018), tendent à montrer que cette logique d'ensemble – fragmentation des contrats indirectement « subventionnée » par l'assurance chômage, stratégies d'optimisation par les employeurs et enfermement de salariés dans des trajectoires durables d'alternance entre contrats courts et indemnisation – semble demeurer très minoritaire d'un point de vue empirique². Ces travaux montrent que toute l'activité réduite et que tous les contrats courts ne relèveraient pas d'une telle logique de fuite en avant. Aussi ces travaux quantitatifs, en soulignant la diversité des trajectoires liées à l'activité réduite, incitent-ils à s'interroger sur un spectre beaucoup plus large de logiques d'acteurs que cette seule situation théorique d'enfermement dans la discontinuité de l'emploi « subventionnée » par l'assurance chômage. Cependant, les travaux fondés sur des méthodologies qualitatives susceptibles de rendre compte avec finesse de logiques complexes et potentiellement diverses sont encore très peu nombreux.

Cette recherche vise précisément à commencer à combler ce manque dans une perspective relativement exploratoire dans la mesure où, comme nous voudrions le rappeler maintenant, l'état de la littérature est encore plus limité du côté des approches qualitatives et de la sociologie qu'il ne l'est du côté des approches quantitatives et de l'économie.

Si l'on s'en tient aux travaux qualitatifs et/ou sociologiques, l'usage des contrats de très courte durée n'a jamais été étudié en tant que tel à notre connaissance et *a fortiori* en rapport avec l'indemnisation du chômage. C'est d'autant plus paradoxal qu'en revanche, les « marges de l'emploi »³ ont constitué un domaine foisonnant pour la sociologie depuis une vingtaine d'années et ont permis de produire des connaissances sur de nombreuses situations d'emploi et sur des secteurs qui sont potentiellement concernés par l'usage de contrats de courte durée (intermittents du spectacle, intérimaires du bâtiment, travailleurs des sondages, hôtesses d'accueil, pigistes, bûcherons, dockers, personnels navigants, métiers de l'aide à la personne, de l'entretien, de l'hôtellerie restauration, de l'édition, des abattoirs, etc. – la liste ne saurait être

² Comme l'écrivent Gonthier et Vinceneux, « si elle existe, l'utilisation stratégique de l'activité réduite par certaines entreprises ayant recours à des contrats de très courte durée reste relativement marginale, ou ne conduirait à un enfermement durable des demandeurs d'emploi dans l'activité réduite que dans un nombre limité de cas » (p. 36). « Il n'existe aucune étude fournissant à ce jour d'éléments empiriques sur l'importance relative de ces trajectoires durables en activité réduite par rapport aux trajectoires de sortie vers l'emploi, qui constituent la trajectoire de référence des études économétriques. De même, la note du Conseil d'Analyse Économique, qui soulève la question des effets pervers de l'activité réduite sur les comportements des entreprises et des demandeurs d'emploi, fonde son raisonnement sur un cas-type théorique, sans se prononcer sur la représentativité statistique (ou la pertinence empirique) de ce cas-type » (p. 9). *Op. cité*.

³ Voir, pour un exemple, le numéro spécial de la *Revue Française de Socio-Économie* de 2016 « L'emploi à l'épreuve de ses marges ».

exhaustive dans le cadre cette introduction). Parmi ces travaux portant sur les « marges de l'emploi », la question de l'interaction entre l'usage de contrats courts et l'assurance chômage se limite à notre connaissance aux différents métiers du spectacle⁴ parfois comparés à la situation des pigistes⁵. Dans les autres cas, c'est indirectement ou implicitement que ces thématiques apparaissent dans les travaux sur les marges de l'emploi.

Dans ce paysage scientifique, deux recherches ont plus explicitement posé la question de l'interaction entre indemnisation du chômage (ou RSA) et pratiques salariales des employeurs. Même s'ils n'étudient pas strictement la durée des contrats de travail, les travaux de Béraud *et alii* (2014) sur le RSA ou de Di Paola *et alii* (2016) sur l'assurance chômage se sont interrogés sur l'existence éventuelle de comportements d'optimisation en fonction des modalités d'indemnisation. Leur méthodologie commune a consisté à interroger dans le cadre d'entretiens semi-directifs les employeurs sur leurs pratiques. Leurs résultats sont proches : les employeurs semblent ignorer la situation de leurs salariés au regard de l'indemnisation. Les deux études vont même plus loin : les employeurs stigmatiseraient les candidats au recrutement bénéficiaires du RSA ou demandeurs d'emploi. Ceux-ci gagneraient donc à ce que leur situation de chômeurs ne soit pas connue. On peut toutefois se poser la question du biais méthodologique qu'il y a à interroger directement des employeurs sur des pratiques d'optimisation dont on peut imaginer qu'ils les considèrent comme répréhensibles. Aussi peut-on douter de l'opportunité méthodologique qu'il y aurait à poursuivre dans cette voie en interrogeant directement les employeurs sur leurs usages des contrats courts en lien avec les dispositifs d'assurance chômage.

Compte tenu de cet état de la littérature, l'approche que nous proposons se veut exploratoire et par là même très ouverte.

Cela suppose d'explorer l'ensemble du spectre des usages possibles des contrats courts et des dispositifs d'activité réduite de l'assurance chômage. Par exemple, s'il convient de s'interroger sur les potentielles pratiques d'optimisation stratégique par les employeurs et/ou les salariés, nous ne pouvons pas exclure *a priori* le cas polaire inverse, le non-recours à l'assurance chômage (associé à des contrats courts), et l'ensemble du spectre des possibilités intermédiaires entre ces deux pôles.

De ce point de vue, on peut d'abord se demander si l'augmentation constatée des contrats courts relève d'une logique générale applicable à tout le marché du travail ou s'il faut les rapporter à des contextes particuliers. L'usage plus fréquent des contrats courts relève-t-il de mécanismes généralisés ou d'une somme de particularismes sectoriels ? La généralisation du phénomène semble bien indiquer une tendance commune. Mais le poids des CDD d'usage – qui relèvent par définition d'une pratique sectorielle – dans cette hausse pose question : d'un côté, ces contrats semblent relever d'un phénomène émergent, mais, de l'autre, leur justification

⁴ Parmi d'autres, on peut citer par exemple ceux de Menger (2005), Corsani et Lazzarato (2008), Grégoire (2013) sur les intermittents du spectacle en général auxquels il faudrait ajouter la très longue bibliographie portant sur les différentes professions du spectacle.

⁵ Voir Pilmis O., (2013).

juridique repose précisément sur le fait que, dans certains secteurs, le CDD est historiquement un usage, le droit ne venant alors que sanctionner cette norme particulière. Un rapide aperçu de la liste des secteurs et des fonctions concernés par les CDD d'usage tend ainsi à poser la question d'une pluralité de logiques : n'y a-t-il pas de spécificités sectorielles dans l'emploi de sondeurs, de bûcherons tâcherons, d'extras de l'hôtellerie restauration, de forains, de déménageurs⁶, etc. ?

Un des enjeux méthodologiques essentiel de cette recherche nous paraît donc être l'appréhension de cette pluralité potentielle de situations et de rationalités tant du côté des employeurs que des salariés.

Nous avons tenté de le faire dans deux directions :

- l'une quantitative en exploitant le fichier du FH DADS qui présente l'avantage de croiser des données d'emploi et des données relatives à l'indemnisation du chômage ;
- l'autre qualitative en nous appuyant sur des entretiens menés, en 2019, auprès d'une centaine de salariés ayant connu au moins un « contrat court » de moins d'un mois dans la période récente.

Mais avant de présenter ces recherches nous voudrions, préalablement, dans ce chapitre introductif, montrer certaines faiblesses du raisonnement fondant une supposée « explosion des contrats courts » sur la « générosité » de l'assurance chômage vis-à-vis des salariés à l'emploi discontinu. En d'autres termes, nous voudrions, avant de tenter de mieux comprendre la façon dont il est fait usage des contrats courts, montrer en quoi ce raisonnement semble contestable.

1 D'où vient l'idée d'une explosion des contrats courts ?

L'appel à recherche de la DARES dans le cadre duquel ce rapport s'inscrit s'intéresse aux « contrats courts » en les définissant comme contrats d'un mois maximum qui incluent à la fois les CDD, les CDD d'usage et le travail intérimaire. Ce sont d'abord les productions statistiques qui, sur la base d'une agrégation large à l'échelle nationale, mettent en avant un phénomène dont l'appréhension ne se fait pas dans ces termes « sur le terrain ». Dans la production statistique il n'y a guère de définition stabilisée de ce que peut être un contrat court. La durée à partir de laquelle un contrat est considéré comme « court » oscille entre 1 et 3 mois. Lorsque l'INSEE décrit les « allers-retours plus fréquents entre emploi et chômage » des individus qui travaillent en « contrats courts », elle le définit comme un CDD ou une mission d'intérim d'une durée inférieure à 3 mois, sans distinguer davantage les contrats d'une durée inférieure à 1 mois qui représenteraient la moitié des premiers (Jauneau, Y., Vidalenc, J., 2019).

⁶ Il faudrait également mentionner les artistes et techniciens du spectacle vivant de l'audiovisuel et du cinéma dont nous ne traitons pas directement dans la présente recherche.

Ce sont les publications de l'ACOSS fondées sur les DUE-DPAE⁷ qui ont introduit cette notion de contrats courts associée à cette durée de 1 mois. Plus exactement, c'est un usage particulier de ces données et des publications de l'ACOSS qui sont d'abord à l'origine du constat d'une « explosion de contrats courts ». En réalité, à l'origine ce n'est pas un intérêt spécifique pour ces contrats courts de moins d'un mois qui a présidé à leur distinction. Au contraire, c'est un intérêt pour l'ensemble des contrats qui a conduit à écarter de l'analyse les contrats courts de moins d'un mois qui – nombreux et courts – venaient perturber l'image produite de la durée des contrats sur le marché du travail. Autrement dit, dans les publications de l'ACOSS, ces contrats courts sont la plupart du temps traités comme du bruit statistique tant les durées sont faibles et les effectifs potentiellement importants. La logique d'identification des contrats de moins d'un mois par l'ACOSS n'avait originellement qu'une visée négative : celle de mettre de côté ces contrats qui constituent un « bruit » potentiellement trop important. Aussi cette définition « statistique » des contrats courts est faible, parfois « en creux » et somme une série d'emplois dont on n'a guère idée de la nature ni des raisons pour lesquelles ils sont si courts.

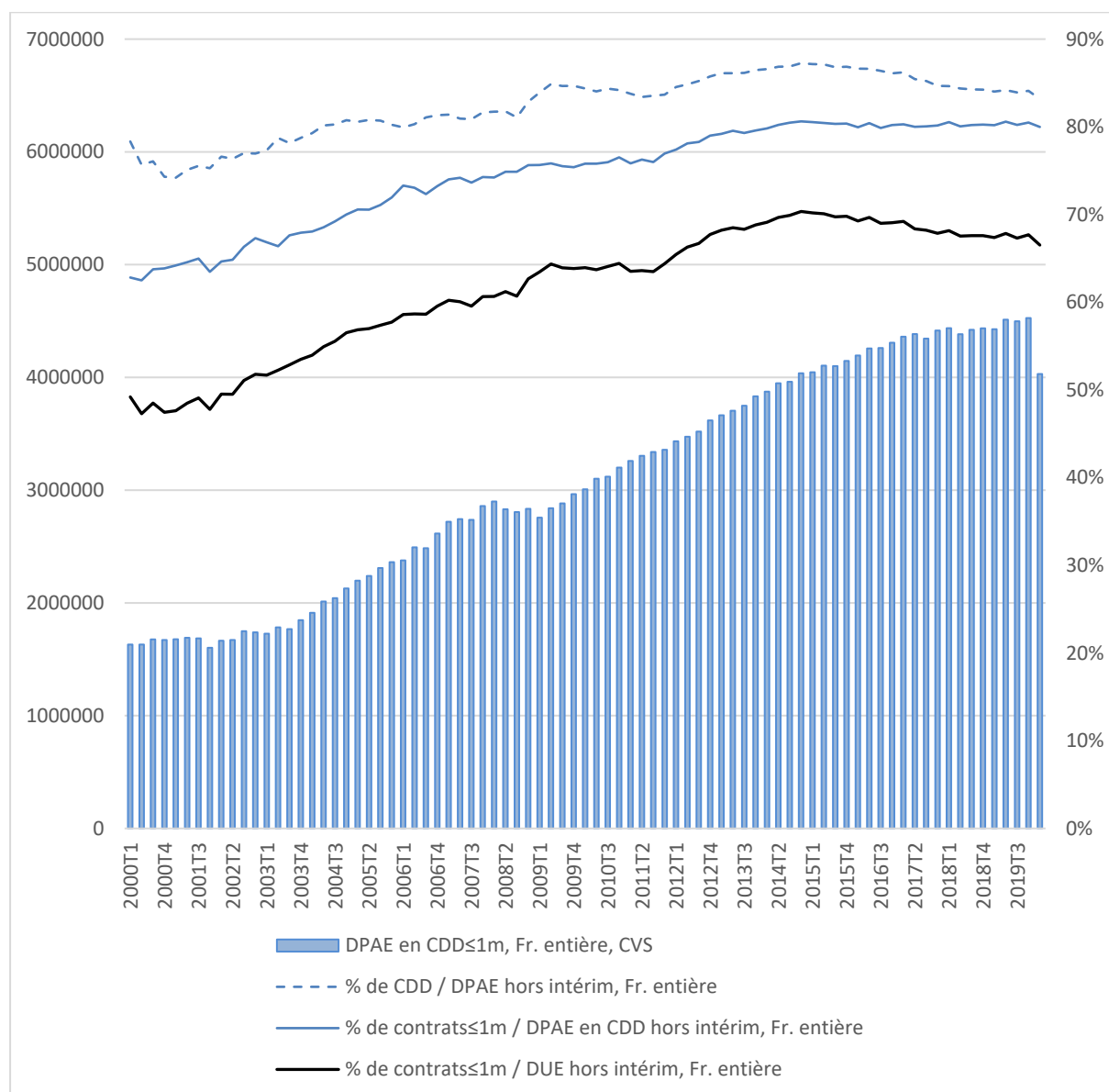
À notre connaissance l'ACOSS n'a d'ailleurs publié qu'un seul Aco'sstat consacré à la progression des CDD courts en 2011 (Berche K., Hagneré C., Vong M., 2011). On y constate en particulier que la part des CDD de moins d'un mois est passé de 48,3% des DUE en 2000 à 64,1% en 2010 (hors intérim).

La source couvre potentiellement les intentions d'embauches de tous les employeurs relevant de l'Urssaf (régime général) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA) et agrège celles des particuliers employeurs ; les missions d'intérim sont comptabilisées mais pas leur durée et sans identification de l'entreprise utilisatrice (cf. 1.1.1 de la partie quantitative). Au total, les données analysées et diffusées par l'ACOSS portent, en France entière, sur l'ensemble des activités concurrentielles (hors intérim et hors entreprises affiliées à la MSA) et sur le secteur public pour ce qui concerne les non-fonctionnaires.

En réexploitant ces données que fournit l'ACOSS sur la période 2000-2020 on aboutit à un constat un peu plus nuancé (Graphique 1). Certes le nombre de déclarations préalables à l'embauche concernant des contrats courts de moins d'un mois n'a cessé de progresser. D'environ 6,6 millions de contrats de moins d'un mois en 2000, on serait passé à environ 17,6 millions de contrats en 2019. En nombre absolu, la progression semble assez constante. En revanche, une attention portée à la part que représentent ces CDD de moins d'un mois sur l'ensemble des déclarations d'embauche en CDD ou dans l'ensemble des embauches (en CDD et en CDI) donne une représentation un peu différente de la chronologie du phénomène supposé explosif d'augmentation des contrats courts de moins d'un mois. En effet, en proportion, la dynamique d'augmentation correspond seulement à la période 2000-2014. De 47 % des DUE en 2000 on serait ainsi passé à 70 % en 2010. Mais la part des embauches en contrats courts sur l'ensemble des CDD et CDI est en baisse (lente mais en baisse) depuis 2015 et s'établit à 67 % en 2019.

⁷ Déclaration Unique d'Embauche – Déclaration Préalable A l'Embauche.

Graphique 1: Évolution des contrats de moins d'un mois (DUE DPAE)



Par ailleurs, les DUE-DPAE, si elles sont précieuses, comportent – comme toute source statistique – un certain nombre de limites intrinsèques qu’il convient de mentionner. Sans entrer dans le détail comme nous le faisons plus loin dans la partie « quantitative » de ce rapport (cf. 1.1.1), nous pouvons mentionner trois limites principales. Premièrement, elle ne permet pas de remonter au-delà de 2000 alors même que d’autres sources indiquent qu’une dynamique de hausse des contrats courts pourraient y être identifiée (Picart, 2014). Deuxièmement, elles ne décrivent les emplois que dans leur phase d’intention : les embauches déclarées ne sont pas encore réalisées. Elles peuvent donc parfois ne pas se réaliser ou se réaliser selon d’autres modalités et d’autres durées différentes de celles annoncées (soit plus courtes par exemple en

cas de rupture, soit plus longues notamment en cas de renouvellement qui n'implique pas de nouvelle déclaration). Or ces biais, semblent ne pas être constants dans le temps comme nous le montrerons plus loin. Troisièmement, on peut se demander plus généralement quelle est la qualité de la déclaration des employeurs et son évolution.

Ce dernier point renvoie à des limites plus extrinsèques de l'approche du phénomène par les données administratives en elles-mêmes (DPAE mais pas seulement). Une partie du constat d'explosion des contrats courts pourrait être d'origine artefactuelle. Du moins c'est une hypothèse qu'il n'est pas possible d'écarter.

Premièrement, se pose la question de la visibilité statistique variable dans le temps de ces contrats courts. Si parler de « travail au noir », de travail dissimulé, de travail non déclaré ne renvoie pas exactement aux mêmes réalités, un point commun réside dans la difficulté à quantifier les phénomènes puisque, par définition, ils échappent aux déclarations et aux recueils de données habituels. En particulier sur les contrats courts elle pourrait être affectée par les politiques de lutte contre l'emploi informel et les contrôles. On peut donc se demander si le développement des contrats courts ne trouve pas une partie de son « explication » dans une résorption du travail non déclaré en particulier dans certains secteurs comme les services à la personnes (en lien avec la politique de mise en place de « vouchers ») ou dans le secteur de la restauration (réduction de la TVA pour les secteurs dans lesquels le travail non déclaré est supposé le plus répandu). Deux éléments principaux permettent de corroborer l'hypothèse d'une substitution par des contrats courts du travail non déclaré (COE, 2019). D'une part, les secteurs les plus utilisateurs de contrats courts et ceux où leur augmentation a été la plus forte sont ceux dans lesquels le travail non déclaré était présumé le plus répandu (HCR, spectacle, secteur social et médico-social). D'autre part, les contrats courts sont plus fréquents parmi les emplois à bas salaires. Les politiques publiques se sont multipliées depuis les années 1990 pour réduire / exonérer de cotisations sociales ces emplois, ce qui a pu avoir pour effet de limiter le travail non déclaré en le rendant financièrement moins avantageux. Il faut aussi garder en tête que la résorption du travail au noir n'est certainement pas linéaire et varie selon les secteurs. On peut également faire l'hypothèse d'une hybridation du formel et de l'informel avec des parties d'emploi déclarées et d'autres non déclarées. Ceci étant signalé, il convient de préciser qu'il n'existe pas de chiffrage des effets de ces différentes politiques sur le travail non déclaré et *a fortiori* sur le développement des contrats courts⁸. Il n'est donc pas possible à ce stade d'aller plus loin que l'hypothèse. La partie qualitative de ce rapport donne néanmoins quelques éléments (non quantifiés) qui permettent de donner du crédit à ces hypothèses.

⁸ *Ibid.*

2 « L'explosion des contrats courts » : quelle place pour les explications « comportementales » du côté des salariés

Peut-on dire que les salariés ont bénéficié de conditions d'accès à l'assurance chômage nouvelles leur permettant de solvabiliser et, par conséquent, de rendre plus tolérables des situations d'intermittence de l'emploi ? Les droits à l'assurance chômage des salariés à l'emploi court ont-ils vraiment été améliorés ? durant quelle période ?

Une première limite de ce raisonnement réside dans le présupposé de l'amélioration de la situation des salariés en emploi discontinu en matière de droit à l'assurance chômage. Des règles dites « d'activité réduite » qui autorisent le cumul d'un salaire et d'allocations chômage au cours d'un même mois sont créées dès 1962. D'abord dérogoires, elles sont à partir de 1983, inscrites dans le droit commun de l'assurance chômage puis progressivement assouplies (Vivès, 2018). Lors de sa mise en place, l'activité réduite vise à lutter contre le travail non déclaré et à inciter les allocataires à déclarer leurs activités reprises à une époque où les outils informatiques qui permettraient ensuite de recouper les données n'existent pas. L'autorisation du cumul et son assouplissement progressif répondent au choix de renforcer progressivement les incitations faites aux allocataires de dégrader leur situation d'emploi. Ceci se justifie par la conviction croissante qu'un éloignement durable de l'emploi serait préjudiciable pour l'allocataire et qu'un « mauvais » emploi est préférable à pas d'emploi notamment parce que ce serait un tremplin vers un bon emploi. Dans le même temps, une autre incitation sous-tend l'activité réduite : l'allocataire doit être incité à reprendre un emploi « normal ». Cela se matérialise notamment par une condition mise sur la durée de cumul qui est limitée dans le temps jusqu'en 2014. Les représentants syndicaux et patronaux au sein de l'institution paritaire considèrent que l'allocation n'a pas vocation à indemniser durablement ceux qui feraient le choix de l'emploi discontinu. Pour inciter les allocataires à sortir vers l'emploi « normal », la situation d'activité réduite ne doit donc pas être trop avantageuse. Cette incitation à occuper un emploi dégradé entre en tension avec la crainte que l'activité réduite ne contribue à affaiblir la norme d'emploi en fournissant de la main-d'œuvre prête à occuper des emplois de courte durée, avec de faibles rémunérations, etc. (Tuchszirer, 2000).

L'idée selon laquelle on assiste dans les années 2000 et 2010 à une amélioration des droits des salariés à l'emploi discontinu et singulièrement à ceux qui font usage de contrats très courts est un postulat jamais réellement démontré. C'est pourtant sur cette base qu'on attribue la hausse des contrats courts à une assurance chômage supposée de plus en plus « généreuse » dans ces configurations d'emploi. Un récent rapport montre que l'évolution des droits des salariés à l'emploi discontinu n'a pas été aussi clair et linéaire que cette théorie le suppose (Grégoire M., Vives C., Deyris J., 2020). En particulier il montre que les améliorations en termes d'activité réduite concernent principalement les salariés qui travaillent le plus et perçoivent peu d'indemnisation (ceux qui sont concernés par les différents assouplissements du plafond de cumul emploi allocation) ou à l'autre bout de l'échelle ceux qui travaillent le moins et sont devenus plus souvent éligibles qu'auparavant mais pour des allocations aux durées d'autant plus faibles que leur emploi est court du fait du caractère strictement contributif. Entre

ces deux pôles, l'évolution des droits est beaucoup moins significative et très souvent, correspond à une baisse.

La deuxième limite du rapprochement entre contrat courts et assouplissement des règles de cumul de l'assurance chômage provient de leur assez nette déconnexion chronologique. Le principal assouplissement dont il est question en matière de cumul allocation-salaire, c'est-à-dire la suppression de tous les plafonds de cumul, date de 2014. Or précisément comme on l'a vu précédemment (cf. Graphique 1) c'est au tournant des années 2014-2015 que s'opère une inflexion et que la part des CDD de moins d'un mois commence à refluer. Un autre paramètre pourrait être mis en avant, celui du seuil d'éligibilité⁹. Mais il ne peut expliquer à lui seul la hausse des contrats courts observée : en effet, celle-ci s'opère pour l'essentiel dans les années 2000. Or précisément, durant cette période le seuil d'éligibilité est fixé à 6 mois d'emploi alors qu'il était de 4 mois à la fin des années 1990 et qu'il repasse à 4 mois à la fin de cette période en 2009 (Grégoire M., Vives C., Deyris J., 2020).

La troisième limite du raisonnement provient de ce que le périmètre des contrats courts et celui de l'assurance chômage peuvent être assez différents ou, pour le dire autrement, ne concernent pas forcément les mêmes salariés. Toutes les personnes en contrats courts ne sont pas allocataires. Certaines cumulent avec un emploi à temps plein. D'autres ne sont pas éligibles et d'autres encore sont éligibles mais ne font pas valoir leurs droits à l'indemnisation. Le Fichier national des allocataires (FNA) ne fait apparaître que 2/3 des contrats de moins d'un mois (dont tous ne vont pas déclencher une indemnisation). « En 2012, il y a eu 12,6 millions d'embauches effectives en CDD d'un mois ou moins. Le FNA recense 8,5 millions d'embauches en CDD d'un mois ou moins, soit 67 % des embauches effectives de la même année »¹⁰. Autrement dit, 1/3 des contrats de moins d'un mois sont réalisés par des actifs qui ne s'inscrivent pas comme demandeurs d'emploi.

Inversement seule une partie des allocataires indemnifiables cumulent allocation et contrats courts : il convient de prendre en considération ceux des allocataires qui n'acceptent pas de contrats courts, et ceux qui en cumulent trop pour être indemnisés (tout en demeurant administrativement indemnifiables). Parmi les demandeurs d'emploi en activité (c'est-à-dire ceux inscrits en catégorie B et C), un mois donné, seuls 1/3 sont indemnisés par l'assurance chômage. Le deuxième tiers est indemnifiable non indemnisé et le troisième tiers n'est pas éligible. Or, parmi ce tiers de demandeurs d'emploi en activité, seulement une partie est en contrat court. Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C, seuls 11 % sont en activité et indemnisés par l'assurance chômage (Gonthier P., Vinceneux K., 2017, p. 15). Selon une enquête de l'Unedic, parmi les allocataires qui travaillent (indemnisés ou pas) en juin 2018, 29 % sont en contrat de moins d'un mois (Unédic, 2019).

⁹ Khoury *et al.* (2019) étudient l'effet de cet abaissement du seuil d'éligibilité de 6 mois à 4 mois en 2009 et mettent en évidence une augmentation du nombre de contrats de 4 mois suite à la réforme.

¹⁰ « Si une partie des contrats non recensés dans le FNA peut s'expliquer par la différence de champ entre le FNA et les embauches effectives, il est néanmoins probable que la majorité des embauches non recensées dans le FNA correspondent à des contrats n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi dans les 28 mois suivant leur terme (ou 36 mois pour les personnes de 50 ans ou plus). » (Benghalem, 2016)

Autrement dit, les débats autour de l'assurance chômage tendent ces dernières années à se focaliser sur l'augmentation des demandeurs d'emploi qui travaillent... mais laissent dans l'ombre l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi qui ne sont pas indemnisés, c'est-à-dire la baisse du taux de couverture (Grégoire M., Vivès C., 2018). En termes de dépenses, le poids de cette situation dans les comptes de l'assurance chômage est également à relativiser dans la mesure où d'après les chiffres cités par Gonthier et Vinceneux (2017, p. 16) pour 2014, l'indemnisation des allocataires de catégories B et C du régime général (dont tous ne sont pas en contrats courts) et de ceux de l'annexe 4 a coûté 327 millions d'euros par mois pour une dépense globale d'indemnisation mensuelle des catégories A,B,C de 2,05 milliards d'euros, soit 16 % de la dépense (Coquet B., Heyer E., 2018, p. 63. ; Cour des comptes, 2013).

Quatrième limite, la rationalité prêtée aux allocataires est souvent très limitée dans cette théorie : il s'agirait d'optimiser le recours à l'assurance chômage. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la rationalité d'un allocataire ne peut être réduite à cela en particulier si l'on considère les allocataires qui travaillent et qui, à ce titre, mériteraient qu'on leur prête *a minima* une rationalité en tant que travailleur. Ils peuvent par exemple choisir d'accepter un emploi pour conserver de bonnes relations avec cet employeur alors même qu'ils pourraient être indemnisés ou parce qu'un salaire fût-il journalier est – s'il correspond aux salaires de référence de l'allocataire en question – toujours supérieur à une indemnité journalière. Les individus sont réduits à leur état de chômeurs alors même que les situations de cumul entre emploi et chômage ne cessent d'augmenter.

Par ailleurs, il convient aussi de poser la question symétrique à celle de l'usage opportuniste : celle du non-recours. Le non-recours par non-connaissance désigne les situations où le chômeur serait éligible mais ne fait pas la demande car il ne sait pas qu'il pourrait être indemnisé. Dans le cas français, cette forme de non-recours est estimée comme relativement faible dans la mesure où lorsqu'un chômeur s'inscrit à Pôle emploi, il est invité à constituer un dossier d'indemnisation. Cependant, dans le cas particulier des salariés en contrats courts, la question se pose de manière particulière dans la mesure où les salariés peuvent ne pas se considérer comme chômeurs et donc ne pas s'inscrire à Pôle emploi. Une étude récente a été publiée sur une situation très spécifique : le fait de demander à être éligible aux droits rechargeables. Ce travail montre le rôle de l'accès à l'information dans le recours à leurs droits par les allocataires (Boutchenik B., Lardeux R., 2020).. À la différence de la situation précédente, le non-recours par non-demande se caractérise par le fait que les chômeurs savent qu'ils pourraient être éligibles à des droits mais n'en font pas la demande. Le recours par non-obtention désigne enfin les situations où un chômeur connaît l'existence de la prestation, la demande mais ne l'obtient pas. Dans le cas de l'assurance chômage et des contrats courts, on peut faire l'hypothèse qu'il existe une situation supplémentaire : celle d'une obtention partielle. En effet, nous avons rencontré des enquêtés qui peinent à faire valoir la totalité de leurs droits et à faire comptabiliser l'ensemble de leurs heures travaillées. Il existe peu de travaux de sciences sociales sur le non-recours en matière d'assurance chômage¹¹, seulement les travaux

¹¹ Didier Demazière a publié un chapitre de « synthèse » sur le non-recours aux droits en matière d'indemnisation pour signaler l'absence de recherches sur ce thème (Demazière D., 2012)

économétriques de Sylvie Blasco et François Fontaine qui ne concernent pas la situation des chômeurs en contrats courts (Blasco S., 2010 ; Blasco S., Fontaine F., 2010).

3 « L'explosion des contrats courts » : quelle place pour les explications « comportementales » du côté des employeurs

Une autre limite de cette explication est d'écartier un peu rapidement d'autres explications non liées à des évolutions de comportements mais à des effets plus structurels : on peut s'interroger sur les effets de comportements des employeurs et sur leurs éventuels liens avec l'assurance chômage. Ce n'est pas l'entrée que nous privilégions dans notre rapport qui est centré sur les usages du côté salarié. Néanmoins, sans entrer dans le détail de ces questions, il est important de prendre en considération le volet employeur dans ce cadrage initial. En particulier parce que plus généralement cela pose la question de spécificités sectorielles et professionnelles de certains régimes d'emploi.

Du côté des employeurs, des études ont été commandées pour identifier la connaissance des règles d'indemnisation par les employeurs et donc l'effet éventuel de la connaissance de ces règles sur leurs pratiques (di Paola *et alii*, 2016). Plus largement, l'idée s'est répandue qu'il faudrait moduler le niveau des cotisations patronales en fonction de la durée des contrats. Cette idée est au cœur du travail commandé par le Sénat à l'OFCE (Coquet B., Heyer E., 2018).. Ses auteurs développent la thèse selon laquelle les employeurs recourent aux contrats courts parce qu'ils y ont un avantage économique. Il faudrait donc renchérir (dans certains cas de figure et à certaines conditions) les contrats courts pour que les employeurs internalisent le coût de l'assurance chômage dans leurs calculs économiques. Les cas de figure concernés relèvent de ce qui a été désigné sous la notion de « réembauche » qui est devenue une part importante de l'activité réduite (Benghalem H., 2016). La réembauche représentait 30 % des embauches hors intérim et intermittents du spectacle dans les années 1990, elle est désormais de 60 % en 2012 et atteint même 82 % pour les CDD d'un mois ou moins. Les CDDU couvrent plus de la moitié des réembauches même si la hausse de ce phénomène sur la période récente est plutôt imputable à d'autres secteurs tels que l'hébergement médico-social, le commerce de détail, l'administration publique, l'activité pour la santé humaine et les services relatifs au bâtiment.

Ce constat statistique tend à laisser dans l'ombre le fait que ce phénomène n'est pas facile à circonscrire et à quantifier. La définition la plus simple serait de définir la réembauche comme le fait de faire appel à un ancien salarié plutôt qu'à un nouveau lors du recrutement. Qu'est-ce qu'un « ancien salarié » : quel intervalle retient-on pour mesurer le phénomène ? Définit-on la réembauche du point de vue de l'employeur ou du salarié ? Autrement dit, considère-t-on qu'il y a réembauche uniquement lorsqu'un employeur embauche deux fois successivement la même personne sur un même poste ou lorsqu'un salarié est embauché consécutivement par le même employeur sans travailler ailleurs entre les deux contrats (ce qui donne des informations sur la trajectoire du salarié mais pas nécessairement sur les pratiques de l'employeur) ?

Du point de vue du régime d'assurance chômage, le problème de la réembauche réside dans le fait que les périodes entre les contrats entraînent des périodes chômées dont certaines sont couvertes par l'assurance chômage. Cette approche explique que dernièrement, les travaux statistiques menés par l'Unédic sur cette question se sont multipliés et ont été étendus à deux phénomènes : la réembauche et les « relations suivies ». Dans les publications de l'Unédic, les « relations de travail suivies » désignent des situations où la réembauche se répète dans le temps. Les « relations suivies » désignent les situations où « un même employeur et un même salarié sont liés par des contrats de travail de courte durée de façon répétée et durable ». C'est-à-dire : « lorsqu'il existe au moins quatre périodes de travail d'un mois ou moins chez le même employeur sur une durée minimale de six mois ». Un troisième phénomène proche mais plus restrictif cristallise l'attention : la « permittance » (Unédic, 2018). Ce terme, qui à l'origine est utilisé pour désigner des intermittents du spectacle qui, en réalité, travaillent pour un seul employeur de façon continue, est utilisé dans les publications de l'Unédic pour qualifier des situations ne relevant pas des annexes VIII et X des intermittents du spectacle dès 2016 : « La réembauche diffère de la notion de permittance qui est plus restreinte.

Au final, la supposée stratégie d'externalisation des coûts sur l'assurance chômage de la part des employeurs est difficile à identifier ou à distinguer d'une pratique de réembauche indépendante de l'assurance chômage fondée sur la notion de « vivier » : les entreprises peuvent d'ailleurs aussi banalement entretenir un vivier de salariés que les salariés peuvent entretenir un vivier d'employeurs.

4 Effets de comportements, effets de structure ? Sur la piste d'une agrégation de mécanismes hétérogènes et de particularismes sectoriels

Un axe majeur de notre questionnement à la fois quantitatif et qualitatif est d'interroger le caractère très réifiant de la notion de contrats courts. Une autre façon d'interroger l'explication de la hausse des contrats courts par l'évolution des règles d'assurance chômage est de montrer que le recours aux contrats courts correspond à des réalités complexes et hétérogènes qu'il n'est pas nécessairement pertinent d'agréger dans une même catégorie et de considérer d'un seul tenant dans un seul et même raisonnement.

Notons d'abord, comme l'ont fait la plupart des publications sur le sujet avant nous, que le recours aux contrats courts est très différencié selon les secteurs. Les données publiées par l'ACOSS à partir des DUE DPAE en témoignent. L'accent est par exemple mis sur les secteurs dans lesquels le CDD d'usage est permis par la législation par le biais d'un agrément du ministère du Travail. En 2010, ces secteurs représentaient environ la moitié des CDD de moins d'un mois et 65 % de la hausse entre 2000 et 2010.

Tableau 1 : Évolution des CDD de moins d'un mois par secteur d'activité (Acosstat, n°143)

NACE	Secteurs ^(a)	Emploi salarié fin 2010		CDD de moins d'un mois 2000		CDD de moins d'un mois 2010			Evolution 2010 / 2000			
		Niveau		Part dans le total DUE du secteur		Niveau		Part dans le total DUE du secteur		Emploi	CDD de moins d'un mois	Contribution du secteur à l'évolution totale des CDD de moins d'un mois
		en milliers	en %	en milliers	en %	en milliers	en %	en %	en %	en %	en points	
90	Activités créatives, spectacles (D)	94	0,5	633	91	1 743	14,0	96	25,3	175,4	19,1	
56	Restauration (D)	710	4,1	475	40	1 175	9,5	58	27,8	147,3	12,0	
7311Z	Agences de publicité (CC 2098)	92	0,5	151	57	599	4,8	87	-3,6	298,1	7,7	
55	Hotellerie (D)	237	1,4	582	62	973	7,8	79	8,3	67,3	6,7	
59	Production cinématographique (D)	69	0,4	568	90	921	7,4	95	6,9	62,1	6,1	
8299Z	Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a (CC 2098)	98	0,6	96	65	250	2,0	84	46,4	161,0	2,6	
85	Enseignement (D)	307	1,8	85	34	203	1,6	47	17,1	139,7	2,0	
93	Activités sportives, récréatives... (D)	140	0,8	103	54	215	1,7	64	30,1	107,9	1,9	
8230Z	Organisations de foires, salons professionnels ... (CC 2098 et 1486)	13	0,1	39	73	131	1,1	93	12,9	236,8	1,6	
8810A	Aide à domicile (D)	217	1,3	32	48	113	0,9	57	128,7	253,8	1,4	
7320Z	Activités d'enquête et de sondage (D)	19	0,1	61	61	138	1,1	88	-4,7	123,9	1,3	
^(b)	Associations intermédiaires (D)	14	0,1	141	79	202	1,6	80	33,1	42,8	1,0	
60	Audiovisuel (D)	34	0,2	135	90	191	1,5	95	8,3	41,5	1,0	
4942Z	Déménagement (D)	13	0,1	80	79	106	0,9	94	-14,2	31,9	0,4	
5224A	Manutention portuaire (CC 1763)	5	0,0	33	96	46	0,4	96	-15,6	39,6	0,2	
9200Z	Jeux d'argent et de hasard (CC 2257)	20	0,1	52	74	57	0,5	88	20,5	9,3	0,1	
Sous-total des secteurs concernés par le CDD d'usage ^(a)		2 083	12,2	3 266	64	7 061	56,8	79	26,0	116,2	65,2	
87	Hébergement médico-social	447	2,6	187	64	818	6,6	85	43,2	337,8	10,8	
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	1 687	9,9	428	37	821	6,6	52	13,8	91,8	6,8	
86	Activités pour la santé humaine	552	3,2	206	54	479	3,9	71	18,4	132,4	4,7	
81	Services relatifs aux bâtiments	543	3,2	238	51	449	3,6	64	21,3	88,8	3,6	
84	Administration publique	183	1,1	142	45	318	2,6	51	-10,1	124,5	3,0	
78	Activités liées à l'emploi (hors interim)	47	0,3	237	85	385	3,1	85	33,1	62,6	2,5	
70	Activités des sièges sociaux	309	1,8	82	32	223	1,8	59	19,4	172,1	2,4	
80	Enquêtes et sécurité	162	0,9	82	39	196	1,6	59	27,9	139,6	2,0	
	Autres secteurs d'activité	11 111	64,9	1 740	33	1 677	13,5	36	-0,5	-3,6	-1,1	
Total		17 125	100,0	6 606	48	12 427	100,0	64	6,0	88,1	100,0	

(a) Les secteurs concernés par le CDD d'usage sont ceux définis par le décret D.1242-1 (symbolisés par 'D') ou qui font l'objet d'une convention collective autorisant la conclusion de ce type de contrat (identifiés par le code IDCC) (encadré 1). Le décret D.1242-1 ne faisant pas explicitement référence à une nomenclature d'activités, le classement présenté ici n'est probablement pas exhaustif : il est issu d'un travail de rapprochement entre les secteurs de la NACE et les activités mentionnées dans le décret ou dans l'une des conventions collectives identifiées.

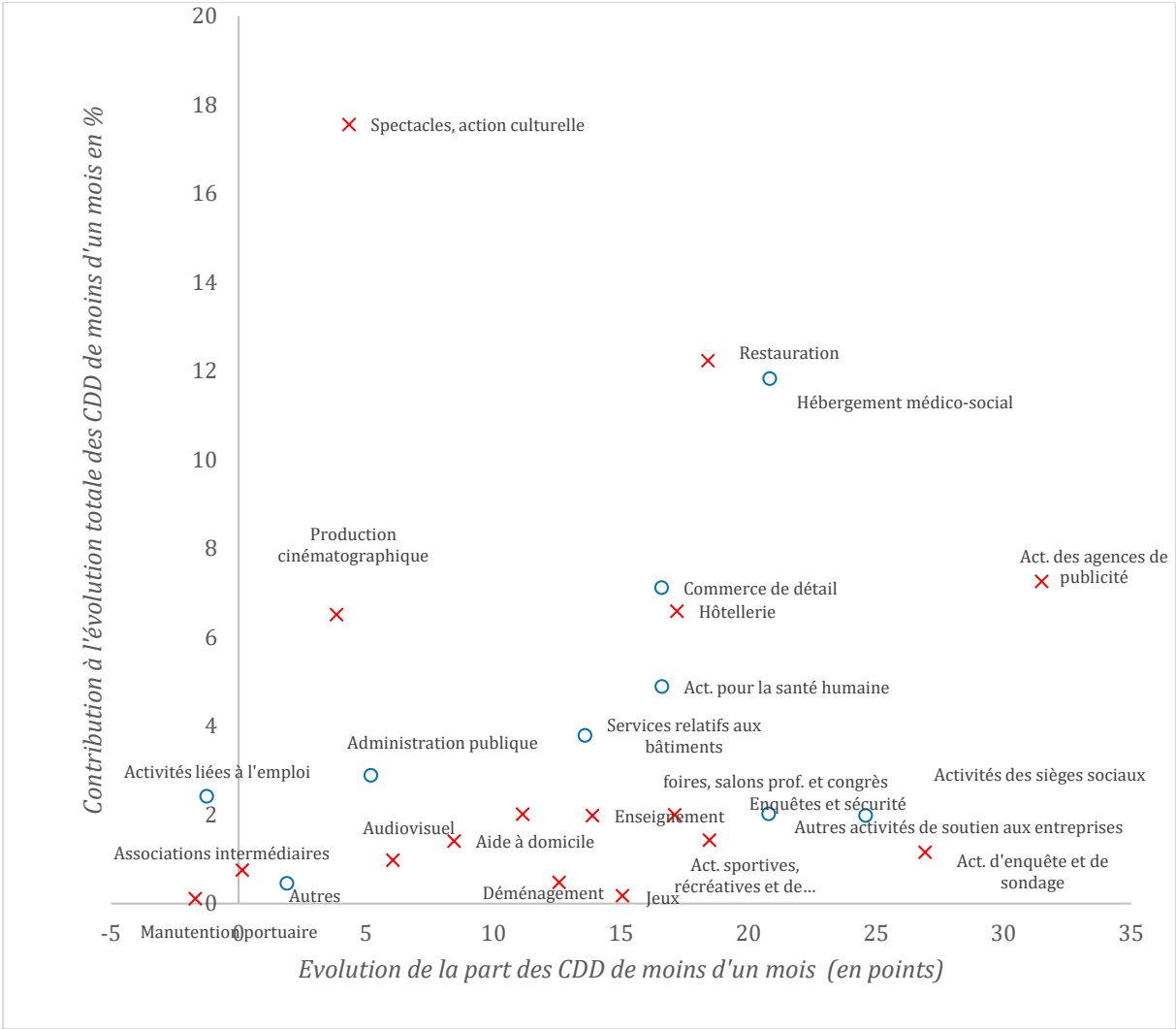
(b) Les associations intermédiaires sont repérées via leur code juridique (9222).

Source : Acos-Urssaf

Ces données, dans le détail, montrent toutefois des profils sectoriels très hétérogènes. Le graphique suivant illustre cette diversité en croisant la contribution du secteur à la hausse globale des CDD de moins d'un mois et la part que représente ces contrats dans les DPAE du secteur. Il en ressort que de nombreux secteurs ont contribué de façon très significative à la hausse du nombre de CDD de moins d'un mois sans que la part de ces contrats n'évolue de façon massive. Par exemple, les secteurs du spectacle et du cinéma expliquent à eux seuls près d'un quart de la hausse du nombre de CDD de moins d'un mois sans que l'usage de ces contrats courts n'ait évolué de façon importante. Aussi convient-il, à côté des changements de « comportements », de prendre en considération ces effets de structure qui semblent importants. A l'autre extrême, certains secteurs, comme les sondages ou « l'activité de sièges sociaux » ont évolué de façon beaucoup plus importante dans leur recours à ces contrats courts mais ils ne contribuent au final que faiblement à la hausse globale. Si on écarte aussi ceux qui contribuent

faiblement et n'ont pas connu d'évolution de leur taux de contrats courts très importante (les secteurs proches de l'origine sur le graphique : Activités liées à l'Emploi, Administration publique, Manutention portuaire, Audiovisuel...), ce sont surtout 4 ou 5 secteurs qui semblent conjuguer une contribution très significative à la hausse globale des CDD de moins d'un mois dans la décennie 2000 et une modification substantielle de leur recours à ce type de contrat : la restauration, l'hôtellerie, l'hébergement médico-social, les activités pour la santé humaine, la publicité et le commerce de détail.

Graphique 2 : Contribution des secteurs à la hausse des CDD de moins d'un mois et évolution de la part des CDD de moins d'un mois entre 2000 et 2011 (Source : DUE-DPAE)



Au-delà de la seule question de l'évolution des « comportements » et de la part éventuelle de la hausse globale à attribuer à des effets de structure, cette diversité interroge sur l'existence de spécificités sectorielles en matière de logique de recours aux contrats courts. Le recours aux contrats courts – et en l'occurrence à ce qu'il est désormais convenu d'appeler un CDDU – correspond à des pratiques séculaires dans certains secteurs dont le fonctionnement même est construit sur cet usage. Dans le spectacle vivant par exemple, mais aussi dans certains secteurs de la restauration comme les activités de traiteurs par exemple, un nombre important de fonctions sont assurées uniquement par des contrats courts. Un comédien ou un maître d'hôtel extra sont historiquement employés sous ces formes d'emploi. Dans d'autres secteurs, comme par exemple celui de l'hébergement médico-social, on peut supposer que le recours au CDD de moins d'un mois correspond pas à des logiques de remplacement pour les entreprises et à des logiques de complément d'emploi pour des salariés stables. Agréger ensuite toutes ces pratiques dans une même catégorie statistique et puis, surtout, dans un même raisonnement, ne nous semble pas *a priori* pertinent. C'est pourquoi nous avons pris le parti d'explorer ces éventuelles différences. Nous y avons été en particulier encouragés par le travail préliminaire d'audition de spécialistes de ces différents secteurs que nous avons mené dans le cadre de cette étude¹² (cf. liste des personnes interrogées en annexe). Afin de bénéficier de la richesse des travaux existants sur les « marges de l'emploi » en incitant leurs auteurs à reprendre leurs terrains au prisme de l'usage des contrats courts et des effets de l'assurance chômage, nous leur avons demandé de réfléchir dans des termes qui ne sont pas nécessairement les leurs *a priori* en mettant l'accent sur le recours aux contrats très courts, à ses causes et à ses conséquences.

Sans entrer dans le détail de ces entretiens qui nous ont surtout servi à préparer le travail d'enquête qualitative, on peut ici en souligner quelques traits saillants :

Le premier est qu'aucun de nos interlocuteurs n'avait la claire conscience d'une tendance à la hausse des contrats courts dans « leur » secteur. Tous les entretiens débutaient par un échange sur les données publiées par l'Acoss. Le deuxième est la variété des explications (et l'absence d'explication par le recours à l'assurance chômage). Le troisième est leur insistance sur les apories relatives à la saisie statistique du phénomène. Ainsi par exemple, Isabelle Puech a mis en avant la fragilité des statistiques sur les particuliers employeurs, la grande diversité des contrats pour lesquels les particuliers sont employeurs, des contrats pour des services de ménage, de baby-sitting ou les cours de musique. Qui plus est, si les activités de ce secteur ont bénéficié ces dernières années des politiques de solvabilisation de la demande pour limiter le travail informel, la frontière entre travail déclaré et non déclaré reste toujours poreuse. De la même façon, François-Xavier Devetter a pointé les difficultés spécifiques à cerner le champ des services à la personne notamment à cause de difficultés d'enregistrement

¹² Les spécialistes interrogés : Michel Abhervé, spécialiste de l'insertion par l'activité économique (IAE) ; François-Xavier Devetter, économiste, spécialiste des services à la personne et du secteur du nettoyage industriel ; David Gaborieau, sociologue, spécialiste de la logistique ; Francis Lebon, sociologue, spécialiste de l'animation ; Sylvie Monchatre, sociologue, spécialiste de l'hôtellerie restauration ; Laura Nirello, économiste, spécialiste de l'hébergement médico-social (des Ehpad plus particulièrement) ; Isabelle Puech, sociologue, spécialiste des particuliers employeurs ; Gabrielle Schutz, sociologue, spécialiste du secteur des hôtesses d'accueil ; Fanny Vincent, sociologue, spécialiste de la fonction publique hospitalière.

statistiques. Il constate un écart de 50 % en matière d'effectifs entre l'enquête Emploi et les DADS. Il explique cela par des variations infra-annuelles (qui renvoient donc aux contrats courts) et par les modalités déclaratives différentes pour les deux types de données. Les modalités de recours aux contrats courts semblent ainsi dans ces secteurs très opposées à celles dont Laura Nirello, spécialiste du secteur de l'hébergement médico-social, nous a encouragés à explorer. Selon elle, le besoin de flexibilité dans les EHPAD repose sur le caractère constant du besoin de main-d'œuvre. Plus les effectifs permanents manquent, plus les conditions de travail sont dégradées, plus le recours aux contrats courts est important. Dès qu'il y a une absence ou des congés, les personnes doivent être remplacées. A cela s'ajoute le fait qu'en raison des conditions de travail difficiles, les absences et les départs sont nombreux. Le recrutement en CDD est donc mobilisé dans une logique de remplacement, dans un contexte où les besoins de remplacement ont très fortement augmenté. Pour les personnes qui travaillent dans ce secteur, obtenir un CDI n'est pas, selon elle, une difficulté. Mais l'emploi dans ce secteur est très déprécié du fait de conditions de travail dégradées.

Dans d'autres secteurs, ayant recours à des CDDU, comme celui de l'événementiel (Gabrielle Schutz) ou de la restauration (Sylvie Monchatre), l'accent a été mis sur la réembauche, par exemple pour les hôtesse qui travaillent pour un petit nombre d'agences avec lesquelles elles multiplient les contrats. Dans ces secteurs, un événement correspond à une mission et à un contrat. Pour la restauration non événementielle, Sylvie Monchatre a mis l'accent sur l'hypothèse d'une substitution du travail informel par du travail déclaré. Le phénomène, sa mesure et sa temporalité demeurent pour elle très complexe dans la mesure où les employeurs ont des pratiques très différentes selon qu'ils correspondent à des entreprises familiales ou à des chaînes et parce que la coexistence d'heures déclarées et non déclarées pour un même salarié est monnaie courante.

Autre cas de figure, les intérimaires de la logistique dont nous a entretenu David Gaborieau. Eux aussi semblent relever de logiques très spécifiques. Le recours au travail intérimaire y permet d'ajuster au plus près la main-d'œuvre mobilisée aux besoins. La question de la durée de la relation salariale y est statiquement difficilement interprétable selon lui, dans la mesure où elle se caractérise par un décalage entre la durée des contrats (généralement d'une durée comprise entre un jour et une semaine) et la durée de présence dans l'entreprise qui peut aller jusqu'à 18 mois.

5 L'usage des contrats courts : une étude qualitative, une étude quantitative

Au-delà de la dimension « négative » de déconstruction et d'évaluation d'un raisonnement liant étroitement contrats courts et assurance chômage, cette recherche entend montrer plus positivement la diversité des usages de ces contrats et leurs enjeux.

Dans le cadre d'une recherche collective qui articule approches sociologique et économique, méthodes qualitatives et quantitatives, l'ambition de ce travail est de prendre en compte et de considérer des dimensions orthogonales à cette question des pratiques liées à

l'assurance chômage. Un intérêt majeur de l'étude qualitative est d'étudier, *in situ*, comment des enjeux directement liés à l'assurance chômage s'articulent ou non avec d'autres formes d'enjeux pour les acteurs concernés. Au risque d'écrire une banalité, les chômeurs ne sont pas que chômeurs : la rationalité d'un salarié qui se trouve en situation de chômage ne se réduit pas à une rationalité de chômeur confronté à un dispositif d'indemnisation chômage. Le raisonnement sociologique vise à restituer la rationalité des acteurs de façon inductive en prenant en compte des situations, des moments d'une trajectoire biographique, des contextes socio-économiques, des usages sectoriels particuliers plus ou moins liés à une histoire économique. En un mot, tous ces éléments définissent une rationalité située et nous paraissent essentiels à la compréhension des pratiques de ces chômeurs/salariés autant que le jeu d'incitations/contraintes dans lequel les place le dispositif d'assurance chômage. De même, les choix des employeurs doivent pouvoir être restitués dans l'environnement général qui est le leur en fonction de leurs contraintes spécifiques.

Dans cette perspective, deux études ont été menées parallèlement : la première est une recherche qualitative fondée sur des entretiens menés auprès de salariés pratiquant ces contrats courts ; la seconde est une recherche quantitative fondée sur l'exploitation d'une base donnée qui a pour mérite essentielle de rapprocher des données sur l'emploi et des informations sur l'indemnisation du chômage le FH-DADS, en exploitant le dernier millésime disponible (2003-2012).

5.1 L'enquête qualitative

L'enquête qualitative présentée dans ce rapport a porté sur les usages des contrats courts par les salariés. Elle s'appuie sur une centaine d'entretiens menés en Ile de France, dans les Alpes maritimes et dans la Somme auprès de salariés qui ont fait l'expérience, au cours de leurs trajectoires professionnelles, des contrats courts et ce dans des proportions variables.

	Secteurs/ branches avec CDD d'usage	Secteurs / branches sans CDD d'usage
Intérim majoritaire	Secteur du « transport et entreposage » (avec un focus sur le déménagement).	Secteur de la « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac »
CDD majoritaire	Secteur « Hébergement restauration »	Secteur de « l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement »

Quatre secteurs ont été privilégiés en croisant la pratique des CDDU ou non, et le poids faible ou important de l'intérim : 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 des entretiens a été réalisée auprès de travailleurs d'autres secteurs afin d'embrasser la plus grande diversité de situations possibles.

Cette recherche interroge l'usage des contrats courts selon deux angles privilégiés. Le premier met l'accent sur l'assurance chômage en particulier pour interroger les analyses qui font de l'assurance chômage une source de la montée en puissance des contrats courts. Le second met l'accent sur la grande diversité des usages possibles des contrats courts et des dispositifs d'activité réduite de l'assurance chômage et sur la diversité des trajectoires des salariés concernés. De nombreuses analyses tendent -nous semble-t-il – à réifier les contrats courts (après l'avoir fait sur les « emplois atypiques ») en produisant des analyses qui agrègent des situations salariales tout à fait hétérogènes et suffisamment hétérogènes pour mettre en question ces raisonnements portant en toute généralité sur « les contrats courts ». Aussi, les entretiens ne sont pas limités à la question de l'assurance chômage. Ils ont porté plus largement sur le rapport qu'entretiennent ces salariés à l'emploi et au chômage. L'objectif de ce travail de terrain est de partir des expériences singulières de l'emploi et du chômage d'un point de vue objectif (quelles sont les pratiques ?) et d'un point de vue subjectif (quel est le « vécu » associé à ces situations ? quelles sont les aspirations de ces salariés ? quelle est leur appréciation, positive ou négative, de leur situation ?).

L'encadré suivant présente les grandes lignes de notre grille d'entretien.

Encadré 1. La grille d'entretien de l'étude qualitative

La grille d'entretien est construite sur la base des interrogations suivantes (nous reproduisons ici les éléments déjà présentés dans le projet).

Concernant **le rapport à l'emploi**, il nous paraît important de décliner la question du rapport subjectif à l'emploi et celle des pratiques objectives d'emploi en distinguant plusieurs niveaux : celui des trajectoires d'emploi, celui du marché du travail à proprement parler (ses modalités d'appariements), celui de l'emploi et de la relation salariale et, au-delà de l'emploi, celui de la condition socio-économique de ces salariés :

- 1) Les trajectoires professionnelles, les trajectoires d'emploi :
 - Quels types de contrats ces salariés ont-ils connu ? Quels sont les types de trajectoires d'emploi dans lesquels ces salariés connaissent ces contrats courts ? Les trajectoires sont étudiées à plusieurs échelles temporelles (parcours professionnel global et épisodes particuliers durant lesquels les salariés ont connu des contrats courts).
 - Quels sont les métiers exercés ? Les salariés sont-ils spécialisés ou exercent-ils une pluralité d'activités ? Les salariés sont-ils qualifiés ? Exercent-ils des activités qualifiées ou non ? Ont-ils des projets de formation ?

2) Le rapport au marché du travail

- Ces salariés sont-ils embauchés régulièrement par les mêmes employeurs ? Ont-ils au contraire une multiplicité d'employeurs ?
- Ont-ils le choix entre plusieurs employeurs et / ou plusieurs emplois ? Comment ces différentes possibilités interviennent-elles dans leurs rapports aux employeurs ? Quelles recherches d'emploi ont-ils fait parallèlement aux activités exercées ? Quelle anticipation de la fin de la période travaillée ?
- Quelles sont leurs préférences entre les différentes formes de contrats courts (CDD, CDD d'usage, intérim) ?
- D'un point de subjectif, cette flexibilité est-elle vécue seulement comme une contrainte ? Sont-ils satisfaits de leur situation d'emploi ? Cherchent-ils à en changer ? Aspireront-ils à davantage de stabilité ?

3) La relation salariale, les conditions de travail

- Quel est le rapport de ces salariés aux employeurs ? leur capacité de négociation/conflit ? Quel est leur niveau de salaire ? Les revenus du travail sont-ils plutôt stables ou irréguliers ? Comment leurs revenus ont-ils évolué à moyen terme ? Comment vivent-ils leur revenu (niveau, irrégularité, évolutions de leurs revenus sur le long terme) ?
- Plus généralement, comment perçoivent-ils les employeurs ? Selon eux, pourquoi les employeurs choisissent-ils ce type de contrat ?
- Quelle est leur autonomie dans l'accomplissement du travail ?
- Quel est leur rapport au « collectif de travail » si tant est qu'il existe ?
- Quel est leur rapport au travail ?

4) Au-delà de l'emploi : les conditions de vie sociale et économique

- Quelles conséquences en termes de crédit, de protection sociale, de mobilité géographique, de vie familiale, de loisirs ?
- Le cas échéant : Quels problèmes de santé ces salariés rencontrent-ils ? Leur état de santé les empêche-t-il / les contraint-il de prendre certains emplois ? Sont-ils titulaires de reconnaissance de degré d'invalidité ? L'activité réduite est-elle préférée à l'invalidité ?

Concernant le **rapport au chômage** et à l'indemnisation du chômage, aux pratiques de chômage et aux vécus associés, la sociologie du chômage s'est surtout centrée sur le chômage comme « épreuve »¹³, ce chômage étant le plus souvent envisagé sous le prisme du chômage à temps plein. Un des intérêts majeurs de ce projet de recherche est d'interroger

¹³ On pense notamment aux travaux de Schnapper et Demazière dont Schnapper, D., (1981), *L'épreuve du chômage*, Gallimard ; Demazière, D., (1992) *Le chômage en crise ? La négociation des identités de chômeurs de longue durée*, Presses du Septentrion.

cette analyse classique. Le vécu subjectif du chômage change-t-il par exemple quand l'expérience du chômage change objectivement en passant d'un chômage à temps plein à une alternance rapprochée d'emploi et de chômage ? La multiplication des situations hybrides liées à des alternances rapprochées entre périodes d'emploi et de chômage et ce, de façon plus ou moins durable, a-t-elle un effet sur l'appréhension que ceux qui vivent cet emploi-chômage ont d'eux-mêmes et de leur situation ?

- 1) Du non recours à l'usage stratégique, quelles expériences objectives de l'indemnisation ?
 - Ces salariés recourent-ils à l'indemnisation ? Sont-ils régulièrement indemnisés ? A quel niveau ?
 - Quelle connaissance pratique ont-ils du dispositif ? Arrivent-ils à anticiper leurs revenus ? Parviennent-ils à jouer avec les règles ? Y a-t-il des possibilités de moduler les périodes chômées / travaillées ? Ont-ils parfois des trop-perçus ? Est-ce une situation redoutée ? Sont-ils en mesure de décrire les effets des évolutions des règles sur l'indemnisation perçue (durée, montant) ? Ont-ils mobilisé les droits rechargeables ? le droit d'option ?
 - Pour les salariés non-inscrits à Pôle emploi : l'ont-ils été par le passé ? pourquoi ne le sont-ils pas ?

- 2) Le rapport à Pôle Emploi
 - Quels rapports entretiennent-ils avec Pôle emploi ? Quelle est la fréquence des contacts ? Quel en est le contenu ? De quels conseils en termes d'indemnisation, d'activité réduite, d'accompagnement vers d'autres types d'emploi ont-ils bénéficié ?

- 3) Les employeurs et l'indemnisation chômage
 - Les employeurs ont-ils connaissance de leur situation vis-à-vis de l'indemnisation chômage ? Y a-t-il des pratiques opportunistes des employeurs ?

- 4) Le vécu subjectif du chômage
 - Ces salariés se considèrent-ils comme chômeurs ? Si oui, le vivent-ils sur le mode de l'épreuve ? Comment vivent-ils le fait d'être indemnisés pour leur situation de chômage ? Se vivent-ils comme légitimes / illégitimes à percevoir ces ressources socialisées ? Ont-ils des craintes vis-à-vis de l'interruption de ces revenus ?
 - Les indemnités sont-elles perçues comme un revenu de remplacement ou comme un revenu de complément ?
 - Comment envisagent-ils les éventuelles périodes d'épuisement des droits ?

5.2 L'étude quantitative

Dans la partie quantitative, les données du panel FH-DADS ont été mobilisées. La partie « emploi » du panel (les DADS) a été traitée afin de reconstituer des « liaisons salariales » (i.e. des postes « recollés » sur plusieurs années) qui reflètent la continuité de relations d'emploi entre un employeur et un salarié. Malgré les limites inhérentes aux données mobilisées qui rendent délicat le repérage des contrats de courte durée quand ils s'enchaînent chez un même employeur au cours de la même année, les redressements effectués permettent de reconstituer une chronique des liaisons salariales sur la période 2003-2012 qui reproduit correctement les évolutions conjoncturelles et structurelles connues par ailleurs. Des analyses descriptives permettent de faire ressortir les secteurs et activités particulièrement générateurs de liaisons salariales en contrats à durée limitée et ceux qui utilisent plus fréquemment que la moyenne des liaisons salariales de courte durée (d'une durée inférieure ou égale à 1 mois) : certaines activités artistiques (arts du spectacle vivant, production de films pour le cinéma), les activités des agences de publicité, des associations, les activités de poste, etc.

Ces données sont surtout tout à fait adaptées pour s'intéresser aux salariés et à leurs trajectoires d'emploi et de chômage, ce qui constituait le cœur de notre projet, avec plusieurs avantages par rapport aux autres sources existantes ayant une entrée « salariés » : le panel FH-DADS ne souffre pas du biais de sélection propre au FNA imposant de s'intéresser aux seules trajectoires des chômeurs indemnisés, avec pour conséquence fâcheuse d'exclure du champ toute une partie des salariés en contrat court n'ayant pas recours (ou pas de droit) à l'indemnisation chômage ; par rapport à l'enquête Emploi, le panel FH-DADS a le grand avantage de fournir une vision complète de l'ensemble des emplois occupés par les salariés au cours d'une année donnée car on conserve ici tous les postes présents dans les DADS, y compris les postes dits « annexes » qui sont souvent écartés des autres analyses. Les salariés pour qui les contrats courts ne constituent pas un « emploi principal » mais un complément d'emploi (par exemple cumulé à un emploi stable) sont donc inclus dans nos analyses.

Les liaisons salariales en « contrat court » représentent environ 9 % de celles observées au moins un jour en 2010 et 9,6 % des individus ayant eu au moins un jour d'emploi en 2010. Une comparaison avec 2006 ne fait pas apparaître de tendance claire concernant les évolutions : la part des liaisons salariales en « contrat court » est restée stable, celle des autres contrats à durée limitée (dont certains peuvent regrouper plusieurs contrats courts cumulés) a augmenté mais leur durée médiane aussi. Le raccourcissement des contrats à durée limitée observé dans d'autres sources ne semble donc pas être allé de pair avec un raccourcissement des liaisons salariales en contrats à durée limitée.

La situation des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 est très diverse et recoupe les différents profils identifiés dans l'analyse qualitative : si 1/4 sont très éloignés de l'emploi (ou carrément inactifs comme les jeunes) car n'ayant eu que cette expérience en « contrat court » en 2010, 22,7 % ont cumulé ce « contrat court » avec un emploi principal en CDI et 14,5 % ont même eu une liaison salariale couvrant toute l'année ; enfin, nombreux sont ceux qui cumulent divers emplois chez des employeurs distincts au cours de l'année. Les femmes (lorsqu'on exclut l'intérim), de même que les jeunes apparaissent

surreprésentés dans cette population. Mais la proportion de femmes, et surtout celle des jeunes, baisse parmi les salariés « en contrat court » inscrits au moins une fois à Pôle emploi en 2010, et encore davantage parmi ceux ayant ouvert un droit à indemnisation, témoignant de leur plus faible couverture par l'assurance chômage et recours à l'accompagnement de Pôle emploi. Ce recours aux institutions du chômage est d'ailleurs loin d'être systématique pour notre population d'intérêt : plus de 50 % des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 n'ont eu ni « demande d'emploi » (i.e. inscription sur les listes de demandeurs d'emploi), ni « demande indemnisable » (i.e. ouverture de droits) sur la période. Moins d'un tiers (32 %) a eu une ouverture de droits à indemnisation chômage en 2010.

La réalisation d'une typologie des trajectoires professionnelles sur 3 ans des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 permet de décrire la diversité de leurs séquences d'emploi, de chômage et de contrats de travail. Les profils majoritaires sont d'abord les « stables » (près d'un tiers de cette population), qui cumulent un ou plusieurs « contrats courts » avec un emploi stable ou transitent d'un contrat à durée limitée vers un emploi stable, puis les jeunes qui s'insèrent sur le marché du travail en débutant par un contrat à durée limitée ou qui exercent des petits jobs d'été parallèlement à leurs études. Une trajectoire type reflète la précarité des contrats à durée limitée : une fin de contrat qui débouche sur une période de chômage indemnisé. Trois autres profils de salariés, minoritaires, semblent travailler quasi-continûment en contrats à durée limitée, plus ou moins rémunérateurs (« annexes ») mais seul un de ces profils perçoit une indemnisation chômage : il s'agit de la trajectoire d'activité réduite en continue qui est très nettement minoritaire dans notre échantillon (7 % des salariés).

Les usages des contrats courts : approche qualitative

Nous proposons dans cette partie une lecture de notre matériau qualitatif constitué de 102 entretiens menés auprès de salariés à l'emploi discontinu.

Nous avons réalisé, dans la cadre de cette partie qualitative, des entretiens auprès de 97 personnes qui connaissent ou ont récemment connu l'expérience de contrats courts, définis comme contrats de moins d'un mois (cf. annexe1).

Parmi cette centaine d'entretiens, on compte 8 entretiens avec des personnes ayant travaillé dans le secteur du déménagement en CDDU. On compte 10 entretiens avec des salariés ayant travaillé en CDDU dans le secteur de la restauration, essentiellement des extras travaillant pour des traiteurs dans une logique majoritairement « événementielle ». Nous avons dû élargir le spectre de « l'agroalimentaire » que nous visions initialement pour toucher des intérimaires : aussi avons-nous finalement interrogé 17 salariés intérimaires de l'industrie ou de la logistique. Enfin, nous avons pu réaliser 15 entretiens avec des salariés ayant travaillé sous contrats courts dans le secteur médico-social, cette activité ou cette forme d'emploi n'étant pas, pour beaucoup d'entre eux, leur principale activité et/ou pas leur principale forme d'engagement dans l'emploi.

Au final, moyennant quelques adaptations, nous avons donc consacré 50 entretiens aux quatre secteurs visés. Nous avons ainsi consacré l'autre moitié des entretiens à d'autres secteurs, d'autres activités afin de ne pas fermer le spectre des usages possibles des contrats courts. En particulier, certaines activités méritent d'être ici mentionnées : l'animation commerciale, les sondages, le recrutement de donateurs pour les ONG, le journalisme, la publicité, la sécurité, le tourisme avec quelques guides conférenciers, la formation et l'éducation. Mentionnons aussi que quelques profils ne peuvent être rapportés à des secteurs particuliers notamment des étudiants finançant leurs études ou des jeunes en transition.

Nous avons par ailleurs, compléter cette centaine d'entretiens par une trentaine de rappels téléphoniques ciblés sur certaines personnes interrogées. Ces appels – le plus souvent téléphonique – ont plusieurs intérêts : celui de compléter des éléments que nous avons trop minorés dans les premières versions de la grille d'entretien ou dans leur passation ; celui de compléter l'analyse des trajectoires en prenant connaissance de ce que les enquêtés sont devenus quelques mois après l'entretien ; et celui de confronter les discours et les pratiques et de constater des évolutions du discours et des pratiques.

D'un point de vue méthodologique, l'analyse de ces entretiens s'est déroulée en deux temps principaux. Premièrement, de façon très inductive, il s'est agi d'un travail de mise en relation thématique visant à identifier quelques lignes de force sur les grandes thématiques de

notre problématique et de notre grille d'entretien. Le matériau est très riche et très divers pour ne pas dire hétérogène. C'est le résultat d'un choix délibéré visant à couvrir un maximum d'usages différents dans une logique résolument exploratoire. Nous avons donc privilégié une démarche inductive visant à confronter les entretiens par thématique de façon transversale. À partir des entretiens, nous nous sommes ainsi interrogés tour à tour sur l'organisation de l'emploi, les temporalités, la relation salariale, les vécus du chômage pour dégager des lignes de force qu'il s'agisse de rapprochements ou au contraire d'oppositions ou de différenciations. Cette étape du travail nous a semblé importante pour éviter le risque d'une imposition de problématique qui pourrait découler d'une grille d'analyse purement sectorielle. Cela ne signifie pas que nous abandonnons l'une de nos hypothèses principales – à savoir celle des spécificités sectorielles – mais que nous souhaitons être attentifs à d'éventuelles logiques plus transversales dans la mesure où chaque secteur n'est pas à analyser selon une logique de singularité absolue.

Néanmoins, dans un second temps, cette démarche très inductive a été complétée par l'étude d'une question plus théorique à partir de laquelle nous structurons dans le présent document, l'exposition de notre matériau.

On a déjà souligné la tendance à la réification sous-jacente à l'usage de statistiques sur les contrats courts. On peut néanmoins se demander si cette réification trouve ses racines dans la pratique statistique ou si, plus probablement, elle doit son succès à un certain nombre de représentations bien ancrées – quoiqu'en partie dépourvues de fondements empiriques bien établis – qui agissent comme justification à la fois descriptives et normatives de cette catégorie de « contrats courts ».

Premier élément de cette représentation, les contrats courts seraient intrinsèquement peu désirables et, par là-même universellement peu désirés pour ne pas dire complètement subis par ceux qui, du côté salarié du marché du travail, seraient contraints d'y avoir recours faute de mieux. « Faute de mieux » c'est-à-dire précisément faut de bénéficier d'un CDD plus long ou mieux d'un CDI (ou d'un statut de fonctionnaire).

Deuxième élément fort de représentation de ces contrats courts, il s'agirait d'emplois peu ou pas qualifiés, accessibles à tous dans une logique de substituabilité généralisée. L'image des « petits jobs » alimentaires et des « jobs étudiants » semble ainsi avoir la peau dure. Dans cette perspective, le contrat court serait aussi un contrat sans lendemain et quelque peu hors-sol pour le salarié c'est-à-dire une expérience sans lien avec un métier, sans lien avec une trajectoire professionnelle préalable ou ultérieure, sans un lien avec un projet professionnel, sans lien avec une organisation, un collectif de travail ou une communauté professionnelle. C'est en creux ce que signifie l'usage du terme de « job » ou de « petit job ». Bien entendu, comme contrat « sans qualité » le contrat court se conçoit aussi comme étant payé au SMIC.

Troisième élément corrélatif aux deux premiers, le salarié ayant recours aux contrats courts se représente assez spontanément comme un « précaire » : un précaire dans l'emploi subissant des temporalités de travail impossibles et incertaines, un précaire dans le travail toujours remplaçable, un précaire socialement dont l'accès au logement ou au crédit serait toujours dégradé etc. et dont le revenu mensuel serait constitué de petits fragments de payes qui, mises bout à bout, peineraient à atteindre ceux des salariés stables.

Quatrième élément, moins commun, les contrats courts peuvent être lus, dans le cadre d'une conception du salariat fondé sur un échange entre subordination et protection, comme une sorte de pôle inversé de ce salariat « fordiste » : certes, ces contrats courts seraient la pointe avancée, l'avatar le plus extrême, d'un salariat « précaire » dépourvu des protections attachées à l'emploi stable en termes de sécurité de l'emploi et de protection sociale mais ils peuvent être conçus par là même comme la négation la plus simple du prix de cette protection : celle d'une relation salariale sans subordination. En un mot, la précarité certes mais une précarité « libre ». Un salariat certes mais un salariat presque réduit à une simple relation marchande, la liberté marchande venant compenser au moins partiellement la précarité d'une exposition directe, sans l'intermédiaire d'une protection patronale, au marché du travail.

Dernier élément, un lien est souvent établi, ces dernières années, entre contrats courts et usages stratégique de l'assurance chômage. Le soupçon est d'autant plus fort que le dispositif d'activité réduite de l'assurance chômage est monté en puissance durant les années 2010 parallèlement à l'essor statistique des contrats courts. On a déjà évoqué, dans les autres parties du rapport, les thèses de Pierre-Michel Menger sur les intermittents (1997 ; 2005) et leur généralisation par Cahuc et Prost (2015) à un ensemble beaucoup plus large de salariés à l'emploi discontinu. La thèse développée par ces universitaires selon laquelle l'augmentation des contrats courts serait favorisée par des stratégies opportunistes des employeurs, comme des salariés, visant à maximiser le recours à l'assurance chômage tout en minimisant les durées d'emploi et les coûts salariaux trouve son pendant profane : la solvabilisation par l'indemnisation chômage de ces situations d'emploi fragmenté ferait d'une part les affaires de certaines entreprises qui y trouveraient le moyen d'entretenir une armée de réserve en externalisant les coût sur la collectivité. Elle encouragerait ces précaires à se maintenir dans la précarité en rendant leur situation plus acceptable voire confortable. C'est explicitement cette argumentation qui a justifié la réforme de l'assurance chômage de 2019 tentée par le gouvernement Philippe avant d'être suspendue par le Gouvernement Castex¹⁴ et partiellement annulée par le Conseil d'État.

Pourquoi déclinier ces représentations (sans d'ailleurs prendre la peine de les appuyer sur une analyse de discours précises et circonstancié) ?

Notre propos, n'est évidemment pas de dénoncer cette série de représentations comme totalement fausse. Notre propos et notre objectif méthodologique est de prendre appui sur de telles représentations pour les interroger. Déclinier ainsi analytiquement les différentes dimensions pouvant être associées aux contrats courts c'est aussi les interroger sur chacun de ces niveaux. C'est se méfier à chaque étape des raccourcis qui sont toujours possibles lorsqu'on tire la pelote « contrats courts » et se contraindre à être attentif à une réalité souvent plus complexe et plus nuancée. L'intérêt majeur de cette étude qualitative est, selon nous, de montrer qu'à chacun de ces niveaux que l'on traitera tour à tour dans cette partie – le rapport subjectif aux différentes formes d'emplois, aux contrats courts en particulier (1) ; les formes objectives

¹⁴ Grégoire M., Vivés C., « Indemnisation du chômage : la saignée », *AOC*, 8 juillet 2019.
<https://aoc.media/analyse/2019/08/09/indemnisation-du-chomage-la-saignee>

que prennent ces emplois courts, leur durée, leurs usages, leur récurrence, les rémunérations associées, leur formalisation juridique...(2) ; les temporalités de l'emploi et du chômage (3) ; la relation salariale (4) ; le rapport au chômage et à l'assurance chômage (5) – les choses sont beaucoup moins simples et toujours plus circonstanciées qu'elles ne peuvent paraître quand on s'en tient à comparer *in abstracto* les intérêts respectifs des CDD courts, des CDD plus longs, des CDI ou à s'interroger de façon tout aussi théorique sur le caractère optimal d'une oisiveté indemnisée intermittente.

Encadré 2. Le « recrutement » des enquêté.e.s : difficultés et partis pris méthodologiques

Les stratégies mises en œuvre pour « recruter » les enquêtés ont été variées. Elles ont été guidées par notre volonté d'une approche exploratoire dont l'objectif est de saisir la diversité des situations des salariés en contrat court, diversité notamment sectorielle et statutaire (sans ou avec cumul du contrat court avec d'autres statuts).

Pour établir un premier contact, 41 enquêtés ont été « abordés » au hasard à la sortie de Pôle Emploi, des missions locales ou dans l'espace public (leur lieu de travail ou à proximité de leur lieu de travail. Les autres enquêtés ont été recrutés soit par « capillarité » c'est-à-dire par l'intermédiaire d'autres enquêtés, soit par des intermédiaires (employeurs réseaux sociaux, interconnaissance).

Les usagers de Pôle emploi nous sont apparus comme le premier « vivier » dans lequel piocher pour trouver des actifs ayant déjà travaillé en contrats de moins d'un mois. Après avoir initialement envisagé de passer une convention avec Pôle emploi pour obtenir une liste d'inscrits répondant à ce critère, nous avons rapidement abandonné cette stratégie. Les premiers échanges et nos expériences de recherche passées nous ont laissé entrevoir la longueur de cette procédure pour de maigres chances que cette convention aboutisse. Puisque nous voulions interroger des inscrits à Pôle emploi, que nous avons renoncé à passer une convention au niveau national et qu'il était impossible d'obtenir des contacts via les responsables locaux d'agence, la solution de les solliciter à la sortie des agences nous est apparue comme la meilleure. Nous nous sommes rendus plusieurs fois devant des agences situées à Amiens, Cergy, Noisy-le-Grand et Argenteuil.

Parallèlement à cela, nous avons également réfléchi en termes de secteurs d'activité fortement utilisateurs de contrats de moins d'un mois. Nous en avons identifié plusieurs (notamment grâce aux publications de l'Accoss et de l'Unédic) : les instituts de sondage, les entreprises d'animation commerciale, les Ehpad, les agences d'emploi, etc. Pour identifier d'autres secteurs fortement utilisateurs de contrats de moins d'un mois, nous avons également consulté différents sites d'offres d'emploi : Pôle emploi, indeed, etc.

Pour entrer en contact avec les salariés de ces secteurs, nous avons utilisé plusieurs méthodes : contacter des salariés via un intermédiaire ; contacter des salariés via les réseaux sociaux et entrer en contact avec les salariés directement dans l'espace public (c'est-à-dire sur ou à proximité de leur lieu de travail). Lorsque nous sommes passés par l'intermédiaire

des employeurs, nous avons fait un premier entretien avec eux qui nous a apporté des éléments de compréhension du fonctionnement du secteur puis, en fin d'entretien, nous les avons sollicités pour nous mettre en relation avec des salariés en contrat court. Pour les contacts intermédiés, nous avons sollicité différents types d'intermédiaire. D'abord, les dirigeants d'entreprise / de structure. Ce fut le cas pour le secteur du déménagement et pour les Ehpad. Ensuite, des intermédiaires de l'emploi. Nous avons sollicité des directeurs de mission locale dans la Somme et le Val d'Oise. Enfin, des représentants syndicaux.

Nous avons également mobilisé les réseaux d'interconnaissance. Soit les nôtres, pour quelques entretiens, sur les trois territoires. Soit ceux des enquêtés à qui nous demandions en fin d'entretien des coordonnées de personnes de leur entourage en contrat court et susceptibles d'accepter de répondre à nos questions.

1 Le rapport subjectif à l'emploi discontinu et aux contrats courts

Pour commencer à décliner ces questions, il nous est apparu nécessaire de revenir d'abord sur le constat d'une diversité des rapports subjectifs aux emplois courts : le rapport à la discontinuité de l'emploi et, plus précisément à ces contrats courts, ne se résume pas à un simple rejet. Pour le dire simplement, la hiérarchie implicite qui mettrait tout en haut d'une échelle de désirabilité le CDI et tout en bas les CDD de moins d'un mois n'est rien moins qu'universelle. Dans diverses configurations, la question du désir de CDI que nous posions aux interviewés de façon circonstanciée (en s'appuyant sur des occasions réelles, des possibilités d'emploi avérées ou espérées, et non en les interrogeant d'une façon abstraite) est loin de faire l'objet d'une réponse simple.

Ce constat était très clair dans nos précédents travaux sur les intermittents du spectacle (Grégoire M., 2013). Dans leur cas de figure, le discours anti CDI était très prégnant. Du moins, sans rejeter l'intérêt du CDI, les intermittents du spectacle avaient développé une perspective très positive sur l'intermittence et la discontinuité de l'emploi, en particulier associée à une socialisation des ressources permettant de disjoindre, grâce à un régime d'indemnisation spécifique, les revenus salariaux de l'emploi en assurant une certaine continuité des ressources malgré la discontinuité des emplois. Les raisons associées à la valorisation de l'intermittence de l'emploi étaient de plusieurs ordres : la liberté d'aller et venir sur le marché du travail, la capacité à se lier et à se délier d'employeurs ou de collectifs de travail en fonction de projets précis, la capacité à faire des choix portant sur la qualité des produits ou encore la faiblesse des employeurs dans la relation salariale constituaient une première série de postures qu'on peut caractériser comme un rapport libertaire au marché du travail. Une deuxième posture plus prosaïque consistait à rappeler que le choix n'en était souvent pas un notamment dans des disciplines comme l'art dramatique par exemple dans lequel l'emploi stable n'existe pas ou de façon très marginale en France.

Néanmoins, on pouvait se demander si cette flexisécurité heureuse revendiquée par les intermittents et l'absence de hiérarchisation claire entre CDI et emploi discontinu ne constituait pas une exception.

Le premier « enseignement » de cette étude est de montrer que ce n'est pas le cas et que l'idée de contrats courts totalement subis associée à la représentation du CDI comme Graal à atteindre absolument dépasse largement le cas des intermittents du spectacle – quoique de façon plus subtile, plus nuancée et moins massive. Dans ce premier temps, nous présentons quatre types de rapport subjectif aux contrats courts.

1.1 L'intermittence comme spectre, le CDI et la stabilité comme graal

La première posture est la plus attendue : celle d'une perspective très négative sur les contrats courts et d'une supériorité du CDI.

Il faut toutefois noter que rares sont ceux qui tiennent un discours inconditionnel sur le CDI.

Pour Ludivine (80_033) « agent de production » qui est titulaire d'un BEPC, vit dans une petite ville de la Somme et a dû mettre un terme à ses études du fait de sa grossesse, un CDI, quel qu'il soit, ne se refuse pas. Il n'interdit pas, pour elle, de constituer le moyen d'aller vers un métier correspondant davantage à ses aspirations.

« Et si on vous proposait un CDI à l'usine ? »

I : Je pense que je le prendrais. Un CDI, je ne peux pas refuser non plus. C'est pas facile à trouver, donc je pense que oui.

E : Oui, oui. Mais tout à l'heure, vous me disiez que...

I : Oui, puisqu'à la base, je préférerais être auxiliaire de vie à domicile en fait, pour pouvoir m'occuper des personnes âgées ou quelque chose comme ça. Donc, en attendant de pouvoir faire des formations ou quelque chose comme ça, ça serait bien. » (Ludivine, 80_033)

Les arguments les plus souvent mobilisés correspondent à ceux que François Sarfati et Claire Vivès mettaient en avant dans leur article sur le « CDI intérimaire » (2018) : « Pour justifier le caractère désirable du CDI, deux raisons principales sont avancées : la garantie de la rémunération et des possibilités accrues d'accéder au logement ». De fait l'accès au crédit bancaire ou, dans une moindre mesure, la capacité à louer un logement constituent des arguments mobilisés pour faire valoir une forme de supériorité sociale du CDI.

Thibalt (95_037) 20 ans, journalier dans le secteur du déménagement met avant ces questions de logement.

E : Ah oui, si... ton logement, du coup, ça fait combien de temps que t'es ici ? Dans cet appartement-là ?

I : Euh... après... l'année après mon bac, donc ça doit faire 3 ans. Ouais, 3 ans.

E : Ouais, donc tes parents se sont portés garants... parce que parfois, quand t'es en contrat journalier, c'est difficile d'obtenir un prêt...

I : Ouais, carrément, ben tu peux pas, des crédits et tout, quand t'es journalier, faut oublier.

Toutefois, ces éléments très communs sont finalement peu mobilisés dans le discours des salariés rencontrés certainement car précisément ils sont communs et ne paraissent peut-être pas mériter de s'y attarder. Même dans l'exemple précédent c'est clairement l'enquêtrice qui amène le sujet.

Les enquêtés qui correspondent le plus à cette posture de valorisation claire et sans nuance du CDI répondent rarement de façon inconditionnelle et déliée de la situation qu'ils vivent. Or, souvent, accéder au CDI, « être embauché », ne signifie pas seulement avoir accès aux avantages intrinsèques du CDI mais également à une valorisation d'un autre type. Par exemple, dans certains secteurs, la traduction en termes de statut d'emploi du passage au CDI s'incarne dans un changement de statut au travail. Les rapports entre intérimaires et personnels permanents sont dans l'industrie ou encore dans la logistique souvent marqués par cette hiérarchie interne à l'entreprise dans laquelle pour le dire vite le « sale boulot » est le monopole des intérimaires. L'opposition entre contrats courts ou intérim et contrat long est donc en réalité redoublée par une autre opposition, qui est peut-être encore plus structurante, celle de l'inscription tout au bas de la hiérarchie dans l'entreprise et, concrètement, dans la réalisation du travail.

Mariana et Yohan (95_041) sont tous les deux intérimaires. Ils ont longtemps travaillé dans une entreprise sous-traitante dans un grand aéroport parisien. Ils sont depuis peu salariés protégés du fait de leur mandat syndical. Le dialogue suivant se déroule en partie entre eux

I1 : Les intérimaires sont placés aux postes les plus durs, avec les équipements les plus pourris, parce qu'au niveau des chaussures de sécurité...

I2 : Ou alors, ils sont aussi placés à des postes très haut placés, payés à leur poste initial, parce que leur poste très haut placé, il est très dangereux, il peut amener à certaines blessures, il peut amener à être viré aussi parce que s'il fait une erreur, il peut être viré.

Il : C'est pour ça que je te dis qu'ils sont les plus mal placés en fin de compte parce que, par exemple, pour te donner un exemple à Entreprise 1, t'as plusieurs services. T'as un service où t'as les avions qui descendent, d'accord. C'est là qu'ils déchargent, très rapidement. Il faut qu'ils fassent très vite parce qu'ils ont un timing. Ils déchargent les colis qui vont sur des tapis, qui vont dans plusieurs services après, c'est reparti, après ils rechargent. Cette partie-là, je vais te dire qu'y a plus de 70% d'intérimaires. Pourquoi ? Parce qu'il faut aller rapidos. Alors, t'as les embauchés, ils ne sont même pas avec les intérimaires, attention. T'as la ligne 1, 1-2, où t'as que des intérimaires. Alors, t'as la partie où y a les embauchés, où ils ont un rythme de travail, parce que les intérimaires, tu peux leur dire : « Plus vite, plus vite, l'avion, machin et tout ». Et en fin de compte, si l'intérimaire se blesse le dos...

E : Il rentre chez lui et...

Il : ... et s'il déclare en AT [accident du travail], même s'il ose le déclarer en AT auprès de l'agence d'intérim, c'est pas l'employeur qui prend en compte. Tu vois, c'est beaucoup plus facile. Et en fin de compte, c'est comme des contrats à la journée, s'y a quelque chose qui va pas, il a la possibilité de dire : « Demain, toi, tu reviens plus ». Puisqu'en fin de compte, imagine-toi qu'y avait quelque chose, quelque chose où il a osé se rebeller, où il a osé peut-être se prendre la tête avec un chef, un machin, dans ce cas-là : « Demain, reviens plus ». Qu'est-ce qui s'est passé ? T'as que la version du chef de l'entreprise utilisatrice, qui va te dire : « Il a dit ça, il a fait, il a pas voulu... » Mais enfin, c'est qu'une version, il est pas obligé de se justifier avec des kilomètres, te dire voilà. Ils n'écoutent pas la deuxième version. Donc l'avantage des contrats courts, à mon avis, c'est beaucoup plus aussi, comme quoi, la semaine prochaine où, même si c'est des contrats d'une semaine, la prochaine, ils peuvent te gérer comme ils veulent.

La supériorité salariale du CDI prend souvent sens en articulation avec d'autres dimensions. Le fait d'être interchangeable en intérim se traduit ici immédiatement en termes de travail par des cadences moins élevées et une relation salariale de nature différente avec l'encadrement. Le CDI est synonyme de passage à un segment privilégié d'un marché du travail.

Pour Francis (80_023), 53 ans, marié, 2 enfants, cariste en intérim dans la logistique le « désavantage de l'intérim » c'est la « sensation forte d'être interchangeable et de devoir faire profil bas » : « moi je sais que je suis jetable » La nécessité de « faire profil bas » est, dans son analyse, liée à un chantage à l'emploi : il s'agit simplement de faire en sorte de garder son emploi. De ce point de vue, le personnel « embauché est perçu comme

une menace, un allié potentiel de l'employeur qu'il convient de ménager. Il explique ainsi qu'un de ses anciens collègues intérimaires « avait eu le malheur » de répondre à un embauché et « s'était fait virer ».

1.2 L'attrait de l'intermittence lié à des raisons contextuelles

Une partie des enquêtés considère le travail en contrat court comme une période transitoire dans leur vie professionnelle. Bien qu'ils voient des inconvénients à ces contrats courts (la faiblesse des rémunérations, les incertitudes sur leurs embauches à venir, les difficultés d'organisation, etc.), ils y trouvent également des avantages souvent très circonstanciés.

Les contrats courts peuvent ainsi donner le sentiment au salarié d'être en mesure de choisir de ne pas s'engager en demeurant dans un rapport purement marchand et éphémère au travail qui n'est en rien contradictoire avec l'idée d'un engagement ultérieur plus stable.

Sabrina (95_048), 48 ans. Après 28 ans dans la restauration rapide, s'est reconvertie dans le métier d'éducatrice.

I : Pour moi, dans l'immédiat, l'intérim, en fait, c'est parce qu'il y avait d'autres amies qui sont éducatrices. On n'a pas envie de... Moi, j'ai envie de découvrir encore. Donc, pour moi, c'est idéal l'intérim, pour l'instant. Je me dis : « Voilà, j'arrive dans une structure, (...) je fais mon boulot, merci, au revoir, et on passe à autre chose. » Après, quand je me rends compte qu'en fait, le métier en lui-même, (...), le travail en équipe et tout ça, est très bien, là, je peux commencer à envisager. Mais pour l'instant, je n'ai pas trouvé un endroit qui m'attire plus que ça, Donc, l'intérim est très bien parce qu'on peut se dire : « Voilà, on fait la mission. Merci, au revoir. »

C'est toutefois surtout des étudiants, des jeunes en transition ou des personnes en formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle qui partagent cette posture d'attrait circonstancié pour les contrats courts.

Les enquêtés en cours de formation (qu'il s'agisse d'une formation initiale ou d'une reconversion) peuvent, grâce aux contrats courts, concilier leur besoin de ressources financières et leur besoin de temps libre. Lorsqu'ils étaient étudiants, John (95_003, 30 ans), Morgan (95_004, 29 ans), Ève (95_0013, 24 ans) et Damien (95_011, 28 ans) ont ainsi pu financer totalement ou partiellement leurs études et suivre les cours. Les périodes creuses du point de vue des formations (vacances, année sabbatique) sont des périodes intenses du point de vue de l'emploi avec l'objectif de se constituer une épargne pour les périodes de travail scolaire plus soutenues.

L'exemple des étudiants est, de ce point de vue assez significatif d'un rapport positif provisoire aux contrats courts. Encore d'ailleurs faut-il considérer ce que « positif » signifie dans la mesure où c'est précisément parce qu'on ne souhaite pas s'engager dans ces emplois dont on a une perception négative que le CDI prend un tour très négatif.

Ève (95_013) 23 ans, est étudiante. Elle exerce ponctuellement une activité d'hôtesse d'accueil qui ne l'intéresse pas, dans laquelle elle n'a pas que des expériences heureuses, et surtout qu'elle considère comme un « job étudiant ». Elle fuit les CDI qu'on lui propose.

I : sur l'été 2018, ils m'ont proposé un CDI le week-end...

E : Ah ?

I : j'ai refusé, puisque que ça ne m'intéressait pas et...

E : Et pourquoi ça ne t'intéressait pas ?

I : Déjà, parce que la boîte ne respecte pas les employés. Enfin, vraiment ils sont...

E : Comment ? Comment ils ne respectent pas... ?

I : Déjà, ils ont des retards de paie énormes...

E : Oui ?

I : Souvent, quand on arrive au travail, ils vont nous demander de rester plus longtemps ou de rajouter un jour ou voilà. Enfin, on n'a pas de... On a des horaires fixes, mais ils ne sont pas vraiment respectés. (...) si quelqu'un les a plantés, ou s'ils ont un besoin plus grand, ils préfèrent demander aux employés qui sont sur place directement de faire des heures sup'. (...) Et puis je trouvais que les chefs d'équipe, enfin, « nos managers » étaient vraiment pourris, donc j'y vais le moins possible. Si vraiment j'ai besoin d'y aller, j'y vais, mais sinon...Donc, je ne voulais certainement pas m'engager sur un CDI avec eux. C'était impossible.

Dans la mesure où ces emplois sont considérés comme transitoires, l'engagement subjectif dans l'activité du travail est souvent faible et l'absence d'intérêt du travail relativement bien acceptée. Par contraste, les attentes vis-à-vis de l'emploi visé à la sortie des études sont très élevées que ce soit du point de vue statutaire (ils espèrent un CDI ou être fonctionnaire) et du point de vue de l'épanouissement personnel au travail.

Au-delà de la situation particulière des étudiants qui doivent mener de front leur activité scolaire et une activité salariée, on retrouve des logiques relativement similaires chez des jeunes

déscolarisés et pas nécessairement encore autonomes vis-à-vis de leur famille qui entretiennent un rapport assez pragmatique à des contrats courts qui ne sont conçus comme attractifs ou simplement acceptables que parce qu'ils ne correspondent en rien à des perspectives futures et permettent d'entretenir une situation provisoire et voulue comme telle.

Issa 95_009 est brancardier dans un hôpital de la grande banlieue parisienne. Il y enchaine les CDD. Il explique avoir été déçu ne pas avoir pu être titularisé mais n'en éprouve en réalité aucun regret. Il entretient d'autres projets plus ou moins réalistes pour l'avenir (son projet le plus important est dans le « trading » avec une entreprise qui, après une rapide recherche sur le site de l'AMF s'avère être une pyramide de Ponzy).

« I : le médico-social c'est vraiment une belle expérience. Je n'avais pas d'autres solutions par rapport au marketing. Déjà, j'avais lâché l'affaire par rapport au nombre total que j'ai eu, au nombre d'échecs que j'ai eus. Donc forcément, j'étais... Moi si c'est pas cette voie-là, je préfère changer de voie. J'ai voulu tenter une autre voie, elle m'avait plu. Le problème, c'est que, je ne pouvais pas être titulaire. Et comme voilà, j'ai 22 ans, je suis quelqu'un d'ambitieux, j'ai beaucoup d'idées en tête donc je ne peux pas rester sur mes acquis. Être brancardier c'est bien, mais je vais pas faire ça toute ma vie, quoi !

E : Donc, du coup, le contrat court pour toi, c'était en fait pas tellement un problème.

I : Oui, voilà, c'était pas vraiment un problème. »

Alexis (80_035), 23 ans, a été aide déménageur en contrat journalier pendant 3 ans. Il a interrompu cette activité parce qu'il a dû déménager pour suivre sa conjointe et son fils dans la Somme, dans une petite ville où ils ont obtenu un logement social avec un loyer peu cher, seul moyen pour la famille de vivre ensemble au regard de leurs revenus. Cette activité lui plaisait, même si elle était très physique. Il appréciait particulièrement la variété des activités. Actuellement, il ne peut plus travailler dans cette entreprise trop éloignée de son domicile mais dans tous les cas, il ne souhaitait pas s'éterniser dans le déménagement jugé trop dur physiquement.

« I : je suis quelqu'un qui est quand même actif, j'aime bien me dépenser, j'aime pas rester à rien faire donc, c'est plutôt un métier qui me correspondait. Je me dépensais, j'étais à ma place, on va dire. Après, oui, c'est dur physiquement. C'est sûr qu'il y a des jours, c'est beaucoup plus dur que... il y a des jours on n'a pas envie [...] Oui, comme je vous dis,

c'est vraiment un métier, je me vois pas faire 30 ans de déménagement, c'est vraiment dur. »

A l'autre bout de la vie active, retraités et pré-retraités connaissent aussi cette situation même si celle-ci est certainement davantage subie. Les contrats courts permettent de cumuler préretraite ou retraite avec un complément de salaire. Nous n'avons pas rencontré beaucoup de retraités mais, pour la seule que nous ayons rencontrée, une pré-retraîtée, l'expérience des contrats courts était plutôt subie même si elle lui permettait de faire la soudure en attendant de liquider sa retraite

Christine (95_014), 55 ans, a travaillé 20 ans comme agent administratif dans la fonction publique territoriale avant de se voir imposer la préretraite en janvier 2011. Le montant de la préretraite est d'environ 700 € par mois, un revenu qui ne lui permet pas de couvrir toutes ses charges quotidiennes. Elle devient donc aide à domicile dans une association, en CDI à temps plein. Elle cumule préretraite et revenu du travail. Le travail devenant trop fatiguant, elle démissionne. Depuis 2 ans elle est aide-soignante vacataire dans un EHPAD. Ses contrats sont de plus en plus courts : d'abord 3 mois, puis 1 mois puis à la journée. L'enquêtée explique que la préretraite l'empêche d'exercer une activité à temps complet ce qui rend l'embauche en CDI compliquée.

Au-delà de ces cas particuliers de salariés à certains moments particuliers de la trajectoire professionnelle (fin mais surtout début), nous avons rencontré des salariés qui connaissent des emplois courts après une démission d'un emploi stable dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle. Quelques enquêtés (John 95_003, 30 ans ; Cyril 95_008, 27 ans ; Sabrina 95_048, 48 ans ; Catherine 95_051, 54 ans) sont dans ce cas de figure. Souvent plus âgés voire chargés de famille, ils attendent des contrats courts de pouvoir satisfaire leurs besoins financiers et réussir leur reconversion mais cette conciliation est, dans ce cas, plus complexe car leurs besoins financiers sont plus importants et leurs contraintes plus grandes. Le contrat court est parfois aussi une manière d'acquérir une première expérience dans le secteur professionnel visé.

Cyril (95_008, 27 ans) a démissionné de son poste d'agent de services hospitaliers (ASH) et a renoncé à son statut de fonctionnaire dans la fonction publique hospitalière au moment où il est entré en Licence professionnelle. Conscient des difficultés financières auquel il devrait faire face, il a démissionné le plus tard possible, après avoir passé un DAEU (diplôme d'accès aux études universitaires) et fait une VAE, lorsque la poursuite d'études n'était plus compatible avec un emploi à

temps plein. Il veut être directeur de structure dans le secteur médico-social. Pour gagner l'argent nécessaire (il vit seul et doit rembourser un crédit immobilier), il travaille comme ASH. D'abord en intérim puis en CDD. Il a choisi un établissement dans lequel les conditions de travail sont bonnes et où ses horaires sont compatibles avec ses études. Il adapte à la fois son volume de travail et ses horaires de travail. Il travaille à plein temps pendant les vacances, beaucoup en début d'année universitaire et très peu pendant les partiels.

I : En fait, c'est vraiment aléatoire. Par exemple, le mois dernier, j'ai très peu travaillé. Comme on avait les partiels, j'ai préféré réviser que travailler. Le premier mois, par exemple, j'ai vraiment enchaîné... En termes d'heures, je sais plus combien j'ai fait d'heures, mais c'était presque du temps plein en fait.

E2 : Mais c'est des week-end ?

I : Non. Là, par contre, le premier mois, vu qu'on venait de commencer le master, on n'avait pas trop de choses à apprendre. Du coup, j'ai vraiment travaillé presque cinq jours sur sept de nuit. (...)

I : Oui. C'est vraiment rare que je travaille presque à temps plein en fait. (...) Là, en fait, c'était pour m'assurer une réserve d'argent, on va dire, pour être tranquille le reste de l'année. (...). C'est pour ça que je me suis donné à fond. (...)

Cette année, par exemple, j'ai essayé de travailler systématiquement le lundi après-midi quand j'avais pas cours. Et en général, j'essaie de faire tous les week-ends. Mais il y a des fois, quand même, je garde un week-end pour me reposer. On va dire, en moyenne, je travaille trois week-ends par mois, et le lundi.

Salim (95_005, 23 ans) a un BTS dans la maintenance. Il est diplômé depuis juin 2018 (l'entretien a été réalisé le 14/01/2019). Malgré de nombreuses candidatures envoyées et plusieurs entretiens non fructueux, il ne parvient pas à trouver un emploi qui correspond à sa qualification et à faire un métier qui l'intéresse vraiment. Il s'est inscrit à la Mission locale et a suivi la Garantie Jeunes pour trouver de l'aide. En attendant de trouver, il accepte des missions d'intérim depuis fin août 2018 sur des emplois non qualifiés dans la logistique. Il s'ennuie beaucoup au travail. Au moins, si les missions demandent des efforts physiques, le temps passe plus vite. Celles qui sont les plus difficiles sont celles où il faut qu'il reste assis. Travailler est pour lui normal et il préfère ces missions à l'absence totale d'emploi.

Damien (95_011, 28 ans) a maintenant fini ses études, il a obtenu un master 2 professionnel en histoire. Il se vit dans une période de transition avant d'aller vers un emploi stable. Il profite de cette période pour passer son permis de conduire, mener à bien quelques projets personnels. Dans cette situation, travailler en contrat court dans la distribution publicitaire lui convient. Il préfère cet emploi qu'un emploi plus engageant, même en CDD. Il aurait des possibilités de retravailler à la billetterie de la SNCF ou des musées parisiens mais il trouve un certain confort dans cette activité extrêmement modulable qu'il connaît bien. Pour l'avenir, il aspire à la stabilité du CDI. En attendant, cette situation est tenable car il cumule les sources de revenu. Damien (95_011) poursuit donc, au-delà de ses études, les contrats courts de distribution publicitaire qui a débuté en tant qu'étudiant. Le job étudiant devient en quelque sorte un job de complément : à côté d'un emploi à mi-temps dans un musée, il poursuit ces distributions ponctuelles d'objets promotionnels. En approfondissant, on apprend aussi au cours de l'entretien que cette pratique du cumul est plus générale. Damien se bricole une façon de gagner sa vie en cumulant plusieurs revenus en permanence : son activité de distribution d'objets publicitaires s'est tour à tour cumulée avec des bourses universitaires ; un emploi à mi-temps ; un service civique dans une compagnie de théâtre ; une aide de pôle emploi pour financer son permis de conduire ; la prime d'activité ; les allocations chômage comme « roue de secours »...

Dans les périodes de transition lorsque la période de formation initiale touche à sa fin, les contrats sont un moyen d'accompagner la transition, à la fois pour se procurer les ressources financières nécessaires, parfois pour définir plus précisément l'emploi recherché et parfois pour mener à bien quelques projets personnels.

1.3 L'attrait de l'intermittence en soi

Une troisième posture correspond davantage à celle d'une valorisation moins circonstanciée de l'intermittence et de la discontinuité de l'emploi dont la multiplication de contrats courts peut sembler constituer une forme extrême. Certains enquêtés ont ainsi des trajectoires professionnelles durablement inscrites dans l'intermittence et / ou apprécient l'intermittence.

On y retrouve en particulier ceux qui valorisent le hors emploi et plus particulièrement le travail hors emploi qui correspond à un projet personnel à un engagement vocationnel dans le travail qui doit souvent se conjuguer avec un bi-professionnalisme contraint qui prend la forme d'emplois à vocation alimentaire qui, en quelques sortes, financent le travail vocationnel.

Typiquement, les petits emplois (et le chômage) peuvent être conçus comme un moyen de survivre tout en poursuivant un projet de nature artistique.

Grégoire (80_007) a arrêté ses études et quitté son emploi dans la restauration (contrat d'extra de 25 heures par semaine renouvelé chaque mois qu'il a occupé 5 mois) en novembre 2018. L'entretien a lieu fin mars 2019. Il souhaitait ainsi avoir plus de temps pour se consacrer à ses projets artistiques : il souhaite notamment devenir acteur et a d'autres projets en parallèle. Au moment de l'entretien, il envisage de mettre à nouveau ses projets en pause car il n'a plus de droits au chômage. Il présente son rapport à l'assurance chômage comme une « tricherie » nécessaire pour parvenir à mener à bien son projet de travailler dans le milieu artistique.

« Enfin, ce qu'il faudrait, ça serait que je trouve plutôt un CDD, quoi.

E : Pour pouvoir renouveler un peu tes droits et après reprendre...

I : Renouveler mes droits et reprendre mes projets, parce que c'est vraiment... c'est un petit peu, on va dire, abuser du système, peut-être, mais vu que moi, je veux vraiment travailler dans le milieu artistique, c'est vraiment ce que je veux depuis que je suis au collège.. (...)

Non, il faut le voir, c'était juste ça, c'était vraiment... je voulais toucher le chômage pour pouvoir subvenir à mes besoins, pas grand-chose, j'avais juste besoin d'un tout petit peu, pour payer juste mon loyer et de quoi me nourrir. Et après, comme ça, je pouvais uniquement travailler mes projets, c'est tout. Comme je t'avais dit : sans aucune contrainte par rapport au travail ou tout ça. C'était vraiment mon objectif quand je suis allé au Pôle Emploi.

E : Bon en fait, il y avait pas tellement d'idée de rechercher un emploi ou de formation ?

I : C'est ça.

E : Ça, pas du tout, quoi ?

I : Pas du tout. C'était pas du tout ça. Comme je l'ai dit, c'est un petit peu profiter, on va dire, du système. Mais bon...

E : Enfin, quand tu dis : « Profiter », enfin...

I : Ben c'est juste qu'en gros, oui, je ne recherchais pas vraiment d'emploi quand je suis allé à Pôle emploi. Là où normalement, le chômage est censé nous aider le temps qu'on retrouve un emploi, j'ai pas du tout

cherché durant cette période. J'étais juste dans mes projets. Mais là, maintenant, là, j'ai bientôt mon dernier mois de chômage, là, je vais faire que ça, je vais chercher un boulot. Je vais faire que ça, parce que je ne peux pas en profiter. » (Grégoire, 80_007)

Au-delà cette logique dans laquelle emploi et hors emploi s'opposent profondément dans leur fonction – le premier étant seulement instrumental, le second correspondant à la finalité poursuivie et financée par le premier. On trouve aussi des discours moins radicaux de mise à distance de l'emploi, qui sans être un repoussoir, doit pouvoir être contenu dans des limites strictes qui permettent de ne pas empiéter sur un « hors emploi » à protéger.

Laure (80_014), 43 ans, séparée avec un enfant et à nouveau en couple au moment de l'entretien, a travaillé dans différents secteurs professionnels. Elle a eu différents emplois dans le commerce, elle a été infirmière et elle travaille maintenant comme formatrice pour adultes. Si elle a toujours eu des CDD, elle est maintenant en CDD d'usage et travaille trois jours par semaine. Elle gagne environ 650€ par mois et vit avec quelqu'un qui paie le logement et les charges « parce qu'il gagne trois fois plus qu'elle ». Elle considère qu'elle a donc suffisamment de revenu et profite de ce temps libéré pour s'investir dans d'autres activités.

Mathieu (95_016) est éducateur spécialisé. Il fait le choix pour l'instant de ne travailler qu'en intérim. Il a 32 ans et vit en couple. Sa conjointe est infirmière et exerce comme lui en intérim. Cette situation lui convient parfaitement car s'il craint la routine, il ne craint pas de ne pas avoir de mission : il pense qu'en tant qu'éducateur spécialisé homme, il trouvera toujours des missions. Et ce d'autant plus qu'étant sans charge de famille, pendant les périodes travaillées, il répond toujours aux sollicitations de son agence de travail temporaire. Cela lui permet d'accumuler les heures et donc les revenus pour se constituer une épargne. L'intérim lui permet, quand il le souhaite, de voyager plusieurs semaines ou plusieurs mois. Cette forme d'emploi est aussi un moyen pour lui de mettre à distance la difficulté des situations des jeunes dont il s'occupe. Il a au début de sa carrière était embauché en CDI mais il a mal vécu cette période. Il savait dès le début qu'il démissionnerait et avait l'impression d'être un traître, de ne pas respecter son engagement vis-à-vis de ses collègues. L'absence de CDI lui donne une « sécurité morale », il ne se sent pas engagé, il peut partir quand il veut. Lors des périodes non travaillées, il voyage ou s'investit dans des activités bénévoles. Ses besoins financiers sont limités : il n'a pas d'enfant, il voyage avec un camping-car et occupe lorsqu'il est en Ile de France un logement qui appartient à son grand-père. Il n'exclut pas de travailler à l'avenir en CDI. Son mode d'emploi actuel ne lui semble pas compatible avec le fait d'avoir une famille : il travaille souvent en soirée et de manière imprévue. Il pourrait

également accepter un CDI pour travailler dans une structure qu'il aurait contribué à créer et qui correspondrait donc davantage que les structures existantes à la manière dont il envisage son activité professionnelle.

Ces deux exemples donnent des éléments pour réfléchir à ce qui fait l'attrait de l'intermittence. Pour Laure comme Mathieu, l'emploi exercé ne les comblent pas mais il ne fait pas non plus figure de repoussoir. Un emploi strictement alimentaire ne serait pour eux pas tenable. Ils ont également en commun de s'investir dans des activités extra-professionnelles et d'avoir des besoins financiers limités car une partie de leurs dépenses sont prises en charge par leur famille.

Il est assez intéressant de constater que si certains accompagnent leur pratique des contrats courts d'un discours plus ou moins romantique évoquant un rapport presque libertaire au marché, on retrouve la dimension de liberté chez des salariés aux aspirations parfois plus pragmatiques.

Ainsi, on peut rapprocher deux cas qui, en apparence peuvent s'opposer - un jeune gauchiste qui vivote en travaillant pour des ONG et un ancien militaire qui aurait voulu être bucheron ou routier mais travaille comme journalier dans le déménagement - autour de cette idée de maîtrise de son temps et de revendication d'une forme de liberté. D'une certaine manière, ces deux personnages, le libertaire et le mercenaire, entretiennent l'idée qu'une forme marchande de salariat permet un rapport non subordonné au travail.

Pour Xavier (95_036), 60 ans, déménageur ancien militaire de la Marine Nationale, le travail en contrats courts est un choix délibéré. Il a besoin de travailler en contrats courts pour pouvoir se libérer du temps lorsqu'il doit aller s'occuper de sa mère malade. Il explique qu'il refuse catégoriquement le CDI. L'entreprise est au courant de son besoin de prendre des jours de congés fréquemment et ce fonctionnement leur convient. En revanche, il organise ses périodes de travail comme des campagnes militaires durant lesquelles il se consacre intensément au travail et ne prévoit rien d'autre. à. Puis viennent, tous les deux mois environs, les temps de « permission » durant lesquels il s'occupe de sa mère qui vit en « rase campagne » à quelques centaines de kilomètres de son domicile.

E : vous devez vous absenter pour votre maman ?

Ah oui oui, ah oui oui. D'ailleurs, une fois, il m'avait proposé un contrat, il a pas compris pourquoi, au départ. C'est lui, il est arrivé après, quand je suis arrivé, il était pas encore là. Alors moi, Simon m'avait proposé une fois le contrat...

E : Un CDI, vous voulez dire ?

I : D'embauche, un contrat d'embauche. Mais bon, j'ai décliné à chaque fois.

E : Et... du coup, le... 'fin le... vous arrivez à prendre à peu près combien de temps par mois ? Pour vous libérer ?

I : Je prends, tous les 2 mois, je prends une quinzaine de jours tous les 2 mois.

E : Une quinzaine de jours tous les 2 mois.

I : Ouais, tous les 2 mois.

E : Et donc ça, l'entreprise, ça lui a jamais posé de souci, vous avez jamais... ?

I : Ben, peut-être que si, peut-être que non, je sais pas. En tant que journalier, de toute façon... on reste journalier, c'est l'intérêt du truc. Moi, ça m'aurait posé des soucis si j'avais une embauche. J'aurais pas pu être disponible comme ça en permanence. Avec mon ancienne entreprise qui me connaissait depuis 9 ans, bon, ils me laissaient faire, ils me... ils me laissaient faire. C'est une condition sine qua non, sinon je partais, d'ailleurs. Sinon j'aurais pu prendre une société d'intérim, tout simplement... ou, tous les 2 mois, changer de société de déménagement. Chose possible aussi. Pas évidente, mais possible aussi. Comme dans les sociétés de course. Y a autant de sociétés de course que de jours dans l'année. Peut-être pas maintenant, mais...

E : c'est sûr. Et du coup, juste, pour anticiper un peu, parce que du coup, vous avez des revenus qui varient un petit peu... ?

I : Ah oui, c'est l'aventure. (rires)

Lucas (95_028) 34 ans, BAC+5 (4 ans de sociologie, un semestre de droit puis école de l'hôtellerie) travaille comme chef d'équipe dans le recrutement des donateurs d'une ONG internationale (de celles qui recrutent des dons dans des lieux publics, à la sortie du métro etc.). Ses contrats sont des CDD d'une, deux, quatre, huit semaines en fonction des besoins de l'employeur. Il a trouvé un poste comme signataire de pétition par hasard, puis il a continué pour devenir chef d'équipe au bout de six mois, donc depuis 2015. Selon lui, le CDI n'est pas une solution pour ce type de travail, car c'est intenable physiquement et psychiquement. De

toute manière, il ne se voit pas lui-même en CDI. Son supérieur hiérarchique de l'équipe de collecte lui a conseillé de faire une demande de CDI mais il ne le souhaite pas.

1.4 L'intermittence comme usage « normal »

Une dernière perspective subjective rencontrée durant l'enquête correspond plutôt à une mise en cause de la question même de l'attractivité relative du CDI, du CDD long ou court.

La question de savoir si la discontinuité de l'emploi ou les contrats courts sont attractifs ou non est, pour certaines des personnes interrogées, presque hors-sujet. Autrement dit, l'intermittence de l'emploi est pour eux, ou pour leur secteur, ou pour la profession qu'ils exercent, la norme et l'usage dominant voire unique. Ils n'ont dès lors pas vraiment de contrefactuel à mobiliser lorsqu'on les interroge sur un CDI ou sur la stabilité de l'emploi.

C'est en particulier le cas dans certains secteurs mobilisant les CDD dit « d'usage » le droit ayant, via une convention collective et un agrément gouvernemental, consacré le fait que certaines activités déterminées s'exerçaient sous la norme du CDD. La question de stabilité dès lors ne fait pas sens pour ces salariés. Ou, plus exactement, elle revêt un sens très particulier : l'hypothèse de stabilité est immédiatement corrélée à une autre hypothèse celle d'un abandon de l'activité exercée.

On trouve cette posture de façon fréquente chez les intermittents du spectacle. Ceux-ci sont souvent associés à une visée positive de l'intermittence et on peut facilement expliquer pourquoi. Néanmoins, il faut aussi souligner d'une part que ce discours positif sur l'intermittence côtoie des discours négatifs. En particulier, l'idée que « l'intermittence c'est un sport de jeunes » revient souvent dans la mesure où l'installation comme parent, le vieillissement amènent des aspirations à la stabilité difficilement compatibles avec la remise en cause annuelle que suppose le régime d'indemnisation du chômage des intermittents. D'autre part, la question de l'attrait de l'intermittence est souvent une question qui ne fait pas sens ou qui est saturée d'autres significations dans la mesure où l'usage de l'intermittence est dominant et que l'hypothèse de la permanence signifie en même temps une conversion à une autre activité qui peut être positive ou négative mais qui ne peut pas consister en la perpétuation de l'activité actuelle. Par exemple, pour les comédiens, il n'y a pas beaucoup d'alternatives à l'embauche en cachet. Être comédien c'est être intermittent. Ne plus être intermittent, c'est ne plus être comédien ou alors sous d'autres formes : comme directeur artistique d'une structure par exemple. Cela peut aussi signifier un douloureux renoncement à une activité que l'on considérerait comme une vocation. Dans d'autres métiers/activités ces questions peuvent se poser avec moins d'acuité comme par exemple chez certains techniciens de l'audiovisuel pour lesquels un réel arbitrage entre stabilité et intermittence peut avoir du sens.

Contrairement à ce qu'on aurait pu imaginer, on trouve aussi cette posture dans d'autres secteurs qui ne bénéficient pas d'un régime d'assurance chômage aussi adapté à l'intermittence de l'emploi d'une part et qui, d'autre part, semblent moins relever *a priori* d'un régime vocationnel/ passionnel d'engagement dans l'activité.

C'est le cas dans le tourisme des guides conférenciers.

Souad (95_055) 61 ans est guide conférencière. Elle a fait toute sa carrière dans le tourisme avec des contrats courts reconnus récemment comme CDD d'usage par une convention collective agréée par le ministère du travail.

« Moi, je n'étais pas vraiment chômeuse, puisque je fonctionnais comme ça tout le temps, avec une série de CDD, qui ont été automatiquement rebaptisés CDDU. Aujourd'hui, Muriel Pénicaud souhaite encourager les employeurs à prendre les gens en CDI. Et pour se faire, elle pénalise, elle met, si vous voulez des punitions...

E : Oui, entre guillemets, ouais.

I : ... pour le CDDU, on ne sait pas pourquoi, 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 voyage que Muriel Pénicaud souhaiterait voir me prendre en CDI, elle n'a pas des clients toute l'année, elle n'a pas des 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'évènement est terminé, il y a aucune raison qu'ils me gardent. Donc, c'est forcément des CDD en cascade, forcément. »

Le discours ne correspond en rien en une valorisation du CDD ou du CDD d'usage mais il prend clairement acte d'un usage ancien de recours au CDD comme norme dans le secteur. Dans ce sens l'idée même de comparer avec l'hypothèse d'un CDI relève pour elle d'une interrogation sur le sexe des anges.

La même posture est partagée par l'intégralité des extras de la restauration que nous avons rencontrés et dont nous évoquerons les conditions d'emplois plus loin.

2 Les différentes formes d'organisation et de formalisation de l'emploi

Notre projet de recherche, conformément à l'appel à recherche de la DARES, s'intéresse aux « contrats courts » en les définissant comme contrats d'un mois maximum qui incluent à la fois les CDD, les CDD d'usage et le travail intérimaire. L'origine de cette demande et de ces interrogations sur les contrats courts est explicitement en lien avec une approche quantitative. Ce sont d'abord les productions statistiques qui, sur la base d'une agrégation large à l'échelle nationale, mettent en avant un phénomène dont l'appréhension ne se fait pas dans ces termes « sur le terrain ». Dans la production statistique il n'y a guère de définition stabilisée de ce que peut être un contrat court. Comme nous l'avons signalé en introduction, la logique d'identification des contrats de moins d'un mois par l'ACOSS n'avait par exemple originellement qu'une visée négative : celle de mettre de côté ces contrats qui constituent un « bruit statistique » potentiellement trop important. Aussi, cette définition « statistique » des contrats courts est faible, parfois « en creux » et somme une série d'emplois dont on n'a guère idée de la nature, ni des raisons pour lesquelles ils sont si courts.

L'analyse qualitative permet de montrer que les caractéristiques de ces contrats courts sont très diverses au regard notamment de leur durée, des motifs de recours, de leur fréquence selon les secteurs d'activité. Les formes du recours aux contrats courts ont des effets qui sont donc multiples et variés sur les trajectoires et le vécu des salariés. La première hypothèse qui vient est d'abord d'opposer les contrats selon leur durée. On sait qu'il existe une grande hétérogénéité des durées – certains contrats durent une journée voire quelques heures quand d'autres durent un mois entier – et il est tentant de commencer la réflexion sur les contrats courts en se demandant si ces deux pôles de durée de contrats ne correspondent pas à des logiques très différentes d'emploi.

2.1 Les durées et les motifs des contrats courts

La durée est un des éléments déterminants lorsqu'on cherche à caractériser les organisations de l'emploi et le vécu des contrats courts. Les missions de quelques heures dans les secteurs commerciaux (sondage, animation commerciale) et les remplacements d'un mois dans un établissement hospitalier relèvent de logiques apparemment très différentes. On peut se demander si la durée n'est pas corrélée à la segmentation du marché du travail avec des contrats d'un mois correspondant à des marchés du travail segmentés et des contrats de quelques heures correspondant à des marchés du travail qui ne le seraient pas.

2.1.1 Le remplacement, logique de marché segmenté

Une partie des salariés en contrat de moins d'un mois sont embauchés pour remplacer des salariés absents. Dans ces cas-là, parmi les salariés que nous avons rencontrés, les contrats de moins d'une semaine sont rares et les contrats durent plutôt d'une semaine à un mois, avec parfois des contrats renouvelables pour des durées qui excèdent le mois. Dans ces situations de remplacement, il est fréquent que les salariés espèrent que ce sera un tremplin pour décrocher un CDI, soit directement, soit en passant par des CDD de plus longue durée.

Salimata (95_022), 27 ans, sans qualification, 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 congés ou courte maladie. Elles étaient deux à effectuer ces remplacements. Alors qu'elle espérait un CDI dans ce service de blanchisserie, lorsqu'un poste a été créé, il a été donné à l'autre remplaçante.

Florian (80_031), 23 ans, titulaire d'un bac professionnel, a été embauché plusieurs fois par la même entreprise publique de ramassage d'ordures ménagères. D'abord sur des CDD pour faire des remplacements. Il a eu des contrats d'un mois, deux semaines, un mois. Après six mois sans contrat, on lui propose à nouveau à un CDD d'un mois. Embauché ensuite sur un contrat d'avenir de trois ans, on lui a promis un CDI à la clé dont il estime qu'il a 99 % de chances de le décrocher au moment de l'entretien en juin 2019. Il lui reste alors un an à faire en contrat d'avenir.

Amélie (80_034), 23 ans, titulaire d'un CAP coiffure, a effectué plusieurs CDD dans un supermarché dans une petite ville de la Somme pour des remplacements. Sur une période de six mois, elle a enchaîné dix CDD. Le patron l'a tout de suite prévenue qu'il n'y aurait pas de CDI à la clé. Pourtant, elle a toujours répondu positivement quand on lui a demandé de faire des heures non initialement prévues à son planning. Elle espérait à la fois avoir d'autres CDD dans ce supermarché ou pouvoir valoriser ces expériences dans d'autres établissements.

Il nous semble important d'insister sur la logique du remplacement dans la mesure où, quelle que soit sa forme, quels que soient les parcours effectifs ou souhaités des salariés qui opèrent ces remplacements, la référence à l'emploi stable est centrale. Même si on parle de salariés qui exercent en permanence en remplacement (ce qui n'est pas le cas ici), l'emploi court ne prend sens qu'en rapport à un emploi stable ce qui, dans les deux cas, indique une logique de segmentation dans lesquels emplois stables ou permanents et emplois courts se

partagent le même marché du travail, les emplois courts n'existant que parce qu'il existe des emplois stables.

2.1.2 Le contrat court comme usage dominant dans des marchés du travail non segmentés

La pratique et l'expérience des contrats de moins d'un mois semblent assez profondément différentes dans les secteurs d'activité dont les modèles économiques reposent sur un fort recours aux contrats courts. Ces contrats peuvent aller de quelques jours à un mois.

Avant toute chose il faut préciser que les contrats courts dont nous parlons peuvent être extrêmement courts à tel point que, dans les cas les plus extrêmes, certains doivent faire référence à la minute comme unité temporelle. Par ailleurs, les cas de salariés bénéficiant de plusieurs contrats de travail dans une seule journée ne sont pas rares.

Damien (95_011) travaille pour une entreprise de distribution de publicité. La lecture de son rapport d'activité mensuel montre de manière surprenante que le nombre d'heures mentionnés ne correspond pas, de façon fréquente, à un nombre d'heures rond. Ainsi est-il parfois payé pour 10 heures et 25 minutes ou trois heures 55 minutes. Sur le rapport d'activité mensuel qu'il nous montre sont mentionnées 89,91 heures. L'explication qu'il donne semble témoigner du fait que plusieurs contrats sont signés successivement dans la même journée.

« Donc on gros, on m'a payé une heure trente, donc c'est pour ça qu'on s'arrête à 19 heures 59, parce qu'ils ne peuvent pas faire arrêter un contrat à 20 heures et faire reprendre un autre à 20 heures ».

Anissa (80_008), 24 ans, est étudiante à Amiens et effectue des missions dans la logistique.

« I : Et du coup, comment tu arbitres, mettons si tu as 2 offres d'emploi ?

E : Le premier qui m'appelle. Parce que de toute manière, on peut pas... on n'a pas trop de critères de choix, parce que, on est payé au même... au même tarif, voilà... Après, si y en a un qui propose plus d'heures, ça c'est sûr qu'on va préférer celui qui propose plus d'heures, quoi.

I : Tu veux dire sur un contrat... ?

E : Oui. Parce que bon, l'inventaire, c'est des contrats de... c'est soit 2h, soit 3, soit 5. Donc, celui qui propose 5, c'est celui qui va remporter ma présence. (rires) »

Même pour les contrats d'un mois, l'organisation du travail se caractérise par le fait que l'activité de travail consiste à enchaîner des missions de quelques heures. Le volume horaire mensuel varie très fortement selon les secteurs et les enquêtés. Parmi les enquêtés que nous avons interrogés, certains travaillaient dans la logistique, la formation pour adultes, l'animation commerciale, les sondages, le *fundraising*, l'activité de traiteurs, etc. Tous ces marchés du travail se caractérisent par une absence de segmentation. Tous les emplois relatifs à ces activités sont courts. Les secteurs dans lesquels le CDD est considéré comme un usage sont des cas typiques de ces logiques.

Laure (80_014) travaille dans le secteur de la formation d'adultes. Elle est en contrat d'usage d'un mois entre novembre 2018 et avril 2019 (au moment de l'entretien, elle enchaîne toujours les contrats mensuels). Elle travaille de 1 à 3 jours par semaine avec des journées de 7 heures. Selon les besoins, le nombre de jours travaillés mensuellement varie. A la fin du mois, elle reçoit son planning pour le mois suivant.

Huguette (06_005, 63 ans) et Fabienne (06_008, 63 ans) travaillent dans l'animation commerciale dans des supermarchés. Elles font de la mise en rayon, de la promotion de produits, des relevés de prix. Elles ont 16 employeurs qui sont toutes des agences de travail temporaire. Elles ont des missions qui vont de deux heures à une journée. Auparavant, elles avaient même des missions de moins de deux heures mais cette pratique est désormais interdite.

Abdou (95_017) travaille pour une entreprise de sondages. Il a un contrat et un planning mensuels. S'il y a un nombre d'heures inscrits sur le contrat, ce nombre d'heures est donné à titre indicatif parce qu'au cours du mois, il est fréquent que des heures non prévues soient ajoutées, particulièrement en fin de mois lorsqu'il faut remplir les engagements pris vis-à-vis des clients. Au fil de son parcours, il a travaillé dans plusieurs sociétés de sondages. Il a choisi celle-là car c'est celle qui paie le mieux et qui lui donne le plus d'heures. Son nombre d'heures travaillées (entre 80 et 100 heures mensuelles) est cependant insuffisant à ses yeux mais il ne peut pas cumuler avec un emploi dans d'autres sociétés de sondage car toutes exigent d'être disponible les mardis et jeudis qui sont les jours de pic d'activité.

Sur les postes occupés dans ces différents secteurs par ces salariés en contrat court, il n'y a pas ou très peu de CDI. Ce n'est donc pas la quête d'une insertion professionnelle dont le signal serait l'accès à un CDI qui oriente les comportements des salariés. Pour la plupart d'entre eux, ils cherchent, à court terme à augmenter leur nombre d'heures travaillées. Plusieurs de ces activités font figure de repoussoir. Pour un certain nombre de salariés, non qualifiés et / ou nouveaux venus sur le marché du travail, elles sont une porte d'entrée peu sélective et sont voulues comme transitoires. Dans ces secteurs, les trajectoires des salariés sont surtout marquées par la diversité, avec donc des enquêtés qui envisagent une inscription durable comme activité principale pour certains ou secondaire pour d'autres.

Cette première ébauche d'opposition entre deux logiques polaires devrait très certainement être approfondie, questionnée ou nuancée. Deux logiques un peu différentes méritent ici d'être mentionnées.

Dans le secteur de la logistique, dans l'intérim industriel, ou encore dans le secteur du déménagement, les contrats courts dominant mais sont compatibles avec l'existence de contrats stables sur les mêmes postes. Autrement dit, on trouve une logique de segmentation du marché correspondant à des degrés d'insertion professionnelle plus ou moins avancés. Par exemple, la logistique se caractérise par le fait que les embauches se font en contrat de travail temporaire avec des missions souvent renouvelées si les intérimaires sont jugés compétents. Parmi les compétences requises, tous s'accordent à dire que la docilité est indispensable. Lorsqu'ils arrivent dans une entreprise utilisatrice, ils ignorent le plus souvent combien de temps ils y resteront. Les missions se succèdent sans nécessairement s'enchaîner, ce qui accroît leur dépendance puisqu'ils ne vont pas chercher d'emploi ailleurs. Lorsqu'ils font le récit de leur trajectoire, plusieurs enquêtés ont le souvenir de périodes (dont la durée est exprimée en semaines, mois voire années) passées au sein de telle ou telle entreprise utilisatrice. C'est le cas de David (95_010), intérimaire dans la logistique qui, lorsqu'on l'interroge sur la durée de ses contrats peine à distinguer la durée des contrats et la durée de présence dans une même entreprise utilisatrice.

Autre distinction à considérer parmi les marchés non segmentés : entre les peu qualifiés et les très professionnels. Les logiques à l'œuvre sur les premiers - où dominant des « jobs » sans lendemain pour des salariés qui se projettent dans d'autres carrières ou se limitent à une ambition de survie à court terme - et les seconds - marqués par des formes de qualification professionnelles claires et par des carrières intégralement constituées d'emplois intermittents, comme cela existe dans la restauration événementielle – sont très différents. Cette différence se traduit en particulier dans les modalités de recrutement.

2.2 Le fonctionnement du marché du travail

Les manières de se faire recruter varient très fortement d'un secteur à l'autre¹⁵. Dans certains secteurs, la logique réticulaire est un élément décisif.

De manière générale, être connu et voir la qualité de son travail reconnue permet d'augmenter son nombre d'heures travaillées. Ainsi, Huguette (06_005, 63 ans) et Fabienne (06_008, 63 ans) ont réussi à se faire apprécier des commerciaux qui distribuent les missions d'animation commerciale dans les supermarchés et disent travailler en moyenne entre 50 et 70 heures par semaines.

Fabienne (06_005) nous explique que, de manière assez classique, elle s'est inscrite dans des agences et qu'elle a d'abord été appelée quand ils ne trouvaient personne puis, de plus en plus souvent. Ce qui est ici original, c'est que les commerciaux des entreprises clientes fournissent des listes d'animateurs / de merch' aux agences. Le fait de fournir le contact permet d'économiser les 5€ (par contrat ?) qui sont facturées à l'entreprise cliente si l'intérim trouve l'intérimaire. Les commerciaux sont également ceux qui contactent Fabienne pour savoir si elle est disponible pour une animation en particulier. Malgré le fait que Fabienne travaille régulièrement avec les mêmes commerciaux, elle n'est jamais employée directement mais toujours via une agence d'intérim.

« Et puis, au fur et à mesure que vous arrivez à travailler avec les commerciaux, avec des référents qui eux vous demandent, donc, donnent votre numéro de téléphone. A savoir que quand une agence doit chercher quelqu'un, elle facture 5 € en plus à la société qui va vous employer. Donc, c'est pour ça que très souvent, on est référencés pour éviter ces 5 € de commission. Et moi, maintenant, donc effectivement, j'ai travaillé pour beaucoup de différentes personnes. Maintenant je travaille avec quatre, cinq commerciaux, les gens qui me réclament en animation ou en merch.

E : Donc, concrètement, ça se passe comment ? On vous appelle ? On vous dit : « Dans un mois, dans deux jours... » ?

I : Donc, le commercial m'appelle, fixe des dates, voilà, ou du merch', ou des animations. Il transmet mes coordonnées à l'agence avec qui il travaille. L'agence m'appelle et je dis OK. C'est l'agence qui

¹⁵ Voir à cet égard nos travaux précédents qui avaient mis en évidence la pluralité des modalités de recherche d'emploi selon les segments du marché du travail et secteurs d'activité et montré que des démarches ou intermédiaires à première vue semblables, comme l'intérim, étaient actionnés très différemment selon les marchés (Marchal et Remillon, 2012 ; Remillon, 2009).

m'envoie mon contrat. Et la société pour laquelle je vais travailler, pas la société intérim, l'autre, ne sait absolument pas combien je suis payée, ne sait rien. Ça, ils ne savent pas. » (06_005)

Dans ce secteur, le rôle des agences d'intérim pour les salariés connus des commerciaux est minimal puisqu'il se borne à éditer le contrat de travail et la feuille de paie. Dans le secteur de l'animation commerciale comme de la distribution de publicité, il arrive fréquemment qu'il n'y ait aucun travail de recrutement sur certaines missions où la logique d'attribution est celle du premier arrivé, premier servi. La proposition est envoyée par sms, mail ou via une application, le premier qui répond décroche la mission. Cela nécessite d'être continuellement attentif à son téléphone pour pouvoir répondre au plus vite.

Damien (95_011) travaille pour plusieurs agences de distribution. L'une fonctionne via une application, envoie des notifications pour proposer des heures de travail que l'abonné accepte ou pas. L'autre agence fonctionne par mail. Il faut répondre par mail et se positionner sur des horaires. Dans ce secteur de la distribution publicitaire où le turnover est très important, ils prennent « n'importe qui » selon Damien (95_011) mais ensuite, si les gens ne font pas l'affaire, ils sont sortis de la base, autrement dit, ils ne peuvent plus accéder aux propositions de mission.

Nathalie (06_007) qui est extra dans la restauration explique qu'il est important d'entretenir son réseau en acceptant parfois des missions peu avantageuses. Lorsque, malgré cela, elle pressent qu'elle va avoir un creux dans son activité, elle cherche à élargir son réseau avec de nouveaux employeurs qu'elle trouve le plus souvent par des petites annonces.

Ces exemples montrent l'articulation de deux logiques qui ne s'opposent que dans des cas extrêmes.

Dans la première logique, le réseau est essentiel pour structurer l'embauche voir même des embauches en cascades dans des dispositifs qui ne sont pas sans rappeler le marchandage du 19^e siècle (B. Mottez, 1966) ou encore la logique d'organisation par projet qu'on retrouve dans certaines activités artistiques (l'industrie cinématographique, G. Rot (2019), ou les orchestres de musique baroque, P. François, (2005)). Ainsi trouve-t-on dans la restauration événementielle des chefs d'équipes, très qualifiés, eux même embauchés comme extras mais capables de gérer la constitution d'une équipe pour un événement particulier et/ou de soustraire à d'autres collègues, par exemple en cuisine, le soin de constituer telle ou telle sous équipe ou « brigade » Ainsi, Laurent occupe-t-il cette position proche du marchandeur du 19^e siècle.

*Laurent (95_109) travaille principalement pour le traiteur « Grand chemin » depuis 13 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 6 ans. Il gère des équipes d'en moyenne 30 personnes qu'il envoie sur différentes prestations. Concrètement, son poste consiste à s'assurer du bon déroulement des différentes prestations. Il constitue lui-même les équipes en fonction de leurs disponibilités, de leur expérience et de leur niveau de qualification. Néanmoins, il explique qu'il travaille souvent avec les mêmes équipes. D'ailleurs, il travaille très fréquemment avec son petit frère, son oncle et des amis qu'il a lui-même formés. Le choix des équipes dépend aussi du type d'évènement. Lorsqu'il faut servir des célébrités, il lui arrive d'intervenir seul ou avec des collègues dont il connaît très bien le travail. Il dit « **On ne prend pas le premier venu** pour aller sur ce type de prestations » : il faut du savoir-faire, du savoir être et être reconnu apte à tenir ce type de prestation.*

En temps normal, il privilégie les travailleurs qui sont les plus souvent disponibles, « les plus méritants » mais essaye d'être juste dans la distribution des missions. Une fois les équipes constituées, Laurent s'occupe de l'organisation de l'évènement : il contacte les différents prestataires de l'évènement, gère la logistique nécessaire à la mise en place, les costumes etc. Une fois sur place, il s'assure que tout le monde signe son contrat et en profite pour signer le sien. Il explique qu'il a toujours sur lui un stock de contrats qu'il distribue à chaque début de prestation.

A l'opposé, certaines procédures de recrutement montrent bien « qu'on prend le premier venu » du moins qu'on ne s'embarrasse pas de la logique de réseau pour des emplois qui sont peu qualifiés et dont on peut imaginer qu'ils ne présentent aucune perspective de carrière pour ceux - étudiants, précaires, immigrés... - qui les occupent.

Patrice (80_016) raconte le processus de recrutement chez Amazon qui l'a un peu « traumatisé » et qui s'est soldé pour lui par un échec.

« Déjà, ils ont pas forcément besoin de monde en fait. Ils mettent beaucoup de gens en stock parce qu'ils savent qu'il y a quand même beaucoup de turnover, et donc on arrive dans la salle, on doit être une trentaine, (...) Parce que tu as deux boîtes d'intérim juste en haut sur place, et donc t'as un mec qui vient et qui nous raconte ce qu'est Amazon. Il fait un peu le petit story telling et tout. Déjà gerbant, puis à la fin il nous passe des tests. Des tests un peu cognitifs, avec des caisses : « Est-ce que cette caisse-là, elle rentre là-dedans ? ». C'est sur papier, tu coches des A

– B – C, longueur. Et puis une fois que t'as rendu ça, donc là déjà ils les corrigent sur place. Toi t'attends.

E : Et ils disent à des gens...

I : Oui, il dit à des gens : « Ciao ». Donc tu vois des gens à qui il dit : « Ceux que j'appelle là, ils peuvent partir ». Je trouve ça, c'est vraiment... c'est tellement humiliant pour tout le monde quoi. Et du coup, une fois que ces trucs-là sont passés, donc lui, il va s'installer au fond de cette salle et puis on doit passer un par un pour présenter nos motivations, nos CV, etc. En fait on est une trentaine et lui il est tout seul, et du coup c'est-à-dire que t'en as qui attendent deux heures pour passer. Donc t'es obligé de t'imposer pour passer. (...) Et c'était tellement chiant. Et puis même la manière dont juste il a de te traiter et tout ça : « Alors qu'est-ce que vous pouvez apporter à l'entreprise ? » Vraiment j'ai l'impression qu'on te met tout en bas en fait et puis... à la fin pour me dire : « Finalement, on recrute que des gens qui ont le CACES ». Ils l'ont pas précisé dans l'annonce tu vois. Donc je vais là-bas, je me fais chier trois heures à passer pour une merde et puis derrière... (...) A chaque fois que je fais des expériences, je les trouve un petit peu traumatisantes. » Patrice (80_016)

Si ces pratiques de recrutement ne se retrouvent pas dans l'ensemble du secteur de la logistique, elles sont symptomatiques des situations où les enquêtés sont face à la difficulté de trouver un emploi dans une zone géographique où l'emploi manque particulièrement et de la subordination dont il faut faire preuve pour en obtenir un.

2.3 Le droit, quelle contrainte ? Contrats courts et effectivité du droit

Le droit et la formalisation juridique de l'emploi constituent des éléments fondamentaux pour structurer la relation de travail et le marché du travail. Nous ne revenons pas ici sur une analyse juridique des contrats courts mais interrogeons le rapport ordinaire au droit et à l'effectivité du droit. Le droit constitue-t-il une contrainte pour les employeurs ? pour les salariés ? A-t-il une certaine effectivité ?

Le premier aspect généralement mis en avant est que certaines règles pouvaient générer des contrats trop courts. C'est le cas des règles concernant les délais de carence entre deux CDD.

Dans plusieurs accords de branche négociés pour limiter le recours aux contrats courts, une des dispositions inscrites concerne la suppression des délais de carence. D'un point de vue juridique, c'est un paradoxe. Le CDI est la norme. Il est donc interdit de pourvoir des emplois

permanents par de l'intérim ou des CDD. Dans cette optique, la fonction des délais de carence est d'empêcher qu'un même poste soit pourvu par des personnes qui enchaîneraient les contrats temporaires. Cependant, dans la mesure où le droit est contourné, le délai de carence devient un outil qui s'est retourné contre les salariés puisqu'on leur présente la période de carence ou « tiers-temps » comme une période pendant laquelle ils ne peuvent pas travailler sur le poste qu'ils occupent durablement. Il leur faut donc trouver ailleurs, sur des contrats souvent plus courts.

I : Si par exemple, je suis en tiers-temps, du coup, je ne peux pas retourner dans l'entreprise parce qu'ils sont obligés d'embaucher.

E : Oui.

I : Et comme en général ils ne veulent pas embaucher, me met en tiers-temps. Et donc, dans ce laps de temps-là, j'arrive à trouver une mission...

E : Ok.

I : Juste pour pas rester comme ça, à ne rien faire en fait, on va dire.

E : Et donc du coup, quand vous dites « en tiers-temps », ça veut dire que vous faisiez combien d'heures par semaine ?

I : C'est toujours 35 heures, sans compter les heures supplémentaires. Sinon, c'était des contrats en général de 35 heures.

E : Ok, parce que là du coup quand vous dites du coup « tiers-temps », je comprends pas trop le...

I : Le tiers-temps, en fait, quand vous êtes intérimaire dans une boîte, si vous avez une longue mission par exemple, en général, c'est 18 mois. Quand vous êtes pendant longtemps, d'affilée 18 mois dans une entreprise, l'entreprise au-delà de 18 mois est dans l'obligation de vous embaucher. Donc du coup comme ils ne veulent pas ou il n'y a pas de poste peut-être à pourvoir en CDI, donc qu'est-ce qu'ils font ? On vous met en tiers-temps, c'est-à-dire, on vous met en fin de mission du coup et on vous reprend. Ça peut mettre trois mois ou quatre mois. On vous met en fin de mission et puis on vous reprend dans trois, quatre mois.

E : Ah ouais, ça, vous voyez, je connaissais pas du tout ce mécanisme-là. Donc ça veut dire que vous allez travailler un an en entreprise, ils vont vous dire à un moment-là : « Stop puisque si c'est plus on vous embauche » et donc entre ce temps-là, vous avez fait des plus petites missions de préparateur de commande.

I : Voilà ! Des petites missions. Ça peut être un mois, ça peut être des semaines, ça peut être trois mois, le temps de retourner dans l'entreprise en fait, si l'entreprise, éventuellement rappelle.

Dans le cas présenté, cette intérimaire qui travaille plutôt sur des missions relativement longues doit, pour les enchaîner, en passer par des périodes de carences durant lesquelles il est convenu avec son agence d'intérim qu'elle ne prendra que des missions courtes le temps que soit épuisé ce temps contraint par le droit.

Les entreprises qui souhaitent « respecter » la législation (sa lettre plutôt que son esprit) s'attachent à éviter tout risque d'être contraintes de requalifier leurs salariés en CDI en imposant des périodes de carences après le terme d'un CDD.

Damien (95_011) travaille pendant un temps dans un musée qui organise exclusivement des expositions temporaires. Son activité de vente dans la boutique du musée dépend de cette temporalité discontinuée des expositions temporaires.

Pour autant, l'employeur est tenu de respecter un délai carence entre les embauches en CDD et ne peut donc pas lui proposer systématiquement un CDD pour chaque nouvelle exposition.

E : Et vous pensez que si le musée ré-ouvre, vous avez, enfin, ça vous intéresse, vous avez des chances... ?

I : Ah oui ! Moi je, je pense avoir mes chances parce que, bon j'ai bien travaillé pour eux, donc après pourquoi pas avoir mes chances ? Après c'est vrai que, je sais pas, les musées ils ont un système un peu particulier (...) à la fin de votre contrat, il faut attendre six mois avant de postuler. C'est un peu bizarre.

E : D'accord.

I : Parce que à mon avis tout simplement je pense et après j'ai compris leur petit manège, c'est que du coup, on ne peut pas cumuler, enfin, au bout d'un moment donné on ne peut pas cumuler plusieurs CDD à la suite. Et du coup, c'est interdit par la loi, ça. (...)

E : D'accord, donc la règle c'est que vous pouvez attendre six mois avant de repostuler ?

I : Voilà, pour qu'ils soient entre guillemets dans leur légalité.

A cette exception près pour laquelle le droit, ou du moins son usage par les employeurs, semble constituer une contrainte sur l'emploi, le constat dominant demeure la faible emprise du droit sur les relations d'emploi dans le cadre de ces contrats courts.

Au cours des entretiens, nombreux sont les enquêtés qui évoquent des situations dans lesquelles le code du Travail ne leur semble pas respecté. Il est bien évidemment impossible de se prononcer sur la véracité de ces illégalités. Nous les relatons pour ce qu'elles disent du vécu de la relation salariale en contrats courts.

De très nombreux enquêtés, lorsqu'on les interroge sur les temporalités de leurs emplois évoquent des situations dans lesquelles les contrats sont signés *a posteriori*.

Ève (95_013)24 ans est étudiante et hôtesse d'accueil.

I : Donc, c'est un contrat qu'ils t'envoient sur une plateforme. Tu reçois un mail et un message pour te dire que t'as reçu ce contrat, qu'il faut que t'aies le signer avant telle date. Donc souvent, t'as un laps de temps d'à peu près une semaine pour le signer. Et d'ailleurs, souvent, il est envoyé après ta période de... après que t'aies commencé en fait.

E : Ah !

I : Souvent, par exemple, je ne sais pas, je vais signer un contrat pour le 6 février par exemple. Et donc, ils vont me l'envoyer le 12 ou le 15 février quoi. Souvent, c'est... Ça ils n'ont pas le droit de le faire aussi...

E : Oui, c'est ça.

I : ..., mais il y a beaucoup, beaucoup de sociétés qui le font.

E : Oui, oui.

I : Et on fait... on passe le contrat de manière orale. Il me dit : « D'accord, OK. C'est bon pour ça » ou par mail, de manière écrite, mais on ne le signe pas... Souvent, ils tardent à l'envoyer, puisque bon, je ne sais pas. Les ressources humaines ou autres, voilà. Du coup... Mais ça, ça m'arrivait à peu près avec toutes les sociétés avec lesquelles j'ai travaillé. Je n'ai jamais eu de contrat que j'ai signé avant de commencer ma prise de poste, quoi.

Florence (06_007), 50 ans, extra dans la restauration travaille principalement pour des traiteurs sur la Côte d'Azur

E : Une journée ? Et là du coup, vous signez un contrat pour une journée ?

I : Oui. En fait, on ne signe rien du tout. On arrive et on fait notre mission et on reçoit notre feuille de paie le mois prochain et...

E : D'accord. Donc, il n'y a rien formellement de signé ?

I : Si. Alors, les boîtes d'intérim, oui, elles sont obligées, donc, ils nous font signer un papier. Après, il y a certains... chez XXXXX, on signe un contrat à la fin de la mission. Mais après, la plupart des autres, on ne signe rien.

Paula (95_015), 55 ans aide-soignante dans un Ehpad

E : D'accord. Du coup, votre contrat, vous le signez quand, en général ?

I : Là, je le signe tous les débuts du mois ou toutes les fins de mois.

E : Donc, tous les débuts du mois, vous commencez la mission ?

I : Oui. Même si je n'ai pas encore signé, je commence, et après, ils m'emmènent... De toute façon, dans le mois, je signe : soit le début, soit la fin, soit le milieu, je signe.

E : D'accord. Du coup, ça vous arrive de commencer à travailler sans signer ?

I : Sans signer, oui.

Mireille 95_054, 58 ans, Guide conférencière

... Enfin, quels types de contrats vous signiez à ce moment-là ? C'était pas un CDD d'usage...

I : C'était un CDD.

E : C'était un...

I : Non, c'était un CDD.

E : Un CDD, d'accord.

I : En fait, je vous le dis même honnêtement : à l'époque, on ne les signait même pas, quoi. C'est quand même un milieu où le côté légal a quand même souvent été oublié. Dans le tourisme, on fait ça de bric et de broc un peu n'importe comment. Ça commence à devenir un peu plus sérieux maintenant, mais... Pourtant, j'étais avec des agences qui étaient

tout à fait correctes, réputées, mais je n'avais même pas... J'avais peut-être une lettre d'engagement, et pas toutes, j'en suis sûre. Mais on avait, effectivement un CDD.(...)

Alors, certains, je n'ai jamais eu de contrat, c'est même assez fréquent. Et puis, pour d'autres, quand même, il y en a qui ont voulu être un peu plus légaux, et qui ont voulu me faire des contrats. Alors, il y en a un, je vous donne les noms, je m'en fiche, c'est N.. Tous les ans, je signe un contrat en début d'année pour un certain nombre de visites. Si j'en fais moins, ben tant pis, si j'en fais plus, on fait un avenant, etc. Bon, et puis, à la fin de l'année, j'ai une attestation pour le chômage, etc. Voilà comme ça se passe à peu près. Maintenant, d'autres ont voulu se mettre absolument en raccord avec la loi, et nous font maintenant un contrat par prestation. Donc, quand vous avez deux prestations par mois avec un employeur, ça va très bien, parce que les deux contrats, ce n'est pas trop. Quand vous en avez beaucoup, ça commence à poser problème, et c'est vraiment très dangereux, c'est ce qui est en train de nous arriver maintenant. C'est très clair, parce qu'en plus, ces contrats sont signés à la dernière minute, c'est-à-dire souvent le matin de la mission.

Autrement dit, dans ces situations très fréquentes (et que l'on retrouve dans de nombreux secteurs) le contrat est à proprement parler à durée indéterminée. Lorsque le contrat est signé *a posteriori* on ne fait qu'enregistrer un état de fait et non un engagement de la part de l'employeur. Même lorsque les contrats sont signés à l'année sur un nombre d'heures ce sont des avenants qui viennent *a posteriori* régulariser juridiquement un engagement réciproque qui n'en était pas un. C'est la fin de la mission qui, de fait, va déterminer le terme du contrat dans une logique de contrat de chantier. Nous verrons par la suite (Encadré 2) les incidences que de telles pratiques, et surtout la régression récente de ces pratiques, peuvent avoir comme conséquence dans la comptabilisation statistique des contrats courts.

Autre question souvent abordée par les enquêtés : la non-rémunération de certains temps d'emploi.

Au moment de l'entretien avec Salim (95_005), il n'a toujours pas signé de contrat et n'a pas été payé pour une mission d'intérim finie il y a plus de deux semaines. Il prévoit d'aller voir l'agence d'intérim pour éclaircir cette situation et faire valoir ses droits.

Dans l'animation commerciale (mais également dans les sondages), l'activité s'organise autour d'une succession de missions, avec des missions ou des heures de travail ajoutées au dernier moment. Il y a également des dépenses qui peuvent être prises en charge par les employeurs comme les frais de déplacements ou l'achat de bouteilles d'eau. Si l'ensemble des

salariés s'accordent sur le fait qu'ils devraient « vérifier leurs heures » et pointer leurs fiches de paie, tous ne le font pas parce que cette activité serait particulièrement fastidieuse. Pourtant, les risques de non-paiement de la totalité des heures ou des frais semblent nombreux, que ce soit ou pas volontaire de la part de l'employeur.

Fabienne (06_005, 63 ans) dit regarder ses fiches de paie dans les grandes lignes et choisit d'éviter autant que possible les agences « pas nettes ».

On travaille pour des agences qui sont pas très nettes non plus. C'est-à-dire que vous recevez donc votre contrat par mail, vous signez votre contrat électroniquement, vous devez faire un reporting qui... Et après, donc vous avez des frais, et pour ces frais, ils vous donnent une fiche, (...) vous avez dessus vos heures et vos kilomètres. Ils vous mettent trois kilomètres, par exemple, pour aller de Nice à Mandelieu, et vous devez signez. (...) Et si vous êtes pas d'accord, vous l'imprimez, vous nous le renvoyez avec les vrais kilomètres ». On vous paie jamais. C'est pas vrai, (...) On évite de travailler avec cette société parce que vous êtes sûr qu'elle va vous bananer quelque part. C'est obligé. Et c'est connu. Une fois, pour la petite histoire, j'étais en animation. Arrive un monsieur, un peu comme vous la dernière fois et tout, puis il me parle, il me dit : « Ça va ? Vous êtes contente ? Vos frais sont payés et tout ». Je le regarde, il me dit : « Je suis juge... » au travail là, je sais pas comment ça s'appelle.

E : Inspecteur du travail ?

I : Oui. Je suis juge. Et il m'a dit : « Le nombre de gens qui travaillent pour DMF qui n'ont pas leurs frais payés, je ne vois que ça ». Et la société existe toujours. Après, ils sont un petit peu... En fait, on est encore les esclaves de ces gens-là aussi.

E : En gros, la stratégie, c'est plus de ne pas travailler pour eux que d'aller aux prud'hommes, d'avoir un vrai...

I : Oui... Le problème, c'est que beaucoup maintenant de sociétés passent par ces gens-là, parce qu'ils doivent tellement tirer les prix bas, que ça doit intéresser les sociétés.

E : Oui.

I : De demander des gens à aller travailler avec eux.

E : Et il y a des salariés du coup qui sont obligés de passer par eux ?

I : (...) Quand on reçoit sa fiche de paie, on commence à tout éplucher, les heures payées, les heures qu'on a fait, les frais, ça prend un temps fou.

E : Vous vérifiez tout ?

I : Moi, non. Mais oui, les grandes lignes, oui, quand même. Je sais à peu près combien d'heures j'ai fait, combien je dois... Oui, je dois connaître, si vraiment ils ont oublié ou pas. Et ils peuvent oublier facilement. (Fabienne, 06_005)

Nous reviendrons plus tard sur les enjeux juridiques des temporalités des intermittents de l'emploi. Mais il est clair que la multiplication des contrats et des employeurs suscite autant d'occasions de contentieux, de mauvaises pratiques et d'irrégularités. La rapidité avec laquelle s'enchaînent les contrats et la faiblesse des liens établis dans des relations salariales fugaces n'incitent guère à faire valoir ses droits mais davantage à « passer à autre chose ».

C'est par exemple le cas en matière de discrimination.

Salimata (95_022), 27 ans, se dit victime de plusieurs pratiques illégales de la part d'un établissement pour personnes âgées qui l'a embauchée. D'une part, la maison de retraite a multiplié les CDD de remplacement au sein du service blanchisserie. Salimata est suivie par la mission locale qui l'a accompagnée pour se faire embaucher. Lorsque la mission locale apprend que les CDD se multiplient pour Salimata au sein du même service, elle « rappelle à l'ordre » l'employeur qui lui proposera ensuite un contrat d'avenir. D'autre part, Salimata pense à partir des confidences faites par une collègue qu'au moment où un CDI était vacant au sein de la blanchisserie, elle ne l'a pas décrochée parce que la responsable voulait éviter une salariée susceptible d'avoir des absences liées à la maternité et a préféré donner le poste à une salariée beaucoup plus âgée qu'elle.

Amélie (80_034), 23 ans, a enchaîné plusieurs CDD à Intermarché. Elle a été contrainte de se mettre en arrêt maladie par l'employeur dont elle pense qu'il n'a plus voulu d'elle lorsqu'il a appris qu'elle était enceinte.

« I : Mais en fait c'était ça [être en arrêt maladie] ou il fallait pas que je revienne en fait. Mais si je revenais pas, je perdais tout. Donc, j'ai pas eu le choix. En fait, par conseil de gens qualifiés et hauts, ils m'ont conseillé de me mettre en arrêt pour perdre rien en fait. (...) Voilà. J'ai pas de motif comme quoi pour eux, c'est moi qui démissionne, alors que c'est pas moi qui ai demandé de partir. J'ai été malade, certes, mais c'est eux qui m'ont dit de partir, donc... (...)

E : Et pour vous, c'est vraiment le fait que... Mais vous avez été malade, si c'est pas indiscret, vous avez le rhume ou vous avez... ?

I : Non, non. J'étais blanche en fait, tremblante. Donc, pas bien quoi. Bon après, je suis enceinte, mais bon, c'est pas le fait qui fait quoi. Après, on est enceinte, mais on peut travailler quand même quoi.

E : Vous croyez que... Et est-ce qu'ils savent que vous êtes enceinte ou ils le savent pas ?

I : Ils le savent. Donc, je pense que c'est ça qui fait que ça les gêne en fait. (...) Quand je l'explique, c'est vrai que les gens ils disent : « Oui, il a pas le droit de faire ça... Oui, c'est bizarre ».

E : En fait, d'accord, parce que moi je croyais que vous aviez eu des arrêts... J'avais pas bien compris. Je pensais que vous aviez eu des arrêts maladie et qu'ils avaient trouvé que vous en aviez trop.

I : Non, c'était le premier sur les six mois, donc... (...) Et puis j'étais partie, mais le lendemain je pouvais retravailler. Après, c'était peut-être juste un coup de fatigue ou peut-être une... je sais pas. Peut-être le sucre ou je sais pas qui fait que... (...) Oui, ça me tournait et tout ça. Mais après, rien de méchant quoi.

E : Oui, d'accord. Et donc là... Vous êtes donc en arrêt maladie jusqu'à la fin de juin... (...) ou vous allez essayer de... non ?

I : Non. Il veut plus de moi le patron, donc...

E : Il vous a dit comme ça ?

I : Oui, il me l'a dit clairement. Il dit : « Vous êtes malade. Bon, on arrête le contrat. Je veux plus vous voir ».

E : Mais en même temps, il vous l'a pas arrêté le contrat.

I : Il a pas le droit de l'arrêter. Après, je peux aller retravailler, mais il voudra pas de moi. Donc, aller travailler, puis qu'il me dise : « Non, on n'a pas besoin de toi ». Ils m'ont déjà remplacé, donc... ça servira à rien que j'aille là-bas.

E : Oui. Et vous savez s'il fait ça souvent ou ?

I : J'ai des connaissances qui travaillent...

E : Voilà.

I : ... qui sont haut placées. Et apparemment, c'est pas la première fois qu'il a à faire au prud'homme, donc... je pense qu'il a dû avoir pas mal de soucis sur ce truc-là. » (Amélie, 80_34)

Alors qu'elle ne doute pas avoir le droit pour elle, Amélie ne souhaite pas porter plainte et veut « passer à autre chose ».

Enfin, il convient de mentionner que plusieurs enquêtés ont des expériences de travail non déclaré. Pour se couvrir le mieux possible, les employeurs font parfois le choix de ne déclarer qu'une partie des heures. Mathias (80_015), 32 ans, a travaillé dans un bar en étant partiellement déclaré, ce qui pour lui est une pratique courante du secteur.

« E : Et quand vous avez travaillé en décembre, c'était déclaré ou pas ?

I : Oui, oui, c'était déclaré, c'était... comme dans les bars quoi. C'est-à-dire qu'il y a 30 heures qui ont été déclarées sur les 150 et 200 heures que j'ai pu faire. (...) Après, le reste c'est passé au noir.» (Mathias, 80_015)

Farida (95_029), 46 ans, algérienne dont la situation administrative lui permet de travailler depuis 2015 tente de trouver de l'emploi déclaré et stable. Faute d'y parvenir pour un nombre d'heures important, elle cumule un CDI comme aide à domicile (4 heures par semaine) et du travail non déclaré dans une entreprise familiale de restauration. Non seulement le nombre d'heures travaillées reste très incertain mais aussi le non-paiement de certaines heures effectuées est récurrent. Dans le cas de Farida, même la déclaration de certaines heures n'est pas effectuée.

« E : De 06h00 à 15h00 et vous êtes payée 60 € ?

I : Oui.

E : Et par contre, vous n'avez pas de contrat quoi ?

I : Non. On n'a pas de contrat. Et des fois, ils disent qu'on va vous déclarer juste deux heures, on sait jamais, les contrôles ils passent et ils font ça, mais ils l'ont jamais fait. Et quand ils ont un pressentiment ou une alerte comme quoi les contrôleurs, ils vont venir, hop, le téléphone : « Demain, on travaille pas ». Comme ça, quand les contrôleurs, quand ils viennent, ils trouvent personne. [...] Ils font croire les gens comme quoi ils vont leur faire le contrat. Donc toi, tu travailles en disant qu'elle va

faire mon contrat. Et admettons que tu réclames, après t'es virée et ils ramènent les autres. » (Farida, 95_029)

Denis (95_001), 58 ans, présente le travail non déclaré comme une pratique récurrente dans le secteur du spectacle. Pour lui, c'est une activité complémentaire.

« Voilà, donc ça, c'était mon boulot, ça a duré à peu près 5 ans, en même temps que le travail de musicien, donc on me demande de venir en studio enregistrer un album, je prends ma guitare, je vais en studio, j'enregistre l'album. On me demande de faire une voix, j'y vais, je fais une voix. Et là, alors c'est des contrats parfois payés avec... un papier officiel, mais c'est souvent payé au black, quoi, c'est souvent payé au black, parce que... les patrons veulent pas... veulent pas payer des charges sur un contrat qui va durer... aussi court, quoi, donc on... on vous dit, ben je te paie au black, et voilà. Et y a beaucoup de musiciens qui travaillent comme ça, beaucoup de gens travaillent comme ça. [...] Et c'est forcément payé... alors effectivement, c'est un contrat court, mais y a rien d'officiel qui est signé... En tant que technicien, ils étaient obligés, parce que s'il y a un accident sur le chantier ou un accident sur le déplacement, ils sont obligés. Tandis que dans un studio... à moins de... [...] ça dure une journée, ça peut même durer qu'une demi-journée, on arrive le matin... si c'est bien fait, on a fini, il vient nous voir, il nous dit, merci, on se rappelle, voilà » (Denis, 95_001)

Patrice (80_016), la trentaine, est resté environ quatre ans au RSA en ne travaillant quasiment pas. Il a gagné un peu d'argent par des activités non déclarées. Il a donné des cours particuliers à des élèves qu'il trouvait par le bouche-à-oreille, il faisait du bois pour ses grands-parents, il assurait des remplacement pour des cours de judo en cas d'absence du professeur titulaire dans une association dont il assurait la présidence, plus pour éviter de perdre les inscrits que pour la rémunération.

Cette liste d'activités non déclarées est intéressante parce qu'elle illustre les frontières parfois poreuses entre ce qui devrait et pourrait être déclaré. Si donner des cours de judo de cette manière présente un risque, cela n'est pas du tout le cas de l'aide aux grands-parents. Les exemples de non-respect des droits des salariés sont trop nombreux pour être cités mais la plupart s'expliquent par la dimension fugace de la relation d'emploi.

Alors que la visite médicale est normalement obligatoire à l'embauche, Mathias (80_015) n'en a pas passée.

« I : Comme la visite médicale. Ils ne m'avaient pas prévenu, j'étais à l'usine, ils m'ont dit : « Vous avez eu une visite médicale, on a oublié de

vous le dire, on la décalera pour une prochaine. » Mais finalement tout ce genre de choses n'a jamais eu lieu... » (Mathias, 80_015)

Alors que les salariés doivent être prévenus à l'avance de leurs horaires, lorsque Astrid (95_021) occupait un poste d'assistante dans l'immobilier sur un CDD de remplacement, il était fréquent qu'on lui demande de faire des heures supplémentaires en finissant plus tard le soir sans la prévenir à l'avance. Face à cette pratique, sa stratégie n'est pas de s'appuyer sur le droit mais à l'issue de son CDD, lorsque son supérieur lui propose un CDI dans l'entreprise, elle l'a refusé et a demandé une lettre de recommandation pour ses recherches futures.

« En fait, on me demandait de faire des horaires, de rester jusqu'à... A la base, mon contrat, c'était 9 heures-17 heures 45 et on me demandait de rester jusqu'à 18 heures 45, mais ils ne savaient pas quel jour, c'était quand ils voulaient. Et moi, je ne peux pas de me permettre de : « Peut-être quand on veut ». Il faut qu'on me dise : « Tel jour, tu iras jusqu'à telle heure ». Et si je reste, il faut que le salaire suive, parce que je connais mon travail et je sais ce que j'ai à faire, et eux, apparemment étaient un peu dans les airs et vu que je suis qu'assistante, ils se permettent de faire des choses qu'ils ne feraient pas avec des managers ou des directeurs. Et ça, ça ne me plait pas, et je ne comprends pas les choses comme ça. Donc, j'ai refusé le CDI et je suis partie avec une lettre de recommandation, je fais mon bout de chemin ailleurs. »

2.4 Méconnaissance de la nature ou de la durée des contrats par les salariés

Un autre élément très marquant de l'enquête est notre incapacité à comprendre par le biais des entretiens la nature ainsi que les limites temporelles des contrats que les interviewés signent avec leurs employeurs. La formalisation juridique de la relation d'emploi qui nous intéresse au plus haut point dans le cadre de cette étude sur les contrats courts, semble très souvent ne pas être très claire pour les salariés qui méconnaissent des éléments juridiques aussi simples en apparence que la date de début et la date de fin de leur emploi. De fait, cela traduit le plus souvent une complexité réelle du sujet. La question de connaître le nombre de contrats qui les lie au même employeur sur une durée donnée n'a rien d'évident tant l'engagement moral peut différer de sa formalisation juridique.

Abdou (95_017), 32 ans, étudiant sénégalais travaillant en CDD

Il est difficile de saisir à la seule analyse de l'entretien et malgré les nombreuses relances à ce sujet quelle est la nature de son contrat ou de ses contrats. Le discours est très confus.... A-t-il seulement des contrats courts ? La chose est d'autant moins étonnante que la notion de contrat de travail dans le secteur des sondages se superpose parfois avec celle de contrats de mission. Ainsi les chargés d'enquête à garantie annuelles prévus par la convention collective SYNTEC ont à la fois un contrat de travail (un CDI) mais aussi des « contrats d'enquêtes » à chacun des missions qui leur sont confiées.

E : Ils font com... par exemple, ça va de quelle durée à quelle durée vos contrats ?

I : Du premier au 30.

E : D'accord. Non, ce que je veux dire, c'est que du coup, enfin, des fois, vous avez un jour, des fois vous avez...

I : Oui.

E : Est-ce que parfois, vous avez une semaine ou jamais ? C'est toujours un jour ?

I : Une semaine d'affilée ?

E : Oui.

I : Non.

E : Non ?

I : Non.

E : En fait, c'est un jour à chaque fois, ou pas ?

I : Oui, maintenant, ça dépasse un jour. Je peux travailler cinq jours sur sept ou six jours sur sept.

E : Mais en signant un seul contrat ou en signant cinq contrats ?

I : Cinq contrats.

E : D'accord. De toute façon, le contrat que vous...

I : Cinq contrats, exactement.

E : Le contrat que vous signez, il est toujours un contrat journalier ?

I : Non. En fait...

E : Enfin, de quelques heures ou de...

I : ... ça dépend des sites, parce que je vous ai cité cinq sites : Tour Eiffel, Louvre, Cité des sciences...

E : Les musées, ouais.

I : Il y en a quatre sites, donc c'est quatre contrats. Et c'est à l'échelle du mois. Donc, je peux travailler, par exemple, aujourd'hui, au Louvre, demain, à la Tour Eiffel, après-demain, je ne travaille pas, et le jour suivant, je travaille à la Cité des sciences. Par contre chaque site a son propre contrat. Mais les contrats ne dépassent jamais deux mois.

E : Mais ce que j'ai du mal à comprendre, c'est par exemple, les gens qui distribuent des trucs gratuits, vous savez, les magazines ou des trucs comme ça, eux, ils vont signer un contrat à chaque vacation ?

I : A chaque vacation, ouais.

E : Voilà. Chaque vacation, à la fin du mois, ils ont une fiche de paie avec... enfin, une seule fiche de paie même s'ils ont signé 20 contrats, mais ils ont signé un contrat par vacation.

I : Exactement.

E : Est-ce que vous, c'est pareil ou pas ?

I : Non, maintenant, ce n'est plus pareil.

E : Non ? C'est ça que... d'accord.

I : Mais avant, c'était pareil. C'est-à-dire, avec XXX, c'était comme ça. Chaque vacation, je signe un contrat. Et à la fin du mois, j'ai une seule fiche de paie. Par contre, maintenant, avec YYYY, je signe chaque mois le contrat, mais à la fin du mois, j'ai le nombre de fiches de paie...

E : D'employeurs.

I : Par rapport...

E : Au nombre de sites que vous m'avez expliqué ?

I : Exactement.

E : D'accord, donc en fait, votre contrat, formellement, il dure un mois ?

I : Exact, c'est ça.

E : Voilà. Mais par contre, il n'y a pas de nombre d'heures qui est lié à ce contrat ?

I : Non, ça varie d'un mois à l'autre.

E : D'accord. En fait, vous signez un contrat, mais qui n'a pas de nombre d'heures d'inscrit dessus, quoi ?

I : C'est-à-dire, c'est inscrit, mais ça dépend de chaque... Le mois, alors, vous avez ce mois puis...

E : D'accord. Vous avez votre planning pour un mois, du coup ?

I : Exact. Mais par contre, dans le mois, je peux avoir aussi des vacances supplémentaires. Pourquoi ? Parce qu'il y a des gens qui se désistent.

Dans certains cas, pratiques illégales et contrats non compris par les salariés sont difficiles à départager.

Mathias (80_015), 32 ans, intérimaire dans la logistique, parle d'un contrat à la demande

« Ils ont fait des plans... j'ai vu des plans, un mec en disant : « On n'aura pas la commande qu'il faut en fin de semaine. Là aujourd'hui c'est la merde, il faut que tu me sortes des intérim. » On avait un petit black vraiment maladroit. Ça faisait deux jours qu'il était là. Le pilote il s'est planté et il a fait : « Je suis désolé, mais là, ça le fait pas, il faut que tu partes. » Le gamin était à pieds, il vit à Amiens sud, à l'autre bout. Il avait prévu de rentrer avec quelqu'un le soir. Il a fait sortir le gamin et il est reparti et puis il est rentré... Et je suis resté en mode... En fait, il a fait le tour de l'atelier, il a chopé cinq, six nouveaux. (...) parce qu'il y avait une commande qui s'est arrêtée. »

Le fait que l'intérim permet d'ajuster le volume de la main-d'œuvre à l'activité de l'entreprise est un fait connu et même une des principales justifications de ce secteur : l'intérimaire est « mis au planning » pour la journée ou pas. Dans ce cas, il s'agit d'un ajustement infra-journalier. D'après cet enquête (Mathias, 80_015), ce serait lié à un contrat « au besoin ».

E : Moi ce que je ne comprends pas c'est... ça revient à ce qui tu m'as dit tout à l'heure, je t'ai fait répéter, mais c'est l'histoire de... que tu as signé quatre jours, tu bosses deux jours, tu es payé deux jours, enfin...

I : C'est un contrat au besoin en fait.

E : En fait, qu'est-ce que tu signes ?

I : Tu signes ton droit au travail quand tu es sous ton contrat, mais enfin ton droit au travail, quand tu travailles en fait. Mais à partir du moment où tu ne travailles pas, c'est comme le jour où tu pointes pas à ta boîte. T'es sous contrat, tu ne te pointes pas au boulot, tu as pas fait tes heures, donc tu es pas payé.

E : Oui, mais ce n'est pas pareil de ne pas te pointer et qu'ils te donnent pas de boulot. Enfin...

I : Oui, mais ils ont... En fait, comme tu ne vas pas travailler pour eux, ils ne vont pas te payer, parce que de toute façon tu as pas travaillé. Ton contrat...

E : Oui, mais en même temps tu ne peux pas travailler ailleurs puisque tu es sous contrat.

I : Oui, mais le contrat il se signe à la journée, donc de toute façon tu ne trouveras pas de boulot à la journée.

E : C'est des contrats... parce que je croyais que tu me disais que des fois...

I : A la semaine grand maximum.

E : Non, mais est-ce que par exemple c'est possible que lundi tu signes un contrat pour quatre jours, donc jusqu'au jeudi soir, et admettons le mardi il n'y a pas de boulot ?

I : Eh bien le mardi, il n'y a pas de boulot, ils vont dire que tu vas rester là-bas, tu seras sous contrat, mais c'est pas grave, de toute manière ils auront pas pu te faire travailler. Au pire, ils ont... Alors je ne sais pas... je vous avouerai que je comprends pas tout. Enfin, je regarde l'ensemble du contrat, mais déjà le principe de deux jours après, parce que moi je travaillais, je bossais, j'avais un contrat de deux jours. Je travaille le mercredi et ensuite le jeudi. J'appelle la boîte d'intérim en disant que j'ai pas reçu mon contrat pour mercredi et jeudi. Et elle me dit : « Oui, votre contrat il est valable en fait, vous signez un contrat pour deux jours, mais

il est valable pour quatre jours. », « Comment ça ? », « Eh bien en fait, il est prolongé sur encore deux jours après votre contrat. »

E : Quelle que soit la durée initiale ?

I : Si au besoin. Peu importe la décision, c'est gagner une mobilité. Mais du coup, quand je ne suis pas sous contrat... En fait, c'est ça, je ne comprends pas ce principe. Ok, ils ont l'avantage de me prendre s'ils ont besoin de moi, mais s'ils n'ont pas besoin de moi, en fait je suis plus sous contrat. Et en fait, c'est un peu le contrat à la demande, c'est que je pense que même quand on t'embauche en fait, tu as un contrat avec eux pour te protéger, mais si ne tu travailles pas tes horaires, tu les fais pas et qu'ils n'ont pas besoin de toi, même si tu es sous contrat et à partir de ce moment-là, je pense que le contrat est révocable, ils ont pas besoin de toi, ils t'embauchent pas. Et puis ça t'empêche pas de signer à côté, de toute façon, ils te feront pas chier, ils ont pas besoin de toi.(...) Ils peuvent expliquer – comme on est sur des périodes d'essai en plus sur ces périodes-là, ils peuvent dire – que le mec ne fait pas l'affaire tout simplement. Il ne fait pas l'affaire, il n'est pas compétent, on peut pas le garder. Donc, on va... et puis de toute façon, la période d'essai sur l'intérim, je sais pas combien de temps elle doit être. Sur un contrat de deux jours, la période d'essai va être de combien ? Eh bien voilà. Donc ils vont juste expliquer que tu fais pas l'affaire, donc tu es nouveau. C'est facile de dire : « Écoutez, ce monsieur, même si on a signé un contrat avec lui, il est pas compétent. » Donc, c'est vraiment du... on te fait comprendre que voilà, on t'utilise, c'est comme le principe de l'astreinte quoi. »

Au final, le droit est très présent et nul doute que la formalisation de l'emploi est un élément très surveillé par les entreprises. Mais c'est clairement moins le cas des salariés qui ignorent souvent les temporalités de leur emploi. Plus profondément, la question de la formalisation des limites temporelles de l'emploi, et donc le décompte des heures travaillées, deviennent d'autant plus cruciaux que le nombre des transitions début de contrats, fins de contrats se multiplient et que les salariés ne prennent pas la peine de faire valoir leurs droits.

Plus généralement la multiplication des emplois et de employeurs pose la question de la capacité du droit à réguler le temps de travail et les temporalités du travail quand les relations d'emploi sont multiples et explosées.

Encadré 3 : Quelques éléments de mise en perspective qualitative de l'évolution quantitative des contrats courts

Nous avons vu dans cette partie que la connaissance des contrats et la signature de contrats *a posteriori* était monnaie courante. Pourtant plusieurs témoignages laissent penser que la formalisation de l'emploi va en s'améliorant. C'est par exemple le cas sur les « CDD d'usage » qui, de plus en plus, sont formalisés comme tels alors que ce n'était pas nécessairement le cas dans des périodes plus anciennes. Plusieurs enquêtés font état de cette formalisation croissante des contrats. C'est par exemple le cas des guides conférencières rencontrées

Mireille (95_054), 58 ans, guide conférencière

E. : Le CDDU, vous l'avez vu arriver à partir de quand ?

I : Oui, le CDDU, bon, il y en a un. Mais ça ne s'appelait pas, on baptisait ça CDD, mais j'avais déjà une mission, etc. Et vraiment sous le nom de CDDU l'année dernière. Je ne saurais pas vous dire en quel mois, mais l'année dernière. (...) Mais je pense que tout simplement, il y en a qui ont peur, maintenant, qui ont peur de contrôles et tout ; notamment à l'office de tourisme de Versailles où on a changé de directeur entre-temps. Et la nouvelle directrice est hyper légaliste, et donc, elle a très très peur.

Souad (95_055), 61 ans, guide conférencière

« j'ai toujours eu des CDDU, même s'ils s'appelaient pas comme ça, avant, mais c'était l'équivalent. Avant, ça s'appelait CDD tout court. Et dans les années... je crois que c'était les années 90, ouais, il me semble, l'État a pondu un nouveau nom CDDU »

De même dans le déménagement, le travail journalier peut prendre de très nombreuses formalisations juridiques différentes. Dans la mesure où les contrats sont signés *a posteriori*, plusieurs journées peuvent faire l'objet de regroupement dans un seul et même contrat. Mais la même organisation du travail peut donner lieu à de très nombreux contrats fragmentés. Par exemple, l'employeur, dès lors qu'il souhaite signer les contrats de travail *a priori* et ne veut prendre aucun risque juridique, pourra préférer signer un contrat par jour plutôt que de grouper dans un même contrat des missions journalières différentes.

Xavier (95_036), déménageur, 60 ans, explique l'organisation du travail dans l'entreprise qui l'emploie très régulièrement comme journalier.

« I : Normalement, on ne peut pas laisser un chantier, donc on doit le finir. Donc ce n'est pas régulier, c'est assez rare. Sauf dans le particulier. Quand on fait des particuliers, ben, j'en ai fait un la semaine dernière, on a fini à 18h. Voilà.

(...) on est toujours à 7h au dépôt. À 7h au dépôt, ou on va à 8h directement sur un chantier. (...) Mais après, le soir c'est selon... ce qu'on a à faire. Et par contre, le week-end, y a généralement les grosses entreprises qui déménagent, et généralement, le vendredi, on fait du... jusqu'à 22h. Tous les vendredis, quasiment, on fait jusqu'à 22h. Voilà. Et on poursuit le samedi si le chantier n'est pas fini. C'est... comment dire, c'est... on va dire que c'est un peu une règle, quand un chantier n'est pas fini, on le termine.

E : Au niveau du contrat, est-ce qu'ils vous font signer un autre contrat, ou alors est-ce que c'est du black ?

I : Ah ben, y a un contrat signé quasiment tous les jours... 'fin, ils font des contrats... ils groupent plusieurs jours, et on le signe. Dans mon ancienne société, c'était un contrat par jour.

E : Donc là, du coup, c'est des contrats pour 3 jours ?

I : Je ne sais pas si j'en ai un sur moi... si... alors, normalement, il doit y avoir les journées écrites quelque part... Ah, ben voilà, là, vous avez toutes les journées, [il sort un contrat de travail de 6 jours]. Voyez ?

Au final, tous ces témoignages semblent montrer une certaine plasticité de la formalisation juridique des contrats et d'un arbitrage toujours possible entre le nombre de contrats et la durée prise en compte. Ces différents éléments devraient amener à s'interroger sur les tendances observées sur les contrats courts à partir des statistiques. En effet, une fragmentation purement formelle des contrats – comme par exemple le fait de faire 6 CDD au lieu d'un dans le cas du déménageur, ou encore le fait de faire 20 ou 30 CDDU à la place d'un seul CDD annuel assorti d'avenants pour les guides conférencières – a pour conséquence, à partir d'une réalité du travail et de l'emploi relativement

identique, de faire gonfler le nombre de contrats courts, d'en abaisser la durée moyenne pour un volume de travail identique, et d'augmenter les phénomènes de « récurrence » des contrats auprès de mêmes employeurs. Soit, précisément les tendances statistiques observées depuis quelques années.

3 Les temporalités de l'emploi et du chômage

On renvoie souvent implicitement la succession de contrats courts à la figure du précaire qui jongle entre plusieurs emplois, plusieurs employeurs, plusieurs miettes d'emplois mal coordonnés dans un emploi du temps haché, fragmenté, irrégulier. Si l'enquête confirme bien l'existence de cet usage des contrats courts, ainsi que les difficultés qui lui sont inhérentes, elle montre néanmoins aussi d'autres usages. Dans cette section, nous insistons sur la diversité des logiques d'organisation temporelle de l'emploi et sur des enjeux communs souvent peu mis en avant, comme par exemple la recherche extensive d'emplois pour pallier la faiblesse des salaires qui est loin de concerner les seuls précaires.

3.1 Travailler plus pour gagner plus 1 : faire le maximum d'heures et le problème de l'inadaptation de la régulation par le temps de travail

Une des observations les plus surprenantes de cette étude a été de constater que les contrats courts, loin de coïncider avec des situations de sous-emploi, correspondent également à des situations inverses de sur-emploi. Il arrive que le temps de travail hebdomadaire des personnes que nous avons interrogées dépassent très régulièrement et très largement les 35 heures. Mais le dépassement des durées d'emplois s'opère aussi à d'autres échelles comme par exemple à l'échelle annuelle avec la possibilité donnée par les contrats courts pour des salariés en CDI de cumuler congés payés et salaire complémentaire.

Mathieu (80_021) 32 ans, travaille dans la restauration depuis 12 ans. Il a enchaîné les CDI dans une brasserie (1an), un restaurant d'un chaîne internationale (3 ans) puis un hôtel (3ans) puis un bar (2 ans) puis à nouveau un restaurant dans lequel il est responsable de salle depuis 2016. A chaque fois il a démissionné ou négocié une rupture conventionnelle dans ses précédents emplois. Durant toute cette période, il a travaillé en plus comme extra pour des traiteurs.

E : Et donc là, pourquoi avoir décidé de compléter, enfin, votre semaine de travail par des extras ?

I : pour des raisons financières.

E : Parce que là, enfin, ce que vous gagniez avec les CDI, ça ne vous permettait pas de vivre... ?

I : Si, ça vous permet de vivre, mais on ne roule pas sur l'or. De toute façon, c'est... enfin, je voyais, il y a encore quelques temps un truc, là, c'était aux infos ou je sais plus quoi, ils disaient... notamment ce qui est en saison, ils arrivent plus à trouver du personnel. Mais moi, je comprends qu'on trouve plus de personnel. Le personnel est sous-payé. C'est un métier où vous êtes sous-payé (...) En tant que serveur pur, j'étais à 1 500, 1 600 net.

E : Et du coup, avec les contrats, enfin, les contrats d'extra, les week-ends, vous arriviez à monter de beaucoup ? De vraiment compléter vos revenus ?

I : Ça dépendait des périodes, ça dépendait comment on pouvait caler, parce qu'il y avait des moments, forcément, moi aussi je bossais, quoi.

E : Ouais, parce que du coup, vous travailliez aussi le week-end dans les restaurants ?

I : C'est ça. C'est pour ça que je vous dis : tout ce que je faisais en traiteur, je le faisais essentiellement quand j'étais en vacances. (...) Bon, je pense que sur cinq semaines, j'en travaillais trois quoi, à peu près la moitié, quoi.

E : OK. Et donc là, enfin, d'un point de vue repos, comment ça se passait ? Enfin, vous arriviez à prendre quand même des repos dans l'année ?

I : Ouais. Après, de toute façon, vous avez toujours des repos obligatoires. Donc nous, dans notre convention, on a une journée pleine de repos, et deux demi-journées qui sont calées n'importe quand dans la semaine, qui ne sont pas forcément consécutives. Et puis, oui, bon, après, l'avantage des contrats courts, justement, c'est que... enfin, l'avantage, quand vous avez déjà un emploi.. parce que moi j'ai connu les... je travaillais avec des gens qui faisaient ça vraiment par nécessité absolue financière, enfin, ils n'avaient que ça pour vivre, quoi. Notamment, des jeunes qui n'avaient pas 25 ans, pas le droit au RSA, qui n'avaient pas

forcément d'expérience suffisante pour pouvoir avoir le droit au chômage, etc. Donc, ils n'avaient vraiment que ça pour vivre. Mais on va dire, moi, entre guillemets, c'était de l'argent de poche. Donc, si vraiment, je n'avais pas envie de le faire, je ne le faisais pas. On m'appelait, on me disait : « Est-ce que tu peux venir tel jour ? » « Non, je ne peux pas. ». C'était vraiment... moi, c'était, on va dire, c'était du plus, en fait. D'une part, ça m'occupait. Et puis, d'autre part, ça me... voilà, ça me faisait un billet en plus, quoi. Et ce n'était pas de la nécessité absolue. C'est-à-dire que si je ne voulais pas le faire, je ne le faisais pas. Et puis, je restais chez moi, et je me reposais ou je faisais ce que je voulais, quoi. Par contre, j'ai connu des gens, j'ai côtoyé des gens, et j'en côtoie encore d'ailleurs, qui font ça vraiment par nécessité, quoi. Ils font un week-end, ils prennent 100 €, c'est leurs 100 € qu'ils ont pour vivre, quoi, vous voyez ?(...)

E : Mais du coup, enfin, vous pouviez refuser, parce que vous travailliez déjà pour votre contrat permanent ?

I : Par exemple, si j'ai... si on m'appelait... Admettons, on va dire, je suis en vacances cette semaine, demain, c'est férié, il y a un tas de trucs, machin, etc. on va m'appeler pour me dire : « Est-ce que tu peux venir demain ? » Si j'ai rien de prévu et que j'ai envie d'y aller, je me dis : « Bon, allez, je vais gagner 50 balles », voilà, j'y vais. Si j'avais pas envie, j'y allais pas. Alors, celui qui le fait par nécessité absolue financière, il a pas le choix. Il y va, parce qu'il a pas ces 50 balles-là, et il remplit pas son frigo, donc il y va, en fait, qu'il soit content ou pas. Moi, le truc, c'est que moi, j'étais en congés payés, donc congés payés, par définition, ça veut dire que j'avais le droit de bosser, il y a pas de souci. De toute façon, vous avez le droit de faire 47 heures par semaine. Donc, en congés payés, en théorie, vous en faites zéro, donc ça passe nickel. Le truc, c'est juste que moi je le faisais par... je vais pas dire non plus par plaisir, parce que c'est pas une passion, mais c'était de l'argent en fin de compte qui sortait pas de mon salaire, on va dire, entre guillemets, quoi.

Une première configuration concerne ainsi les salariés qui disposent d'un emploi stable, en CDI ou fonctionnaires, qui cherchent à compléter leur revenu principal, jugé trop faible en additionnant à cette première activité, une seconde activité, ponctuelle, irrégulière, faite de contrats courts. Ce cas de figure est très éloigné des représentations communes des contrats courts associés à de la précarité et renvoie davantage à la faiblesse des salaires et à celles des heures supplémentaires qui ne sont pas toujours possibles ou intéressantes à effectuer dans le cadre d'un emploi principal. Cette configuration est particulièrement présente dans le secteur médico-social. Même si l'objet de notre travail n'est pas de quantifier ce phénomène, il nous est apparu très commun dans ce secteur : les Ehpad confrontés à des difficultés d'embauche du personnel font appel à des contrats courts. Et ce sont souvent des salariés à l'emploi stable voire des fonctionnaires hospitaliers qui répondent à cette demande afin de compléter leur revenu.

Gabrielle (95_024), 48 ans, cumule un CDI dans un Ehpad (dans lequel elle est employé depuis 23 ans) et des vacations dans un autre Ehpad

E. : Vous le faites...

I : C'est pour m'aider financièrement déjà, c'est sûr, parce que bon, quand on élève ses enfants seule, il faut payer des factures. (...)Et je fais des vacations pour ça. Je fais aussi des vacations pour me permettre aussi de voir autre chose, parce que toutes les maisons ne sont pas pareilles. L'organisation de travail est différente et puis on apprend aussi en faisant des vacations. Comment s'améliorer aussi dans le quotidien... (...)

I : Et du coup, vous faites combien d'heures par semaine ?

E : Par semaine, je ne sais pas, je dirais que moi je donne... On va dire, en gros, 12 jours par mois à [Établissement n°2].

E : D'accord.

I : Ça dépend, mais soit ils me donnent des journées de 10 heures soit ils me donnent des journées de 7 heures. Ça dépend en fait de la personne que je remplace quoi.

E : Et avec votre contrat principal, vous faites...

I : Je fais 151 heures par mois sur mon poste en CDI.

D'après ce qu'elle déclare ? l'emploi complémentaire est loin d'être marginal et représente entre 55 et 80 % de temps de travail en plus de son temps plein. Ce cas n'est pas isolé.

Le cas de Paula (95_015), 55 ans renvoie à la même logique : en CDI dans un Ehpad, elle fait des vacations dans un second établissement. Elle réalise une dizaine de vacations par mois et peut monter à 14 jours quand elle est en congés avec son premier employeur. Lorsqu'elle a son emploi du temps chez son employeur principal, elle donne simplement des disponibilités dans l'établissement dans lequel elle fait des vacations.

Faycel (06_004), la cinquantaine, est aide-soignant dans un CHU sous un statut de fonctionnaire de catégorie C. Son salaire et celui de sa femme (qui est dans une situation similaire) étant jugés insuffisants pour faire face au financement des études de leurs enfants, de l'achat nécessaire d'une voiture, d'un loyer élevé dans la région, Faycel multiplie les extras

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.

L'exemple de Faycel est intéressant à plusieurs titres. Premièrement, il témoigne du lien à établir entre les politiques de modération salariale et la nécessité d'une activité complémentaire. Il montre deuxièmement que les politiques de réduction de temps de travail, corrélatives à celles de modération salariale, se heurtent, pour les catégories salariales les plus basses, à des écueils difficilement dépassables. L'injonction à libérer du temps de loisir, dans une logique de partage du temps de travail, demeure irréaliste pour le bas de l'échelle salariale tant que les salaires sont maintenus bas. Cette logique de réduction et de partage du temps de travail produit, en réalité, le contraire de ce qu'elle prétend viser et débouche sur une logique extensive du travail, fondée sur une éthique du « travailler plus pour gagner plus ». Troisièmement, cet exemple illustre les apories d'un mouvement de progrès de la condition salariale et de contrôle des régulations des relations d'emploi par l'encadrement juridique des temporalités de l'emploi dont on peut se demander s'ils n'étaient pas surtout fonctionnels à un modèle d'emploi stable, mais qui s'avère aporétique dès lors qu'un même salarié peut multiplier et combiner les relations d'emploi. Ainsi, l'obligation de demander une autorisation de cumul, pour ce fonctionnaire de catégorie C, est une contrainte facilement contournée, rendant par là même totalement inopérante la législation sur la limitation du temps de travail que ce soit à l'échelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

L'inanité des dispositifs de limitation de la durée de l'emploi ne concerne pas seulement cette configuration où les contrats courts permettent de compléter un emploi stable. Nous avons pu observer des configurations d'emploi dans lesquelles c'est la multiplication et le cumul de contrats courts seulement qui aboutissent à des durées d'engagement dans l'emploi dépassant très largement les 35 heures, voire les 39 heures hebdomadaires. Le « travailler plus, pour gagner plus » n'est ainsi pas seulement le fait de salariés en CDI ou fonctionnaire qui cumulent un emploi stable et des contrats courts mais peut aussi être le fait de salariés qui ne cumulent que des contrats courts.

Fabienne (06_005), 63 ans, et Huguette (06_008), 63 ans, sont dans des situations identiques. Elles sont, toutes les deux, animatrices dans la grande distribution et enchaînent à ce titre les CDD d'usage. Leur mission consiste à installer, comme « merch' », des stands promotionnels dans l'allée centrale des hypermarchés pendant la durée de fermeture du magasin, puis d'enchaîner sous un autre contrat des animations après ouverture. Ayant une multiplicité d'employeurs, aucun d'entre eux n'a la responsabilité de faire respecter la législation sur la durée maximale de travail. Elles régulent seules leur temps de travail. Comme d'autres enquêtés, Fabienne s'inscrit dans une logique de « travailler plus pour gagner plus ». Elle travaille un très grand nombre d'heures pour gagner beaucoup d'argent.

I : Moi je travaille beaucoup. Mais moi, c'est mon choix.

E : Oui.

I : C'est mon choix de travailler beaucoup, parce qu'on peut se faire de l'argent. C'est un job qui peut rapporter de l'argent, et que 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. (...)

E : Eh bien, dans ce cas-là, vous, vous avez fait combien d'heures d'amplitude ?

I : Je peux faire entre 50 et 70 heures dans la semaine. Mais je travaille six jours sur sept.

E : Du coup, qu'est-ce qui régule votre temps de travail, c'est la fatigue ? C'est quand vous en pouvez plus ?

I : Il y a des périodes. Janvier, on travaille pas beaucoup, février non plus. (...) Donc, voilà, donc, d'un seul coup, il faut réimplanter dans tous les magasins, et voilà. »

Ces deux animatrices commerciales parviennent à faire un très grand nombre d'heures en cumulant des contrats journaliers voire infra-journaliers sans avoir un emploi stable fournissant une base de 35 heures hebdomadaires certaines. Les contraintes organisationnelles et l'emprise temporelle du travail paraissent donc encore plus importantes dans ces situations. Fabienne parvient en multipliant les heures à la même rémunération que lorsqu'elle était cadre.

E : Au niveau des revenus, du coup, en travaillant beaucoup, vous considérez que vous arrivez à un revenu satisfaisant ou c'est... une question ?

I : Moi, je suis à part dans cette... oui, je gagne autant que quand j'étais cadre en y mettant beaucoup de cœur, en travaillant beaucoup. Oui, oui, mais je travaille deux fois plus que lorsque j'étais cadre. Mais j'ai des revenus, oui, bien sûr.

Ce rythme de travail et plus largement ce rapport au travail est rendu possible, dans le cas d'Huguette comme de Fabienne, par le fait qu'elles vivent seules.

E : Et vous m'avez dit par ailleurs que vous travaillez en moyenne 50 heures ?

I : Oui.

E : Ça veut dire que parfois c'est beaucoup plus ?

I : Oui.

E : Mais qu'est-ce qui vous régule ? Qu'est-ce qui vous arrête de travailler ? A quel moment vous... ?

I : Une journée n'a que 24 heures.

E : Mais ça vous arrive de travailler 24 heures ?

I : Oui. (...)

E : Mais vous, de votre côté, du coup, si c'est pas les règles qui vous arrêtent, il y a pas grand-chose qui vous arrête, quoi ?

I : Oui. Voilà.

E : Et ça veut dire que vous travaillez... enfin, concrètement, dans votre vie quotidienne, ça veut dire que... enfin, comment vous faites par exemple pour articuler vie privée et vie professionnelle ?

I : Alors, la vie privée, il y en n'a pas, moi je suis toute seule. Je peux le faire parce que je suis toute seule, que j'ai pas de gosse, j'ai pas de mari, j'ai personne. Avec une famille, c'est impossible. » (Huguette, 06_008, 63 ans)

A maints égards, ces deux exemples peuvent sembler extrêmes : dans leur secteur d'une part, puisque tous les animateurs de la grande distribution n'ont pas le même rythme, ni cette même absence de contraintes familiales ; au-delà de leur secteur d'autre part. Pour autant, ils témoignent, comme dans le cas de Faycel, d'une logique extensive d'engagement dans le travail, d'un « travailler plus pour gagner plus », qu'aucune limitation, si ce n'est celle de la fatigue ou d'ordre individuel, ne vient contenir.

3.2 Travailler plus pour gagner plus 2 : L'enjeu de la reconnaissance ou non des temps contraints par l'emploi

La logique extensive d'engagement dans le travail peut se heurter à certaines limites : comme le rappelait Fabienne, il n'y a que 24 heures dans une journée ; mais il y a aussi l'amplitude horaire, plus ou moins large, que les employeurs sont prêts à rémunérer et, ce faisant, à reconnaître comme relevant de l'emploi.

De fait, une des plus grandes difficultés de l'enchaînement de contrats courts réside précisément dans le fait qu'ils ne s'enchaînent pas ou mal et que l'emprise temporelle d'un emploi dans la journée d'un salarié peut largement dépasser son temps reconnu et rémunéré de travail. C'est en particulier le cas pour tous les emplois en contrats courts ou moins courts de quelques heures quotidiennes. Ainsi faire 35 heures hebdomadaires en positionnant des missions de 2 heures dans des lieux éloignés relève-t-il de la gageure. De ce point de vue, augmenter soit le nombre d'heures travaillées, soit réussir à se faire rémunérer davantage d'heures pour une même emprise horaire, constituent d'autres avatars du « travailler plus pour gagner plus ».

Plusieurs enquêtés qui travaillent dans des secteurs où les missions sont de quelques heures sont rémunérés au SMIC, voire très légèrement au-dessus du SMIC, avec des rémunérations non négociables. Dans cette perspective, le nombre d'heures par vacation est déterminant pour savoir si travailler « vaut le coup ». Augmenter le nombre d'heures devient un enjeu central. Dans la restauration, sur une fonction équivalente, les salaires horaires sont identiques. Il n'y a aucune reconnaissance de l'ancienneté. Pour « monter » et améliorer leur situation, les enquêtés cherchent à augmenter le nombre d'heures travaillées.

Florence (06_007), 52 ans, extra dans la restauration, travaille pour des traiteurs sur la Côte d'Azur.

« ça fait 10 ans-15 ans que vous allez chez un traiteur, mais vous arrivez pas à évoluer. On vous fait faire toujours ce qu'on appelle des sèches, c'est-à-dire la vacation la plus petite. En général, c'est six heures de travail. Et moi, je vois chez Lenôtre, je vais chez eux depuis l'ouverture, il y a un truc qui doit pas passer, je sais pas à quel niveau, mais jamais j'ai réussi à monter, à être justement dans l'équipe de base, ceux qu'on appelle en premier, qui vont faire le plus d'heures depuis l'ouverture jusqu'à la fermeture. Parce que le but du jeu c'est d'avoir des grosses journées, c'est pas d'avoir des petites journées de cinq heures de boulot. Moi, je préfère me déplacer et avoir une belle journée et... »

Florence prend ensuite l'exemple récent dans lequel elle n'a pas réussi à être retenue dans « l'équipe de base » pour travailler plus longtemps puisque, de toute manière, elle était déjà sur place.

« Et on serait restés jusqu'à 1 heure du matin, là c'était le Saint graal, j'avais une heure supplémentaire. Mais non, parce qu'on était une cinquantaine de serveurs et ils en ont gardé 10 à la fin, l'équipe de base, les 40 autres, on est tous partis à minuit. » (Nathalie, 06_007, 52 ans)

Damien (95_011) qui est chef d'équipe sur des missions de distribution de tracts explique que l'intérêt de cette fonction n'est pas tant la rémunération (12 centimes supplémentaires par heure) mais le fait que les missions durent plus longtemps.

E : Et le taux horaire pour chef d'équipe, c'est quoi ?

I : Alors, je sais même plus, parce que le taux il a changé. Je sais qu'on a été augmenté. Je sais que la différence entre chef d'équipe et animateur, la différence est de 12 centimes de l'heure.

E : D'accord.

I : Mais au final on reçoit, on va dire, un peu un petit plus, parce que comme on est plus longtemps sur le terrain, et qu'au final, on va dire entre guillemets, notre temps de monopolisation dans notre vie privée est à peu près identique, parce qu'au final... enfin, ça s'équilibre qu'on finisse à 9 heures et demie ou à 10 heures et quart, ça change rien au final. On est réveillé, on est réveillé quoi. Au final, ça change pas trop. Par contre, voilà, la différence est de 12 centimes de l'heure » (Damien, 95_011, 28 ans)

Pour Huguette et Fabienne, dans le secteur du « merch », négocier la rémunération est exclu. Par contre, il y a deux manières de rendre la rémunération plus avantageuse. La première tient à la logique du « fini parti ». Pour certaines tâches, elles sont payées un nombre d'heures établi à l'avance mais dès qu'elles ont fini, elles peuvent partir. Il s'agit donc de repérer ces missions avantageuses et ensuite, de faire le travail le plus vite possible.

« I : Quand on y va pour deux heures, on s'en fout de l'ambiance, quoi. Je veux dire, moi, deux heures, je fais mon taf et puis je m'en vais. J'essaye de finir le plus vite possible, parce que c'est fini-parti.

E : Ah bon ?

I : Oui. Pas pour les animations. Il y a des horaires les animations. Mais les mises en rayon, c'est fini-parti.

E : Et donc là, on vous paie deux heures et vous faites en une heure et demie, admettons, et puis...

I : Voilà.

E : Et ça, vous le savez à l'avance ?

I : Non. C'est sûr que...

E : Oui. Donc, vous pouvez pas prévoir non plus, des choses trop serrées, c'est compliqué, quoi ?

I : Il y a des commerciaux qui sont très larges en heures. Il y a une commerciale, on adore bosser avec elle parce qu'elle a aucune notion du temps, aucune.

E : Donc, elle vous colle quatre heures pour faire un truc (41:26), c'est ça ?

I : Pour faire un truc qu'on fait en deux heures, oui, faciles. Oui, deux heures, quand ça se passe mal. Elle dit : « Je me suis encore trompée dans les heures, tant pis ».

E : D'accord. Elle le fait un peu exprès, quoi ? Non, vous ne pensez pas ?

I : Les commerciaux ont quand même un quota d'heures et tout. Donc, ils ne peuvent pas faire n'importe quoi non plus, parce qu'en fin d'année, après, quand ils ont bouffé leur quota d'heures, après ça devient compliqué pour eux. Non, mais c'est un monde sympa, quoi. C'est galère. (Huguette, 06_008, 63 ans)

3.3 Travailler en contrats courts pour travailler peu et libérer du temps pour d'autres activités

Dans certaines circonstances, les contrats courts correspondent à l'aspiration des salariés de travailler en maîtrisant leur emploi du temps, en contenant l'emprise de l'emploi sur leur vie pour libérer du temps ou préserver d'autres activités. Les modalités de ces engagements partiels dans l'emploi peuvent être variables mais nécessitent que la flexibilité de l'emploi propre aux contrats courts puisse bénéficier aux salariés. Une première modalité consiste à travailler intensément durant une période pour libérer du temps dans d'autres périodes.

L'exemple de Xavier (95_036) 60 ans, déménageur en CDDU déjà mentionné est significatif de ce point de vue puisqu'il organise lui-même son temps de travail en périodes intenses de « campagnes militaires » pour ensuite se libérer régulièrement pendant plusieurs semaines de toute contrainte d'emploi afin de s'occuper d'un parent malade. La formule d'emploi en contrats courts est souhaitée et appréciée pour plusieurs raisons. Tout d'abord parce que l'organisation de l'entreprise lui permet de travailler en contrats courts sans discontinuité subie. L'organisation est telle que les déménageurs contractuels ne ressentent pas les difficultés

classiques liées au travail en contrats courts telles que l'incertitude, la variation des revenus, la discontinuité des contrats ou encore le sentiment d'être exclu du collectif de travail. Par ailleurs, la relation qu'il entretient avec la direction et les accords tacites entre les deux parties lui permettent de négocier ses horaires de travail et d'organiser sa vie plus facilement que s'il était embauché en CDI.

On trouve dans certains cas, un engagement dans les contrats courts pour préserver explicitement des marges de manœuvre à des salariés qui fuient autant que possible, par valeur, le monde du travail et ses exigences de subordination et de travail aliéné.

Les contrats courts sont attractifs pour des enquêtés qui valorisent des activités qu'ils font « pour eux » mais qui ne relèvent pas de la sphère professionnelle.

Laure (80_014, 43 ans) travaille dans le domaine de la formation pour adulte de 1 à 3 jours par semaine. Son conjoint assume l'essentiel des dépenses financières du ménage. Cela lui permet de conserver du temps pour ses loisirs et ses projets personnels : « je suis sûre de ne pas travailler les lundis et les vendredis. Parce que par rapport au groupe, où l'on... comment dirais-je, par rapport au groupe, effectivement, y en a, effectivement, qui ne travaillent pas le lundi ou le vendredi. 'Fin, pour l'instant, c'est comme ça, après ça peut changer. Mon organisation, ben je fais comme je veux. C'est-à-dire que, bien sûr, par rapport à mon employeur, je sais que, je dois tenir ?? (00.34.35), là, j'ai cours... mercredi, jeudi, voyez, j'ai que 2 jours. Et puis après, bon ben là, je suis en train de bricoler, parce que j'ai une maison, après si je pensais à un autre projet, à mon projet de microentreprise, ben je vais sur mon PC à un moment donné, où là, je sais qu'il va falloir que je fasse une lettre de motivation, du moins un mail expliquant, aussi, mon besoin, pourquoi pas, d'être institutrice, 'fin voyez, dans le privé. Donc voilà, je n'ai pas de pression. (...) Je ne suis pas avec quelqu'un qui va me dire, ben voilà, fais en sorte de trouver un autre job, il faut absolument de l'argent, voyez ce que je veux dire ? » (Laure, 80_014, 43 ans)

John (95_003, 30 ans) est très satisfait de pouvoir faire « plein de choses » pendant sa période de chômage, en attendant de commencer sa formation. Il occupe un poste d'assistant d'éducation pour lequel il travaille 20 heures par semaine réparties sur trois jours de travail. « Je profite un peu du temps.(...). Enfin, ce qui est génial. C'est génial pour faire plein d'autres choses, pas forcément rémunérées autour de ma vie, pour le club de la ville ou enfin, de mon ancienne ville, puisque j'habitais à Villiers-le-Bel avant.(...) On a créé un club de basket là-bas et j'œuvre beaucoup là-bas. Et je prends énormément de temps pour moi aussi. (...) j'apprends énormément de choses sur le modèle économique, sur les

sciences, sur la société, sur la psychologie et la sociologie.» (John, 95_003, 30 ans)

Plus banalement, les contrats courts permettent de concilier une dimension alimentaire et une activité vocationnelle. L'exemple le plus banal est certainement celui des étudiants qui « financent » leurs études par des « jobs étudiants » qui ont pour caractéristique de correspondre aux exigences temporelles de la poursuite d'études. Nous ne nous étendons pas sur cette logique bien connue. De même, on peut mentionner les logiques alimentaires de certains emplois courts dont la temporalité permet en outre à des artistes, des auteurs etc. de pratiquer leur activité de vocation ou de maintenir l'espoir d'y faire carrière en finançant ce projet par des jobs « alimentaires ».

3.4 Des temps contraints par l'emploi

Dans d'autres cas, à l'inverse des cas précédents de mise à distance vécue comme positive des temps d'emploi, la flexibilité se conjugue avec une logique d'immobilisation de la main d'œuvre : autrement dit la flexibilité génère non pas une libération du temps ou une capacité à s'emparer du temps librement mais, au contraire, des temps hors emploi entièrement dépendants d'une logique d'emploi. C'est ce que nous désignons ici comme des temps d'astreinte (en prenant cette expression dans un sens large non limité à une astreinte juridiquement établie).

3.4.1 Des logiques d'astreinte

Des enquêtés travaillant dans plusieurs secteurs d'activité mais toujours en intérim (le secteur aéroportuaire, la logistique) ont mentionné l'existence de formes d'astreinte, parfois dénommées comme telles mais non rémunérées. Juridiquement, la nature de cette astreinte reste à analyser. Du point de vue du vécu, pour les intérimaires, cette astreinte est une période pendant laquelle ils doivent rester à disposition de l'entreprise sans être payés et sans pouvoir travailler ailleurs. Ils supportent cette subordination hors du contrat de travail pour avoir d'autres missions. Mathias (80_015) explique cette situation où il est « réservé » par une entreprise de travail temporaire sans être rémunéré pour autant.

I : Quand on m'a dit : « Vous êtes d'astreinte ». J'ai fait : « Mais je suis payé ? », « Non, non, vous vous rendez disponible, vous pouvez dormir. Mais quand on vous appelle... », tu n'es pas obligé de venir, on t'appelle et tout. Mais si tu veux être rappelé, il vaut mieux que tu te bouges les fesses quoi. Et c'est que comme ça.

E : (...) à quel moment tu savais quand tu allais bosser et à quelle heure ?

I : Au jour le jour. Je recevais un SMS tous les jours qui me disait : « Vous bossez de telle heure à telle heure à N. [entreprise logistique]. » et toujours du lendemain. Je requittais la boîte et j'avais mon message. Je savais dans la journée dans mon message si j'allais rebosser le lendemain ou pas. Ça marchait comme ça. Et donc, en fait peut-être que tu travailles demain, peut-être que tu ne travailles pas demain.

E : Donc il y a eu des jours où tu as pas bossé ?

I : Oui, des jours où ils m'ont dit : « Aujourd'hui, on n'a pas besoin de vous ». J'avais pas de message ou d'un coup tu as un message : « Votre mission d'intérim s'arrête aujourd'hui. ». Ok, ce genre de chose. Et puis trois jours après, tu recevais un message comme quoi tu allais retravailler. Donc c'est...

E : Et ils te demandent une confirmation par exemple ?

I : Non, non, non, même pas. Tu sais que... tu reçois un message comme quoi tu vas travailler.

E : Par exemple, admettons, voilà, tu as bossé lundi, mardi, mercredi, ils te disent... le jeudi, vendredi, ils te disent : « Votre mission est terminée, on n'a pas besoin de toi. »

I : C'est ça.

E : Et ils te renvoient un message le dimanche pour le lundi.

I : Oui.

E : Et puis le lundi tu ne te pointes pas. Comment ils savent que tu vas te pointer le lundi ? (...)

I : Ils savent pas. Pour eux, je vais venir parce que je cherche du boulot de toute façon. Forcément, ils ont que des mecs qui demandent que ça. Je leur ai couru après pendant un bout de temps. (...) Par exemple, ils vont me dire que demain je travaille pas. J'ai pas reçu un message de fin de mission, je sais que je travaille pas. Je vais les rappeler pour dire : « Est-ce que je travaille après-demain ? » « Non, vous travaillez pas, on vous recontactera. » Là tu attends, tu es toujours en mission d'intérim.

E : C'est quoi une mission, si c'est pas un moment où on te paie, c'est-à-dire tu me dis : « J'étais en mission ».

I : Oui.

E : Mais en même temps tu étais en mission, mais tu travaillais pas et tu étais pas payé.

I : Parce que tu es réservable pour cette boîte-là, donc tu es considéré quand même en mission d'intérim même si tu bosses un jour sur deux.

E : Mais est-ce que tu as un papier qui te dit que tu es dans une période où tu es en mission ?

I : Non, non. Tu as juste la garantie que la boîte te met en avant par rapport à N. [entreprise logistique], que la boîte d'intérim te vendra auprès de la boîte N. , et voilà.» (Mathias, 80_015, 32 ans)

Dans d'autres modèles de travail intermittent – à l'instar de celui des dockers, les intermissions sont valorisées au nom précisément de l'astreinte à laquelle se trouvent soumis les salariés. Ici, la logique de l'astreinte se résume à une relation salariale sans cesse renouvelée mais dont le renouvellement est sans cesse mis en cause.

Fouad (95_012, 47 ans) travaille comme intérimaire depuis 25 ans pour la même entreprise utilisatrice (une grande entreprise publique aéroportuaire de la région parisienne). Tous les vendredis soir, il apprend s'il va travailler ou non la semaine suivante. Il va de soi, compte tenu de l'engagement qu'un tel emploi suppose, que les semaines où il n'est pas appelé seront chômées dans la mesure où il n'a pas le temps matériel de chercher à être employé autrement.

Un tel exemple est caractéristique d'une logique d'emploi « at will » dans laquelle il est attendu que le salarié soit disponible tout le temps mais qu'il ne soit rémunéré qu'au moment où on trouve à l'employer. Autrement dit, on a affaire ici à une logique d'astreinte économique dans laquelle il n'y a en réalité aucun avantage à la flexibilité de l'emploi pour le salarié. Cette logique d'astreinte peut aussi se traduire par une incertitude totale sur la durée de l'engagement dans l'emploi contrairement à ce que suppose en théorie la notion même de CDD.

Mathias (80_015, 32 ans) n'a jamais eu de lettre de mission de plus d'une semaine avec son entreprise de travail temporaire. L'extrait d'entretien précédemment cité illustre le fait qu'il était mobilisé sur une période plus longue que les jours travaillés. Si une durée figure sur le contrat qu'il signe, la durée indiquée n'engage pas l'entreprise et ne donne pas d'indication au salarié sur sa durée de mission car elle n'est pas nécessairement respectée.

« I : En fait, leur fonctionnement c'est qu'on avait un contrat qui était sur deux jours généralement, prolongeable encore deux jours.

E : D'accord.

I : Et même si notre contrat s'arrêtait, ils pouvaient encore officiellement, s'ils avaient besoin de nous, continuer deux jours.

E : D'accord.

*I : Donc j'ai signé par exemple des contrats d'une journée, d'autres de deux qui en valaient quatre, d'autres d'une semaine. J'ai jamais signé un contrat plus d'une semaine avec eux. Ça a été extrêmement rare. »
(Mathias_80 014, 32 ans)*

La flexibilité peut être subie lorsque les temporalités de travail quoique flexibles sont totalement imposées aux salariés. Si le caractère fragmenté des emplois du temps peut, dans certaines circonstances, être un point positif pour les salariés, il peut aussi les mettre dans des temporalités en permanence décalées par rapport à leurs aspirations ou leurs contraintes (familiales par exemple).

Salimata (95_022, 27 ans) a démissionné de son emploi dans une établissement pour personnes âgées car les horaires n'étaient pas compatibles avec sa vie familiale.

« Et après, j'ai eu mon contrat d'avenir qui a commencé le 1er septembre. Et après, j'ai dû démissionner au mois de décembre, parce que j'avais plus les moyens de garde pour ma fille aînée qui avait sept ans à l'époque, six 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 personne qui est venue la récupérer. Après, c'était trop dur pour elle, parce que... (...) Elle avait du mal, c'est très dur même pour elle, parce que parfois, le matin, au lieu de mettre des bottes, elle mettait des sandales alors qu'il faisait froid. Donc, j'ai dû démissionner. » (Salimata, 95_022, 27 ans)

Cette grande amplitude de la journée de travail de Salimata était liée au fait qu'elle avait des temps de pause pendant lesquels elle ne pouvait pas rentrer chez elle.

« E : Ce que je comprends pas, c'est en fait, vous restiez de 7 heures et demie, vous m'aviez dit à 19 heures 30, c'est ça ?

I : Oui.

E : Mais au milieu, il y avait des pauses, alors ?

I : Oui, il y avait des pauses de deux heures de temps, je pense, parce qu'on servait le repas à midi, après, on prenait une pause à 13 heures 30, on reprenait à 15 heures ou 14 heures 30, je sais plus. C'est des pauses de deux heures de temps. (...)

I : C'était pas très pratique, parce que je prenais le bus, je commençais à 7 heures et demie, je prenais le bus vers 5 heures.

E : A 5 heures du matin ?

I : Oui, parce qu'à Aulnay, les bus sont pas flexibles, c'est une fois un passage par heure. Et après, vers 8 heures, entre 8 heures et 10 heures, je pense que c'est deux fois par heure.

E : D'accord. Donc, vous partiez à 5 heures pour arriver à 7 heures et demie. Et vous arriviez chez vous le soir à quelle heure ?

I : Le soir, c'était... tellement fatiguée, après, je suis partie habiter chez ma mère à Paris, c'est un peu plus flexible, je quittais la maison à 6 heures.

E : 6 heures pour commencer à 7 heures et demie. Et le soir, vous arriviez chez votre mère... ?

I : J'arrivais à 21 heures moins. Je rentrais, je pouvais même pas faire les devoirs à ma fille.» (Salimata, 95_022, 27 ans)

Cette vie « en décalé » est aussi dénoncée à d'autres échelles, comme l'échelle hebdomadaire pour ce qui concerne les week-ends ou annuelle pour ce qui concerne les vacances.

Mathias (80_015, 32 ans) explique que le travail en usine peut être rémunérateur mais à condition d'accepter des conditions « extrêmes ». Il prend l'exemple d'un de ses amis qui a travaillé

« le week-end, deux fois 12 heures le week-end en nuits-jours selon les week-ends, à surveiller l'ensemble d'une ligne automatisée. Et donc pas de week-end pendant un an et demi en intérim et il touchait 2 500 à 3 000 € par mois. (...) En bossant que deux jours, en faisant 24 heures dans la semaine. (...) Là il a dit : « Je faisais ça plus d'un an, je pétais un câble ». J'avais plus de vie sociale, la semaine pour voir du monde, c'est

compliqué. Tu bosses des nuits entières enfermé dans un garage de minuit à midi à tourner en rond avec en plus des masques de protection sur des produits chimiques de partout. Il dit : « C'est un truc à rendre fou. Tu peux pas écouter de la musique. » Normalement, c'est interdit parce que tu dois entendre les machines. » (Mathias, 80_015, 32 ans)

Fouad (95_012, 47 ans) est parfois plusieurs semaines en repos. Mais il apprend ces repos le vendredi qui précède. En revanche, ces temps ne correspondent jamais aux vacances de ses quatre enfants dans la mesure où les vacances scolaires correspondent à des pics d'activité pour l'activité aéroportuaire et qu'il est assez certain, en tant qu'intérimaire de travailler dans ces périodes qui correspondent, qui plus est, aux congés de ses collègues titulaires d'un emploi stable.

« Moi en fait, ce qui me gêne dans l'intérim et dans le métier aujourd'hui, le travail de maintenance et les... enfin, la période où on travaille beaucoup plus, c'est en fait l'été lorsque les gens ils partent en vacances. Et donc du coup, on a l'impression qu'on vit en décalé en fait par rapport aux autres gens. On vit en décalé en fait, on n'est pas... Lorsqu'eux ils partent en vacances nous on travaille. Lorsqu'eux ils travaillent, lorsque nous, ça passe un peu, là on doit partir en vacances. Mais là ça sert à rien puisque les enfants ils vont à l'école tout ça, enfin... La vie se suit pas dans tous les... je sais pas comment le dire comme ça, mais en fait on n'a plus le choix de prendre des vacances, on attend toujours, on est toujours dans l'attente que voilà, les autres reviennent de leurs vacances pour nous, pour qu'on prenne des vacances. Mais c'est même pas des vacances en plus, c'est trois semaines ou quatre semaines, on peut pas partir en vacances, mais juste c'est un repos. »

3.4.2 Se ménager des temps de repos

Que ce soit parce qu'ils cumulent un temps plein avec des vacances ou parce qu'ils cherchent à maximiser le nombre d'heures travaillées, pour beaucoup d'enquêtés, une des clés de la longévité consiste à réussir à ne pas se laisser prendre dans une logique d'accumulation maximale de revenu mais de parvenir à se ménager des temps de repos. Paula (95_015, 55 ans) et Gabrielle (95_024, 48 ans) qui sont ASH en CDI dans un EHPAD et qui réalisent en plus des vacances, ont du travail autant qu'elles veulent. Par contre, parce

qu'elles cumulent ces deux emplois depuis de longues années, elles savent qu'elles doivent se ménager des temps de repos.

Gabrielle (95_024) 48 ans cumule CDI et vacation dans des Ephad

« I : L'inconvénient, c'est la fatigue. Quand vous êtes fatiguée, automatiquement, il y a un moment où il faut lever le pied. (...) Quand vous voyez que vous avez fait des vacances, on va dire, pendant une année. Et vous sentez que vous êtes déjà trop fatiguée, il faut plus continuer, il faut arrêter. 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. De temps en temps, il faut couper. Si vous coupez pas, c'est un milieu qui vous casse le dos de toutes les façons. Psychologiquement, c'est dur. Et physiquement, c'est dur. Il faut...

E : Mais du coup, vous, comment vous gérez tout ça ?

I : Moi je gère quand je donne mes heures, mes jours. Je donne par exemple le samedi... sur ma grande semaine.

E : Oui.

I : Je vais leur donner mon jeudi. Jeudi, vendredi, je suis de repos. Je leur donne mon jeudi.

E : Oui.

I : Samedi, dimanche, lundi, je vais leur donner samedi, dimanche, mais pas le lundi. Je coupe toujours avec un jour... (...) I : Et après, je continue. Ça veut dire que je peux tenir en endurance, parce que je coupe tous les quatre jours. Quatre à cinq jours je coupe avec une journée. (...) C'est mieux, parce que sinon on tient pas. » (Gabrielle, 95_024, 48 ans)

John (95_003, 30 ans) comme Damien (95_011, 28 ans) qui ont travaillé pendant leurs études ont, au moment de reprendre les cours, été très fatigués par les emplois occupés pendant les vacances.

« Et je rebondis sur la fatigue dont je parlais tout à l'heure. Il y a une année où j'avais cumulé un job à la SNCF, au mois d'août, avec une formation d'ailleurs en cours d'année, pendant les vacances. Un job au mois d'août et un contrat au mois de juillet et pas de vacances, du coup. Et je me souviens que j'avais... A la fin de mon job à la SNCF, j'avais deux jours pour me reposer et reprendre les études derrière. Et au départ, je me disais que c'était gérable, parce que mine de rien, ça... c'était pas le même

environnement. C'était pas comme si j'avais fait tout le temps de l'école, en fait. Mais ça fatigue quand même, même si c'est un travail qui fait moins réfléchir en tant qu'agent d'accueil au musée. Mais j'étais très, très fatigué... Donc, le premier jour de la rentrée, j'étais fatigué et mes résultats scolaires ont été impactés et j'avais du mal à suivre. Et les premières vacances, je crois que c'est Toussaint. Les premières vacances après septembre, donc je les ai attendues. J'ai pu prendre du bon temps et j'ai pu profiter et j'ai beaucoup dormi, j'ai récupéré avec des jeux vidéo. »

Damien (95_011), 28 ans, qui distribue des publicités, est dans une situation analogue : face au cumul d'activités, il a choisi de « dire stop » pour ne pas mettre en péril ses études.

« Justement en fait l'erreur que j'ai faite pendant mon Master I, j'ai pas voulu vraiment refaire comme quand je travaillais dans le service civique, c'est qu'en fait j'avais cours lundi mardi, le mercredi j'étais en repos, jeudi vendredi j'avais Stylist, samedi dimanche je travaillais à la SNCF, donc autant dire que ces journées de repos sont concentrées on va dire. C'est-à-dire que quand je suis arrivé aux vacances de Noël, j'étais complètement fatigué, en fait j'étais mort, plus jamais je referai ça. Enfin c'est pas tant que travailler les week-ends qui me posait problème, mais c'est juste que y a les week-ends, un autre boulot, puis la SNCF, et puis la SNCF par contre c'est lourd, quoi. Je travaillais à la gare Montparnasse, je finissais à 20H le soir. Quand il faut reprendre le lundi matin, c'est-à-dire à neuf heures ou 11 heures jusqu'à 19h, c'était un peu dur.

E : Et donc vous avez arrêté parce que ça faisait trop ou... ?

I : J'ai arrêté parce que ça faisait trop. À un moment donné faut savoir un peu dire stop aussi... »

A l'opposé de cette stratégie de se ménager pour durer, Huguette (06_008) choisit d'accepter toutes les missions et de « voir après » alors même qu'elle est âgée de 63 ans au moment de l'entretien.

I : Rentrer à 03h00 du matin et repartir à 05h00, il y en n'a peut-être pas beaucoup qui accepteraient, quoi.

E : Là, quand vous faites ça, vous dormez quand même, ensuite ? Ça vous arrive de dormir ?

I : Oui, mais je dors n'importe où. Je dors dans les parkings de grandes surfaces. On dort n'importe où, mais c'est pas grave ça. On dort une demi-heure le temps de se requinquer un peu, puis on repart.

E : Vous dites ça avec beaucoup de... en rigolant.

I : Oui, parce que c'est marrant.

E : Oui. Mais c'est pas...

I : Ça me fait rire moi.

E : ... épuisant ?

I : Si, mais bon.

E : Enfin, vu de l'extérieur...

I : Oui, mais c'est...

E : ... ça paraît très dur.

I : Bien sûr que c'est dur. Bien sûr que c'est dur. Et qu'est-ce que je fais ? Je me regarde le nombril et je dis : « C'est dur » et puis j'attends ? Non. » (Huguette, 06_008, 63 ans)

La question des temps de repos et des difficultés à travailler de manière intense et peu prévisible renvoie à un problème plus large qui est celui de la possibilité d'une carrière complète avec des emplois discontinus ou en tout cas des possibilités de fin de carrière avec des emplois discontinus. Au-delà de 50 ans et de manière croissante ensuite, les salariés rencontrent de plus en plus de difficultés à être embauchés en contrat court, même lorsqu'ils ont fait carrière en contrat court. Ainsi, Florence (06_007) qui a plus de 50 ans au moment de l'entretien, extra dans la restauration a beaucoup apprécié sa carrière d'extra mais envisage de chercher un CDI pour assurer sa fin de carrière. Elle se sent cependant un peu coincée car, si le CDI permettrait de garantir la stabilité, il est peu rémunérateur.

Florence (06_007), 52 ans, extra

E : Et du coup, vous envisageriez de chercher un CDI ou quelque chose d'autre ?

I : Moi, si je trouvais un CDI qui me convienne, oui, mais pour l'instant, je ne trouve rien parce que je ne trouve rien qui paie. Là j'ai postulé, je n'ai pas eu encore de réponse en tant que maître d'hôtel dans une maison de retraite de luxe sur Beausoleil. Bon, ce qu'il y a, c'est que

c'est la SODEXO, et la SODEXO en général, ils ne paient pas grand-chose, donc, après... Bon, déjà je n'ai pas été convoquée. »

La pénibilité physique rend nécessaire le fait de « s'économiser ». Pour ces salariés sans CDI, l'enjeu est particulièrement important.

Florence (06_007), 52 ans, extra

« J'ai un problème de dos en plus maintenant qui commence, donc j'essaie de m'économiser. »

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 salariés doivent se faire embaucher et faire leurs preuves de manière récurrentes (Remillon, 2009 ; Marchal et Remillon, 2012).

4 La relation salariale

Les deux logiques précédentes montrent à quel point les mêmes contrats courts et la même hyper flexibilité peuvent être vécus de manières profondément différentes. D'un côté, un temps libéré de l'emploi, une émancipation de l'emploi et des contraintes patronales, un discours valorisant de formes de liberté vis-à-vis des employeurs ; de l'autre côté, une logique d'astreinte mettant les salariés les plus flexibles dans une position d'infériorité très radicale, tout à la fois très dépendants de leurs employeurs et à la fois toujours susceptibles d'être mis à la porte, toujours « éjectables » pour reprendre les mots d'une formatrice pour adultes rencontrée à Amiens.

Monique (80_022), 55 ans, formatrice pour adulte. Entre 2009 et 2018 : elle est formatrice dans une structure. En CDD (entre 3 et 6 mois). Elle arrête, trop de kilomètres ; Après une période de chômage elle devient, fin 2018, formatrice à l'XXXX à Amiens. Mais elle n'y obtient ni CDI, ni même de CDD « long », seulement des CDDU courts renouvelés d'un mois sur l'autre.

E : OK. Et donc du coup, là, vous êtes arrivée, donc dans le poste de formatrice, on vous a tout de suite proposé des contrats d'usage. Comment ça s'est passé ? Est-ce que vous avez pu négocier ? Est-ce que vous étiez au courant déjà ?

I : Ouais. Il m'a tout de suite dit que c'était comme ça. Et puis, moi, j'étais tellement contente de trouver à ma porte, qu'il aurait pu me faire

n'importe quoi. J'étais tellement plus sûre de moi depuis un an que j'étais chez moi où je remettait tout en question, que j'étais super contente de ce contrat. En plus, il m'a donné un chiffre à l'heure qui me paraissait plus important que ce que j'avais avant. Donc, je sais pas, avant, on était sur du 11 € de l'heure ou 12 €, ça me paraissait minime. Et là, il me parle de 14 €. Donc, je me suis dit : « Non, mais là, j'y vais, quoi. » Et en plus, je me disais : « C'est pour finir mes trimestres, donc j'y vais. » Et donc, je n'avais aucune idée de ce qu'était un contrat d'usage.

E : OK. Mais vous saviez que vous alliez avoir que des petits CDD, quoi.

I : Oui, je pense. Enfin, des CDD, j'aimerais mieux avoir des CDD que des contrats d'usage. C'est pas un CDD, parce que là, tous les mois, ils me... Ils auraient très bien pu me faire un CDD de six mois. Ils savent que pendant six mois, je vais être responsable de ce groupe. La formation dure 6 mois. Mais, tous les mois, ils me font des CDD d'usage(...), Pourquoi faire des CDD renouvelables tous les mois ? Ça veut dire que tous les mois, je suis toujours un peu sur un siège éjectable. A la fin du mois, on ne me fait pas le contrat, c'est : « Merci, au revoir. » Et en plus, le CDD d'usage, je n'ai pas d'indemnité, je n'ai pas de prime de précarité, il n'y a rien, rien du tout. C'est quand même précaire de chez précaire. C'est vraiment parce que c'est à ma porte. »

Pour rendre raison de ces situations objectivement et subjectivement très différentes, il nous semble nécessaire de faire un pas de plus dans l'analyse en s'intéressant à la nature de la relation salariale qui peut se nouer dans le cadre de contrats courts.

Pour ce faire, un petit détour historique et théorique par la sociologie du salariat et des emplois atypiques est utile. Le salariat se conçoit souvent comme le lieu d'un échange subordination contre protection. Les théorisations de l'emploi fordiste, dans lesquelles l'employeur s'interpose comme un écran entre le salarié et l'aléa marchand du marché des produits en lui offrant une sécurité en échange de sa subordination ont beaucoup marqué les esprits et servent encore souvent de grille d'analyse explicite ou implicite de la relation salariale. La tendance à l'augmentation des formes flexibles d'emploi serait ainsi la négation de ce schéma salarial, de cet échange en allant vers moins de protection mais aussi moins de subordination. C'est par exemple l'analyse que font Vatin et Pillon (2007) en rappelant que la flexibilité a, historiquement, en particulier au 19^e siècle, pu être une revendication des salariés alors que la volonté de fixer la main-d'œuvre et de la discipliner était une revendication patronale. Selon eux, la dynamique à l'œuvre est celle d'un jeu à somme nulle dans cet échange salarial qui prend des degrés divers selon les époques et les situations : « Ce jeu de bascule exprime bien l'ambivalence de la notion même de marché du travail, dont les deux partenaires-adversaires peuvent selon le contexte politique et économique, au niveau micro comme au niveau macro-social, faire jouer la dimension marchande ou au contraire, la dimension de sujétion/protection » (p.48). En effet, en schématisant, cette approche présente le salariat

comme un jeu à somme nulle, ou plus exactement constante : soit le salarié renonce à sa liberté pour être protégé, soit il garde son autonomie au prix de la précarité (c'est-à-dire d'une exposition directe à l'aléa du marché). Autrement dit, la relation salariale est analysée au prisme d'un échange plus ou moins consenti de la liberté contre la sécurité dans lequel chaque desserrement de ce qu'on peut désigner comme une « contrainte patronale » correspond à un resserrement de ce qu'on peut désigner comme une « contrainte marchande » et vice-versa. Avec les contrats courts, nous serions selon cette perspective dans le pôle marchand poussé à son plus haut degré. Les contrats courts seraient simplement l'envers de l'échange salarial classique d'une subordination contre une protection vis-à-vis de l'aléa marchand.

Toutefois, si cette interprétation fonctionne assez bien avec les figures plus ou moins libertaires ou aventurières mentionnées plus haut de salariés qui assument le risque de précarité pour préserver du temps ou de la liberté ou de la capacité à définir eux-mêmes des finalités de leur production dans un travail hors emploi, elle semble mal rendre compte des logiques d'astreinte à l'œuvre dans d'autres situations. Au fond, on voit bien que deux autres cas polaires peuvent, théoriquement être envisagés : un pôle de conciliation de la sécurisation économique et de l'autonomie/ la subordination faible et un autre pôle conjuguant dans une flexibilité importante, une exposition radicale à l'aléa du marché et une subordination forte. Si les travaux sur les intermittents du spectacle ou encore ceux qui s'inscrivent dans la sociologie des professions incitent à penser le premier pôle de professionnels qui parviennent à concilier une flexibilité de l'emploi importante voire extrême avec une importante sécurisation économique (Grégoire, *ibid*), on peut se référer pour envisager le second pôle aux travaux de Sébastien Chauvin (2010) qui, dans ses travaux sur les intérimaires de Chicago a bien montré des dynamiques de *flexploitation* dans lesquelles une exposition accrue à l'aléa marchand ne se traduit en rien par un accroissement de l'autonomie mais, au contraire, par une sujétion plus forte. Le principal enjeu pour les employeurs du *day-labor*, est en effet de redoubler des contraintes marchandes et des contraintes patronales grâce à des dispositifs comme les *agences de day labor* (équivalent américain approximatif d'une agence d'intérim) auquel les travailleurs journaliers se rendent chaque jour, qui permet de stabiliser et de contrôler une main-d'œuvre déqualifiée en même temps qu'il autorise un emploi « *at will* » qui expose sans cesse ces travailleurs à ne pas être employés. L'agence de placement permet de s'assurer de la mise à disposition sans condition de leur force de travail par les salariés, de leur motivation et de leur acceptation sans contrepartie des conditions d'embauche et de travail qui sont les siennes et celles des entreprises qui leur sous-traitent l'embauche. Dans ce cas, l'exacerbation de la logique de marché ne se traduit pas par un accroissement de la liberté du travailleur mais, au contraire, par la mise en cause de ses capacités d'auto-mobilité. Le travailleur n'a, dans ce cas extrême, pour seule alternative que d'accepter les conditions qu'on lui offre ou... un chômage certain.

Nous présentons et analysons ici les éléments des entretiens qui permettent de rendre compte des dispositifs, articulés aux contrats courts qui suscitent un déficit de capacité à l'auto-mobilité de salariés qui ne peuvent pas autant que d'autres jouer la carte marchande. La question est donc ici de mesurer comment on passe de la situation dans laquelle certains jouent de la

flexibilité et entretiennent leur capacité à « dire au revoir et merci » aux employeurs à celle dans laquelle d'autres éprouvent le sentiment et la crainte d'être en permanence « sur un siège éjectable ».

L'entrée très générale par les contrats courts et le large spectre de situations analysées interdit certainement d'aller trop loin dans une analyse qu'il conviendrait d'approfondir et de nuancer en s'intéressant plus précisément aux cas étudiés.

Les négociations explicites au sein des entreprises sont rares (*voice*), changer d'emplois (*exit*) est la voie privilégiée pour améliorer sa situation ou, inversement, la menace brandie par les employeurs. Globalement c'est la mobilité, le fait de mettre fin à la relation salariale qui constitue la modalité essentielle de régulation du rapport salarial à l'échelle salarié / employeur. Dès lors, nous pouvons, en restant à un niveau d'analyse très général, indiquer trois axes qui paraissent structurants pour rendre compte du basculement d'un type d'expérience à l'autre :

- les ressources et contraintes externes à l'emploi ;
- le degré de tension du marché du travail local ou sectoriel ;
- le sens de ces contrats courts dans les trajectoires professionnelles individuelles.

4.1 Le rôle des ressources et contraintes hors emploi

Le premier élément structurant qui fait que l'expérience des contrats courts est vécue selon les modalités d'une auto mobilité peu problématique pour les salariés concernés réside dans les ressources disponibles par ailleurs. Dans le cas de figure de salariés disposant pour une raison ou pour une autre d'une ressource stable, le contrat court ne constitue pas un enjeu économique fondamental pour la partie salariée. Il est seulement question d'un revenu de complément ou d'une partie seulement des revenus. A l'inverse, pour ceux et celles qui ne disposent pas de ces ressources et sont chargés de famille, les contraintes à la fois économiques et temporelles viennent rendre l'expérience des contrats courts particulièrement difficile.

Les cas de figures correspondant à l'existence de ressources hors emploi sont de plusieurs natures. Il peut d'abord s'agir de ressources domestiques notamment pour un ensemble de salariés qui pondèrent leur dépendance à l'emploi par une dépendance domestique en jouant le conjoint ou le parent contre le patron ou contre le marché du travail : les ressources fournies par les conjoints ou conjointes, ou par les parents à leurs enfants encore en « transition » ou scolarisés desserrent incontestablement l'étau de la contrainte économique. On retrouve ainsi par exemple les deux populations de jeunes femmes exerçant comme hôtesse d'accueil étudiées par Gabrielle Schütz : celles pour qui l'expérience relève du complément et de « l'argent de poche », celles pour qui elle revêt des enjeux beaucoup plus existentiels (Schütz, 2018). Ainsi dans notre échantillon, ce sont surtout les plus jeunes vivant encore chez leurs parents ou encore ceux qui peuvent bénéficier des ressources d'un conjoint qui bénéficient le plus, dans la relation salariale de l'argument marchand c'est-à-dire de la capacité d'exit.

Ève 95_013, étudiante hôtesse d'accueil.

I : l'engagement est moindre. L'engagement est moins grand, donc moi ça me convient mieux.

E : Pourquoi ?

I : ..., parce que justement, j'ai rencontré beaucoup de managers très froids, un petit peu chiants, qui sont un peu chiants. Et en fait, quand t'es en CDI, j'ai l'impression que tu dois dire oui à tout et tu peux rien refuser.

E : Tu peux rien ?

I : Tu peux rien refuser. Alors qu'en étant en CDD, tu sais que ça a une deadline. Et donc, tu sais qu'à un moment tu vas partir. Et si ça te plaît pas, tu t'en vas quoi. Alors qu'en CDI, non. Si ça te plaît pas, t'es obligé de rester. Et la mauvaise ambiance, elle reste et voilà. Moi, ça m'angoisse.

E : Oui.

I : Donc, voilà. Je préfère avoir un engagement qui a une durée déterminée, ça me va. Comme ça, dans ma tête je me dis qu'un jour ça sera fini et voilà...

Il peut aussi s'agir des cas déjà mentionnés des salariés pour lesquels les contrats courts ne constituent qu'un emploi secondaire à côté d'un emploi principal stable. Dans cette population particulière, la négociation des tarifs est d'autant plus importante qu'ils ont aussi parfois la possibilité d'obtenir des heures complémentaires chez leur employeur principal et que les vacances et autres extras chez un autre employeur peuvent avoir pour intérêt d'être mieux rémunérés¹⁶.

Enfin, les ressources issues de l'assurance chômage permettent aussi de se donner la capacité objective de « faire des choix » et de ne pas tout accepter, y compris des CDI non satisfaisants.

C'est le cas d'Astrid (95_021), 27 ans, indemnisée par l'assurance chômage, qui a effectué un remplacement comme assistante dans le secteur de l'immobilier d'entreprise. Elle souhaite s'insérer durablement dans ce secteur. Cependant, lorsqu'à l'issue de ce CDD de remplacement le chef lui propose un CDI, elle le refuse.

¹⁶ Un autre argument avancé pour justifier de travailler chez un autre employeur est la possibilité que cela offre de déroger aux limitations du temps de travail.

« C'était trop loin de chez moi et la boîte dans laquelle j'étais correspondait pas à mes attentes. (...) Quand on est motivée, qu'on veut y aller, on y va, il y a pas de souci, quand on a, on va dire, pas d'enfant à charge, entre guillemets, on y va.

« Après, quand on a envie d'évoluer et quand on a envie d'avoir une vie de famille différente, on se dit : « Stop, ce que je veux, c'est de travailler près de chez moi, près de mon domicile, j'ai de l'expérience et maintenant, je vise autre chose ». Donc, j'ai refusé le CDI et je suis partie avec une lettre de recommandation, je fais mon bout de chemin ailleurs. »

4.2 Un rapport salarial d'autant plus déséquilibré que le chômage local ou sectoriel est important.

Concernant le niveau de rémunération, beaucoup d'enquêtés disent ne pas négocier. Soit il leur semble que rien n'est négociable sur ce point dans leur secteur (Nathalie, 06_007, 52 ans, extra dans la restauration), soit ils « ne savent pas du tout comment on fait » (Julia, 95_025, 28 ans, technicienne avec des emplois alimentaires dans la vente). Parmi nos enquêtés, ceux qui ont réussi à négocier sont, sans surprise, ceux qui étaient en position de pouvoir trouver un emploi auprès d'autres employeurs.

Mathieu (95_016, 32 ans) est éducateur spécialisé et travaille exclusivement en intérim. Il a obtenu une reconnaissance salariale de son ancienneté : « Moi, j'ai une ancienneté qui me permet de pouvoir prétendre à un salaire... Et donc du coup, j'ai pas pu faire cet entretien [l'agence lui propose un contrat avant qu'il ait le temps d'avoir l'entretien qu'il souhaitait pour négocier son salaire], mais j'ai quand même voulu l'appeler, la responsable de l'agence, et quand je l'ai eue au téléphone, elle m'a dit : « Ah oui, en fait, on voulait aussi vous parler du salaire, donc on vous a augmenté » du fait que... sans que j'aie eu à demander, ils m'ont basculé de 11 € 50 à 12 € 50 [par heure]. »

Paula (95_015, 55 ans) est ASH. Elle fait des vacances dans un EHPAD en plus de son CDI dans un autre établissement. Elle a négocié son salaire pour les vacances pour que son ancienneté soit reconnue. Elle insiste sur le fait qu'elle a pu le faire parce que la personne qui l'a recrutée était en recherche donc elle était en position de négocier.

Abdou (95_017, 32 ans) enchaîne les contrats courts dans les sondages depuis 2012. Il a travaillé dans trois entreprises différentes et le travail ne manque pas. Ces changements d'employeurs étaient motivés par la possibilité de travailler plus d'heures et avec un taux horaire plus intéressant.

De ce point de vue, il convient aussi de faire rapidement allusion aux stratégies collectives de fermeture de marché du travail qui visent précisément à valoriser la profession par la création de la rareté et de solvabiliser ainsi le marché pour ceux qui peuvent y rentrer. Certes on ne trouve guère ce schéma parmi nos enquêtés. Mais l'exception très notable des guides conférenciers dans le secteur du tourisme mérite d'être mentionnée. La revendication de la carte professionnelle, délivrée par le ministère de la Culture et l'obligation faite aux employeurs de ne recruter que des guides agréés constituent une stratégie professionnelle classique (Paradeise C., 1988 ; Grégoire M., 2009) permettant de rééquilibrer au profit de la partie salariée un marché du travail conciliant des rémunérations suffisantes et un emploi hyper flexible fondé sur des contrats journaliers.

Anne (95_056), 56 ans, guide conférencière.

E : Vous signez au dernier moment. Si vous apprenez au dernier moment que la mission ne se fait, ça ne vous laisse pas beaucoup de temps pour trouver autre chose en fait ?

I : Non, non, non, ça c'est sûr. Alors, quand il y a une grosse saison forte, c'est sûr que si la veille... Enfin, il y a quand même peu de chance qu'on trouve autre chose. Ça arrive si la saison est bonne. Mais le risque, il est identique chez l'employeur aussi, dans le sens où les guides, sachant que du prévisionnel, la veille, ils peuvent dire : « Eh bien non, moi finalement je suis plus disponible parce que j'en ai un autre qui m'a donné un meilleur boulot », voilà. C'est un subtil équilibre de confiance. Donc en fait, les employeurs ont beau dire : « Eh bien vous êtes en CDDU chez nous » et nous-mêmes on dit : « Eh bien, moi, j'ai plusieurs employeurs », voilà. (...) Il y a une espèce de subtil équilibre quand même de part et d'autre.

Inversement, l'effet d'un marché du travail caractérisé par un fort taux de chômage ou perçu comme tel joue en sens inverse. Ainsi, les enquêtés rencontrés dans la Somme avaient plus souvent que les enquêtés franciliens un discours sur l'absence d'emplois dans leur périmètre géographique de recherche. Ce sentiment partagé par les enquêtés que « s'ils ne sont pas contents, il y aura toujours quelqu'un pour prendre leur place » est déterminant dans la manière de réagir aux exigences des employeurs.

Le récit de recrutement chez Amazon fait par Patrice (80_016, 32 ans) (cf. supra) met en évidence le fait que les candidats sont beaucoup plus nombreux que les postes disponibles, ce qui met les candidats en position d'accepter ces conditions de recrutement, malgré leur caractère « humiliant ».

Mathias (80_015, 32 ans) mentionne à plusieurs reprises au cours de l'entretien que les entreprises peuvent se permettre de traiter les salariés comme elles le font car elles trouveront toujours d'autres personnes pour remplacer ceux qui ne se montrent pas suffisamment dociles. Pour Mathias, les entreprises s'attachent à faire comprendre aux intérimaires la nécessité d'être dociles par des sanctions (en l'occurrence en ne les appelant pas).

« Alors déjà, ils ne respectent pas le temps de pause qu'il y a de 11 heures entre deux. (...) justement, le jour où je leur ai fait remarquer, ils ne m'ont pas rappelé pendant trois jours. (...) En fait, à partir du moment où on se montre un peu plus au courant des droits du travail et qu'on vient raller, eh bien ils viendront... ils vous emmerdent derrière. (...) Par exemple, là si j'ai pas été pas embauché, c'est parce qu'au mois de septembre j'ai posé une journée et je pense que j'ai eu le malheur de – c'était un vendredi - dire à un de mes collègues qui était à côté du chef que je partais à la fête de l'huma. Et ça, je pense qu'ils m'ont pas rappelé pendant trois semaines parce que le chef a dit : « En fait, non lui, il bosse pas une journée et il vient nous foutre la merde dans le planning. » Je les avais prévenus deux semaines à l'avance. Mais je pense que c'est pas passé parce que je me suis permis de foutre le bordel dans le planning. » (Mathias, 80_015, 32 ans)

De même, les récits des difficultés des intérimaires travaillant dans les entreprises sous-traitantes du grand aéroport parisien que nous avons rencontrés semblent surdéterminés par la situation de pseudo monopole dans laquelle se trouvent les agences d'intérim qui fournissent de la main d'œuvre aux entreprises sous-traitantes de l'aéroport dans la mesure où, d'une part, le bassin d'emploi est marqué par un chômage important et, d'autre part, dans la mesure où les salariés ont le sentiment de faire à un réseau d'employeurs et d'agence d'intérim dans lequel « tout le monde connaît tout le monde » plutôt qu'à des employeurs concurrents.

Mariana (95_041 ... intérimaire dans un grand aéroport parisien).

E : Et tu t'es déplacée pour rien en fait ?

I : Tu t'es déplacée pour rien. Et tu rentres chez toi. Et quand t'as le malheur de réclamer ton déplacement et tout, alors là, je peux te dire que

si tu gueules un peu fort... C'est pour ça aussi à la CGT parce que j'ai gueulé à chaque fois et à chaque fois, c'était « T'as pas de mission pendant deux semaines, trois semaines ».

I : Mais moi au début, quand j'ai commencé, c'était comme ça. C'est un petit téléphone à part pour N. [Agence d'intérim], pour qu'au cas où ils m'appellent, je rate pas l'appel, sinon c'est une nuit de ratée. Une nuit, ça va faire une nuit en moins sur ma paie à la fin du mois. Et si j'ai pas fait les 15 nuits, j'ai juste mes deux yeux pour pleurer... payer les factures et tout ça. Moi, à cette période de ma vie, c'était très, très compliqué. Par exemple le week-end, on va t'inviter à manger et puis tu peux dire que « Je travaille pas, non je suis pas disponible ». Mais en fin de compte, dis-toi que quand même que ça te fait moins d'argent à gagner pour le travail qu'ils te proposent et... Les gens disent : « Oui, mais tu peux dire non », oui, tu peux dire non, mais une fois tu dis non, deux fois tu dis non, troisièmement t'es super mal vue. Ils vont te mettre plus ou moins de côté. Ils vont moins t'appeler, ils vont dire : « Celle-là, elle me fait chier, elle commence à être tout le temps indisponible ». En fin de compte, c'est comme l'histoire des trois nuits que j'ai réclamées, que j'ai eues six mois après. Après avoir eu maintes fois des punitions, vas-y que je te mets de côté deux semaines, vas-y que je te mets de côté... »

4.3 Un rapport salarial d'autant plus déséquilibré qu'on souhaite un CDI

Pourquoi certains salariés acceptent-ils de demeurer dans des emplois courts, incertains et synonymes de conditions dégradées sur le long terme ? Quels dispositifs ou quelles conditions socio-économiques particulières permettent d'expliquer que pour certains salariés, les contrats courts conjuguent flexibilité et assujettissement alors que pour d'autres flexibilité et liberté vont de pair ? Le troisième élément qui semble structurant dans la capacité ou l'incapacité des salariés occupant des contrats courts à entretenir un rapport de force favorable dans la relation salariale réside dans la manière dont les salariés se projettent dans l'avenir et positionnent ces contrats courts dans leurs projections.

Nous avons vu que pour beaucoup, le contrat court correspond à un moment de la vie, à une logique alimentaire ponctuelle. Pour d'autres, en revanche, le contrat court est conçu comme le passage obligé vers une intégration plus grande à une profession voire à une entreprise. Si ce cas de figure est relativement rare dans notre échantillon, il constitue

néanmoins une logique d'astreinte invisible forte qui mérite d'être signalée. Désirer un CDI dans l'entreprise dans laquelle ils effectuent des contrats courts les met dans une situation de faiblesse.

L'aspiration, pour les salariés embauchés sur des marchés segmentés, à vouloir intégrer le segment stable dans une entreprise ou un secteur donné peut constituer la faiblesse salariale sur laquelle s'appuie le dispositif patronal. La promesse d'une carrière est, dans de nombreux secteurs (par exemple les arts du spectacle) souvent mise en avant pour justifier les sacrifices demandés aux prétendants. Il n'y a pas de raisons qu'il en aille autrement dans d'autres secteurs et pour d'autres emplois moins prestigieux en apparence. C'est ainsi l'espoir d'une intégration en CDI qui explique pour Fouad (95_012, 47 ans) ou pour Patricia (95_027, 42 ans) l'acceptation de conditions d'emploi que d'autres de leurs collègues en contrats courts n'acceptent pas ou n'acceptent que pour un temps en sachant qu'ils se dirigeront vers d'autres emplois et d'autres secteurs plus tard.

Patricia(95_027), 42 ans, intérimaire dans la logistique qui aspire à un CDI et s'en était vu promettre un.

I : Donc franchement, j'ai beaucoup aimé, mais...

E : Comment ça s'est terminé du coup, c'était la fin du contrat d'intérim ?

I : En fait, il y avait même eu une proposition d'embauche, donc j'ai dû même changer de service parce que le service dans lequel j'étais, il n'y avait pas d'embauche. Donc, du coup, j'ai dû changer de service pour la proposition d'embauche, mais il se trouve que ma tête ne plaisait pas à la nouvelle chef. Elle ne plaisait pas à la nouvelle chef donc elle a...

E : Vous ne la connaissiez pas, elle ne vous a juste pas aimée...

I : Voilà, ma tête ne lui plaisait pas, elle ne lui convenait pas, donc du coup elle essayait de me mettre des bâtons dans les roues, enfin elle racontait des choses, et tout ça, et ça franchement je n'ai pas aimé. J'ai dit ce que je pensais et puis voilà quoi.

E : Donc, puis du coup, ils ne vous ont pas rappelée pour prolonger le contrat ?

I : Non !

E : Ok.

I : Alors que l'ancien directeur était même venu me voir pour me dire que ce n'était un poste de CDI intérimaire, mais plutôt un CDI chez XXX [l'entreprise utilisatrice]. »

Inversement, on peut terminer en mentionnant la détermination que doivent déployer les employeurs du déménagement pour convaincre leur salarié de rester dans l'entreprise et d'accepter un CDI.

Samuel (95_038, 26 ans) est en CDI après avoir été journalier. La différence n'est pas très claire pour lui et c'est plutôt sa famille et son patron qui ont insisté pour le convaincre de la supériorité du CDI qui n'avait rien d'évident pour lui. En particulier, son hésitation résidait dans ce que le CDI pouvait signifier en termes d'engagement vis-à-vis de l'entreprise mais aussi d'engagement dans une carrière. Il associait le CDI à une logique d'effet de cliquet et d'irréversibilité.

E : Et donc, le passage CDI chez N. [entreprise de déménagement], comment ça s'est passé ?

I : C'est eux qui sont... c'est eux qui nous ont... demandé, un jour, on nous a dit... avant de partir au travail, de monter dans le bureau, on a vu le grand patron, qui nous a proposé... un CDI.

E. : Comment il vous l'a proposé ? Est-ce qu'il y a eu des... je sais pas, des négociations, des avantages, est-ce qu'il vous a présenté des avantages pour venir en CDI ?

I : Oui.

E : Par exemple ?

I : Euh... ?? ?? Qu'est-ce qu'il y avait comme avantage... il a parlé, il me semble, ouais, de l'accès au crédit, tout ça, d'avoir une situation plus fixe, plus sereine...

E : Et qu'est-ce que t'attendais, du coup, du fait d'être en CDI, qui allait être, par rapport au CDD, du coup, t'as... ?

I : Ben en fait, moi, c'est mon premier CDI, et... j'ai d'un côté, donc, la famille qui... 'fin ça va, je sais que pour mes parents, c'est, voilà, c'est quelque chose de bien pour eux, c'est... avoir une stabilité, tout ça... Et j'ai des amis d'un autre côté qui me disent, ah, un CDI, tu t'enfermes dans un truc... ça risque de pas être terrible, si c'est pas ce que tu veux... voilà,

si t'as envie de changer, tout ça, après, c'est plus compliqué. Je me suis dit, ben on verra bien, je vais accepter de...

E : T'avais pas d'avis particulier là-dessus ?

I : Non, non non... d'un côté journalier, ça me dérangeait pas plus que ça, d'avoir... j'avais un message tous les jours, et puis voilà, je savais que j'allais travailler... mais c'est vrai que le CDI, on se sent plus intégré, on se sent plus vraiment dans la boîte, quoi.

E : Et donc là, depuis que t'es en CDI, tu fais combien d'heures par semaine ?

I : Euh... c'est une bonne question... on fait à peu près 35... plus le soir, on doit faire... euh... 41, on doit être entre 40 et 45, je pense.

E : Tu travailles plus que quand t'étais journalier, selon toi ?

I : Peut-être un peu plus, oui.

E : Tu le ressens pas... tu le ressens pas plus dans l'effort ?

I : Ben, c'est-à-dire que depuis qu'on a commencé... on le ressent bien... même journalier, j'ai... senti un bon coup de fatigue... c'est très... 'fin, on fait beaucoup d'heures, on a l'impression, voilà, de passer notre vie au travail, et...

E : Et par rapport à ça, 'fin, le CDI, ça a changé, est-ce que t'as l'impression d'être plus apaisé, et... d'être moins impliqué dans le truc, 'fin pas moins impliqué, mais de passer moins de temps au travail depuis que t'es en CDI ?

I : Non, non non, pas vraiment... J'ai toujours l'impression de... ouais, de donner beaucoup de temps à... à l'entreprise.

E : Pour toi, c'est un problème ?

I : Ça peut devenir un problème, quand je... là, je sens, y a des périodes où je suis vraiment fatigué, mais bon, ben... je vais commencer à dire au patron que je vais freiner un petit peu, puis on va voir comment ça se passe. »

5 Chômage et indemnisation du chômage

Les enquêtés que nous avons interrogés ont été choisis au regard de leur statut d'emploi : nous les avons sélectionnés parce qu'ils travaillaient (au moment de l'entretien) ou avaient travaillé avec des contrats de moins d'un mois. Pour autant, un certain nombre d'entre eux ont été « recrutés » dans des espaces fréquentés par les chômeurs : agences Pôle emploi, missions locales, salons de l'emploi etc. C'est cette double identité de chômeur et de travailleur (du point de vue du vécu et éventuellement des ressources) que nous voulons analyser dans cette partie. Il s'agit d'analyser ce que change à l'expérience de chômage le fait d'être simultanément travailleur et chômeur (à l'échelle d'un même mois ou avec des alternances supra mensuelles récurrentes).

Les situations de « chômage atypique » ont fait l'objet de peu de travaux dans la littérature sociologique (cette double identité de travailleur / chômeur est rarement interrogée à partir du chômage), laissant quasi inexplorée la question des vécus de ces formes de chômage.

Avant de nous intéresser à la sociologie des vécus du chômage *stricto sensu*, examinons d'autres domaines de la littérature sociologique dans lesquels ce chômage atypique est indirectement analysé.

Les travaux sur le traitement du chômage et les politiques d'accompagnement des chômeurs, en analysant comment sont traités les chômeurs, disent qui ils sont et comment les politiques d'emploi cherchent à prescrire leur quotidien. Un certain nombre de travaux analysent les comportements attendus des chômeurs et les prescriptions temporelles dont ils sont l'objet (Lima, 2019 ; Demazière et Zune, 2019). Sans doute parce que seules les situations de chômage total déclenchent un accompagnement par les institutions du service public de l'emploi¹⁷, cette littérature n'envisage qu'une seule figure de chômeur : le chômeur à temps plein. Lorsqu'il est question dans l'ouvrage de Lavitry de « flexibilité des chômeurs » (Lavitry, 2015), cela ne désigne pas des formes de chômage atypique mais les injonctions faites aux chômeurs pour répondre aux politiques d'activation. La thèse d'Hadrien Clouet même si elle étudie la « production institutionnelle du temps partiel » (Clouet, 2018, p. 448) ne fait pas exception. Clouet étudie comment les institutions du service public de l'emploi allemand et français contribuent à promouvoir le temps partiel. S'il analyse les mécanismes qui font d'un « chômeur total » un travailleur à temps partiel et donc potentiellement un « chômeur atypique », il n'étudie pas ce qu'il advient du traitement de ce « chômeur atypique ».

¹⁷ Marchal, Remillon et Rieucou (2017) montrent que même sur les salons de l'emploi, qui, pour la plupart, sont des lieux spécialisés dans la recherche et l'offre d'emplois peu qualifiés et où beaucoup de travailleurs occupant des contrats courts se rendent à la recherche de nouveaux contrats, les injonctions portées par les intermédiaires du marché du travail présents sur ces salons font toujours référence à la recherche d'un emploi stable et à la figure d'un chômeur à temps plein (qui devrait « cibler ses démarches », suivre tout un parcours d'accompagnement et de coaching préalablement au retour à l'emploi), en dissonance totale avec l'expérience des chercheurs d'emploi présents sur ces salons et avec les interactions qu'on peut observer aux stands entre candidats et recruteurs.

Une partie de nos enquêtés appartiennent à la catégorie de « travailleurs pauvres ». Outre les travaux statistiques destinés à quantifier cette réalité (Breuil-Genier, Ponthieux, Zoyem, 2001), une part des travaux qui mobilisent cette catégorie portent sur la définition et les frontières de cette catégorie statistique (Ponthieux, 2004). Cette catégorie n'est pas mobilisée comme point d'entrée pour des travaux qualitatifs sur le vécu des travailleurs pauvres.

Un autre pan de la littérature sociologique potentiellement intéressant à examiner concerne la sociologie des « précaires ». Comme l'ont pointé différents travaux, ce terme est flou et fonde donc des catégories plastiques (Barbier, 2002 ; Boumaza et Pierru, 2007 ; Cingolani, 2017). Bien que le qualificatif « précaire » soit mobilisé pour des réalités très hétérogènes, l'inflation de son usage renvoie à l'augmentation des formes atypiques d'emploi et plus généralement à une supposée déstabilisation du salariat par ses marges. Cingolani dans la publication de synthèse qui fait référence sur cette question s'intéresse à la précarité comme « condition et comme expérience » (Cingolani, 2017). Il structure sa synthèse autour de l'analyse de trois acceptions principales du terme : précaire comme adjectif pour qualifier le travail et l'emploi, le substantif précaire (« les précaires ») et la précarité (comme « manifestation spécifique de la pauvreté »). Concernant la première acception, il rappelle que le développement de l'emploi précaire dans les années 1970 a conduit à l'apparition de travaux de recherche sur la précarité de l'emploi. Une dimension majeure de ces travaux concerne l'analyse des relations entre précarité du travail et de l'emploi. Le chômage bien que corollaire de la précarité de l'emploi n'est pas un angle d'analyse dans ces travaux. Le substantif « précaire » désigne des personnes qui subissent la précarité de l'emploi. Parce qu'elles sont définies par rapport à la précarité de l'emploi, elles sont d'abord appréhendées comme travailleuses. Ainsi, dans son ouvrage *L'exil du précaire* (1986), Cingolani tente de mettre au jour un rapport spécifique au travail subordonné. Ils sont étudiés comme des salariés de la périphérie avec une forme de marginalité. Là aussi, ils sont posés comme des travailleurs particuliers et non comme des chômeurs particuliers. Leur vécu en tant que chômeurs reste dans l'ombre.

La poursuite de notre examen des travaux qui prennent pour objet les « chômeurs et précaires » nous conduit vers un autre pan de la littérature : celui portant sur les mobilisations des chômeurs et précaires. Si l'expression utilisée était celle de « mouvements de chômeurs » pour désigner les différentes actions collectives qui ont eu lieu dans les années 1990 et particulièrement à l'hiver 1997-1998, les collectifs (syndicats, associations) se présentent souvent comme organisant les « chômeurs et précaires ». Dans cet espace, l'ajout du terme « précaire » vise à inclure des personnes qui ne sont pas du point de vue institutionnel des chômeurs déclarés. Suite aux mouvements de l'hiver 1997-1998, les productions sociologiques ont été nombreuses. Il ne s'agit pas ici d'en rendre compte de manière exhaustive mais de s'interroger pour savoir si on pourrait trouver dans ces travaux une approche un peu différente des vécus du chômage. Certains des travaux qui portent plus spécifiquement sur les chômeurs en tant qu'acteurs des mobilisations montrent que rejoindre un collectif de chômeurs modifie pour ces chômeurs l'expérience du chômage (Cohen, 2014 ; Cohen, Dunezat, 2018). Cependant, ils n'éclairent pas les situations de coexistence d'emploi et de chômage.

Une sous-population parmi les chômeurs et précaires a fait l'objet d'investigation particulière : les bénéficiaires de l'assistance et plus précisément les bénéficiaires du RMI et du RSA notamment étudiés par Paugam (Paugam, 1991) puis Duvoux (Duvoux, 2009). Leurs travaux s'intéressent aux vécus des bénéficiaires de ces revenus d'assistance en interrogeant leurs manières de répondre aux injonctions institutionnelles. Parallèlement à cet angle de questionnement, ces auteurs développent un propos autour des effets sur le marché de l'emploi du fonctionnement de ces ressources d'assistance. Ils montrent comment les règles de cumul des revenus du travail et du RSA créent un nouveau statut de « travailleur précaire assisté » (Duvoux, Paugam, 2008, p. 98) et déplorent « l'institutionnalisation par les pouvoirs publics d'un sous salariat déguisé » (Duvoux, Paugam, 2008, p. 99). S'ils constatent l'existence de bénéficiaires de l'assistance qui travaillent, cette double identité ne fait pas l'objet d'investigations particulières.

Concernant le rapport au chômage et à l'indemnisation du chômage, les pratiques de chômage et les vécus associés, la sociologie du chômage s'est surtout centrée sur le chômage comme « épreuve », ce chômage étant quasi exclusivement envisagé sous le prisme du chômage à temps plein. Un des intérêts majeurs de ce projet de recherche est d'interroger cette analyse classique. Le vécu subjectif du chômage change-t-il par exemple quand l'expérience du chômage change objectivement en passant d'un chômage à temps plein à une alternance rapprochée d'emploi et de chômage ? La multiplication des situations hybrides liées à des alternances rapprochées entre périodes d'emploi et de chômage et ce, de façon plus ou moins durable, a-t-elle un effet sur l'appréhension que ceux qui vivent cet emploi-chômage ont d'eux-mêmes et de leur situation ?

La sociologie du chômage est dominée par la figure de ce que les sociologues du travail anglo-saxons appellent la « Jahoda's deprivation theory »¹⁸. Selon cette théorie sociologique il convient de distinguer les fonctions manifestes et latentes de l'emploi. La fonction manifeste de l'emploi renvoie d'abord à la rationalité économique de l'entreprise qui produit des biens et en tire un profit. Elle renvoie aussi à la rationalité économique du travailleur qui souhaite vivre de son travail. Mais Jahoda insiste sur les fonctions latentes de l'emploi : une structuration des temps, un lien social, une identité et un statut social... L'épreuve du chômage consiste précisément dans la privation de ces deux fonctions. Dans *Les chômeurs de Marienthal*, Jahoda Lazarsfeld et Zeisel construisait une première typologie des vécus du chômage fondée en particulier sur des indicateurs de bonne tenue du ménage: les résignés (69%) qui acceptent leur sort et maintiennent le ménage en ordre, les stables (23%) qui ont un projet d'avenir qui leur permet de garder espoir ; les désespérés (2%) qui maintiennent l'apparence extérieure mais manifestent des signes de dépression ; les apathiques (5%) qui semblent assister en témoins passifs à leur propre ruine et laissent le ménage à l'abandon.

Même si, comme dans toute typologie (dont l'objectif est de tenter d'ordonner l'hétérogénéité des expériences individuelles), l'accent est mis sur le fait qu'au-delà de l'unicité du statut de chômeur, les manières de vivre le chômage sont variées, il n'en demeure pas moins

¹⁸ Jahoda, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H. (1971); Jahoda, M. (1982)

que le portrait du chômeur qui se dégage de cette première enquête historique est assez univoque.

Le vécu du chômage dans cette étude est d'abord marqué par le désœuvrement, l'oisiveté, la perte de sens, la désocialisation... Elle souligne de multiples conséquences négatives du chômage : la dégradation du niveau de vie, de la vie privée et des relations familiales, le rétrécissement des activités sociales, militantes et de loisirs, la déstabilisation de la perception du temps, la contraction d'un espace de vie de plus en plus limité. La communauté est lasse, paralysée par le fatalisme, la résignation, le désœuvrement, le manque de perspectives, plus encore que la misère. En un mot, le chômage y est décrit comme la fin de la vie sociale. Cette thématique a souvent été reprise par la sociologie, comme par exemple dans une étude consacrée à la fermeture de l'Usine Chausson à Creil en Picardie à la fin des années 1990 (Linhart *et alii.*, 2002). Toutefois, c'est davantage la pluralité de ces vécus qui a attiré l'attention de la sociologie à partir des années 1980.

La sociologie contemporaine, en particulier depuis l'ouvrage de Dominique Schnapper sorti en 1981 et intitulé *L'expérience du chômage*, insiste sur le fait que « l'hétérogénéité sociale et la diversité de la population des chômeurs conduit à différents types d'expériences ». Dominique Schnapper (1981) propose une typologie pour rendre compte des différentes façons dont est vécue « l'expérience du chômage ». Elle retient en particulier trois dimensions pour la définir :

- l'aptitude à adopter un statut de substitution au statut de producteur c'est-à-dire l'investissement dans un statut alternatif à celui de chômeur (par exemple celui de retraité, d'étudiant, d'artiste...);
- l'aptitude à entretenir un réseau de relations sociales indépendant de l'activité professionnelle c'est à dire l'intensité et la forme de la sociabilité ;
- l'aptitude à perpétuer l'intégration familiale.

Les combinaisons entre ces trois dimensions dessinent ainsi trois types de chômage :

- le chômage total caractérisé par la perte du statut social attaché à l'emploi, le repli sur soi, la rupture des solidarités antérieures, l'humiliation, l'ennui, la peur de l'avenir, le vide de l'existence, la marginalisation sociale et la désocialisation. En d'autres termes, on retrouve ici l'expérience du chômage telle que la décrivait Lazarsfeld. Les catégories les plus défavorisées tendent à dominer dans ce type d'expérience du chômage.

- le chômage inversé est enraciné dans un système de valeurs dans lequel le travail salarié est contraint à une place seconde par rapport aux occupations qui procurent plaisir et réalisation de soi. Il se caractérise par une utilisation positive du temps libéré par une population jeune et diplômée.

- le chômage différé : la recherche d'emploi est considérée comme une occupation à temps plein. On multiplie les activités visant à augmenter les chances d'obtenir un emploi afin de résister à une dévalorisation sociale et maintenir, malgré la privation d'emploi, un statut d'actif. Ce type concerne davantage des populations qualifiées qui utilisent le chômage dans une perspective d'amélioration de leur position sur le marché du travail et d'instrumentalisation du chômage.

On retrouve, dans les analyses de Didier Demazière et de ses collègues (Demazière et al., 2013), des expériences qui semblent proches de la typologie de Dominique Schnapper. Ils

mettent en effet en avant « trois registres de significations : celles qui sont orientées vers l'interprétation de la situation présente ; celles qui sont orientées vers les projections d'avenir ; et celles qui sont orientées vers les registres d'action développés par les individus interviewés. » Cela permet de distinguer trois types de « significations typiques » : la compétition, le découragement et la débrouillardise. « La situation présente est définie soit comme un engagement dans une recherche d'emploi faite d'épreuves à surmonter, soit comme une impuissance face à une dégradation inéluctable et déprimante, soit comme l'invention d'activités fortement mobilisatrices. Les actions engagées pour répondre au chômage sont inscrites dans des registres nettement différenciés : celui de la prévision, de la progression, de la planification ou du combat ; celui du renoncement, de la déprime, de l'inaction ou de la ruminantion ; celui de l'adaptation, du bricolage, de l'organisation et de la survie. Les projections d'avenir sont déclinées en orientations temporelles fortement contrastées : anticipation d'un futur programmé ; avenir redouté associé à un refuge dans le passé ; incertitude face à l'avenir et investissement dans le présent. »

Trois significations typiques du chômage d'après Demazière et alii (2013).

	Compétition Chômage nié	Découragement Chômage subi	Débrouillardise Chômage absent
Significations de la situation présente	Recherche d'emploi Engagement Épreuves	Impuissance Dépression Dégradation	Activités Mobilisation Invention
Significations des registres d'action	Prévoir, avoir un plan, avancer, se battre, progresser	Rien faire, lâcher, cogiter, renoncer, déprimer	S'adapter, bricoler, survivre, s'en tirer, s'organiser
Significations des projections d'avenir	Programmé Anticipation du futur	Redouté Refuge dans le passé	Incertain Investissement dans le présent

Les auteurs le soulignent eux-mêmes, leur typologie est proche de celle de Dominique Schnapper : « En effet, dans l'expérience du « chômage différé », la recherche d'emploi constitue une occupation à plein temps, un substitut à l'activité exercée dans le cadre de l'emploi. Les modalités d'occupation du temps du chômage sont nombreuses : démarches de recherche d'emploi, participation à des stages pour perfectionner ses compétences, engagement dans des activités pour accroître ses connaissances du marché du travail, etc. Mais toutes visent à augmenter ses atouts pour l'obtention d'un emploi. Ces activités permettent de résister à la dévalorisation sociale et de maintenir, en dépit de la privation d'emploi, un statut d'actif. Dans la forme du « chômage total », le chômage signifie la perte du statut social procuré par l'emploi précédent, le repli sur soi, la rupture des solidarités antérieures. Les sentiments qui sont exprimés de façon récurrente par les chômeurs rattachés à ce type sont la déchéance, l'humiliation, l'ennui généralisé, le vide de l'existence, la peur de l'avenir. La figure du chômage total dessine ainsi un monde frappé par la marginalisation sociale et la désocialisation. Enfin, le « chômage inversé » s'enracine dans un système de valeurs ou des conditions de vie qui repoussent l'emploi à un rang second. Le sens du chômage s'inverse parce que l'engagement dans des occupations multiformes (qui peuvent aussi bien relever de la quête de

plaisir et de réalisation de soi que de l'enracinement dans le travail informel et la débrouillardise) l'emporte sur la recherche d'emploi. »

Au final on peut se demander à quel point ces typologies sont structurées d'une part autour d'un schème moral¹⁹, et d'autre part autour d'un modèle de chômage et d'emploi « traditionnel » fait d'emploi stable et de chômage complet.

Ces typologies s'organisent autour d'une question centrale : ces chômeurs jouent-ils le jeu de la recherche d'une insertion dans un emploi stable ? Le premier pôle est celui des chômeurs « malheureux » qui n'y parviennent pas ou plus. Ce sont des victimes qui ne trouvent pas les ressources nécessaires pour s'en sortir. Moralement, ils n'attirent pas le stigmate mais la compassion : c'est leur capacité qui est en cause davantage que leur adhésion à la valeur morale de la recherche d'un emploi stable. Le second pôle est celui des chômeurs « valeureux » qui sont pro actifs, qui se battent pour obtenir un emploi etc. Ce sont de bons élèves qui adhèrent à l'idée qu'il convient de chercher un emploi stable et s'en donne les moyens. Le troisième pôle est plus intéressant car quelle que soit la typologie, il s'agit toujours d'y regrouper des « déviants », ceux qui n'adhèrent pas à l'injonction de trouver un emploi stable ou à l'idée selon laquelle leur situation relève d'une anomalie qu'il conviendrait de corriger. C'est le cas du schéma de la débrouille au quotidien de Demazière, c'est le cas des chômeurs « inversés de Schnapper » qui profitent de cette expérience pour se réaliser dans d'autres valeurs que celles du travail salarié.

La deuxième remarque sur ces typologies est qu'elles sont intégralement construites dans un monde où le chômage et l'emploi s'opposent radicalement, le chômage complet succédant à un emploi stable et l'emploi stable devant être recherché après un chômage complet. L'intermittence, l'hybridation des périodes, l'idée d'un chômeur qui travaille ou d'un travailleur qui connaît des périodes de chômage ou une indemnisation du chômage n'y sont pas réellement pensées si ce n'est comme anomalie à travers le prisme de la norme de l'emploi stable. Ce long rappel sur la sociologie du chômage permet de reformuler nos questions et de structurer nos observations tout en prenant de la distance avec des jugements moraux sur la conformité à la valeur accordée au seul objectif possible dans ce schéma : la recherche d'une insertion dans un emploi stable.

Le travail de S. Schehr se distingue de ces approches prédominantes dans la sociologie du chômage française (Schehr, 1999). Après une analyse approfondie de la sociologie des vécus du chômage, l'auteur propose de ne pas penser le chômeur à partir du travail et de l'absence d'activité salariée mais de saisir la pluralité des dimensions du chômage et de la précarité. S'il propose de renouveler la sociologie du chômage en changeant de grille d'analyse pour identifier différents vécus du chômage en fonction de la « construction identitaire » des personnes, il n'interroge pas les conséquences de la double identité de chômeur et de travail sur les vécus du chômage.

¹⁹ La question sous-jacente est de savoir si ces typologies ont pour objet des vécus du chômage ou des considérations morales sur le chômage et les chômeurs ? On peut imaginer que ce soit les deux et que le vécu dépende très étroitement des jugements moraux dont les chômeurs font l'objet quotidiennement et auquel il se conforment ou pas.

L'existence de contrats courts permet-elle de renouveler l'interrogation ? Comment prendre en compte ces contrats courts dans le schéma à trois pôles ? Faut-il simplement le faire ou considérer plus radicalement ce cadre comme fondamentalement inadapté ?

L'article de Baghioni qui s'intéresse aux vécus du chômage saisonnier dans les zones touristiques de montagne opte pour un renouvellement profond de l'analyse (Baghioni, 2019). Elle interroge ce vécu du « chômage cyclique » : rapport aux institutions (du chômage notamment), construction de la carrière, conciliation avec la vie familiale, rythme par rapport aux temps sociaux dominants. Outre les différences liées à l'âge, au sexe et dans une moindre mesure à la qualification, elle met en lumière les effets de l'inscription durable dans des carrières de saisonniers (Baghioni, 2019). Parce qu'un certain nombre de conclusions apparaissent peu transposables à d'autres types de discontinuité de l'emploi, cela signifie que bien que nous souhaitions appréhender les vécus du chômage atypique, ces analyses doivent être étroitement articulées aux carrières (au sens de succession d'emplois) des enquêtés²⁰.

A ce stade nous nous bornons à tenter d'analyser pour les différents termes identifiés comment les situations observées se conforment ou pas à ce schéma.

Il convient également de s'interroger sur deux thèses ou deux postures largement mobilisées quoique souvent de manière implicite dans le débat politique ou scientifique autour des dispositifs d'activation et/ou d'indemnisation plus large des parcours de salariés à l'emploi intermittent. La première thèse consiste à penser que les contrats courts pourraient jouer un rôle positif dans le rebond vers l'objectif de l'emploi stable : qu'il s'agisse d'insister sur le maintien de l'employabilité, sur l'entretien de réseau, sur des aspects plus socio-psychologiques relatifs à l'estime de soi, etc. il s'agit toujours d'intégrer les contrats courts dans un raisonnement positif ou négatif liant les contrats courts à une trajectoire sur la crête entre chômage différé et chômage total, entre les parcours valeureux et malheureux. Autrement dit, la question posée est celle du rôle positif ou négatif que les emplois courts jouent sur l'intégration dans l'emploi. C'est cette posture qui justifie l'activité réduite, les droits rechargeables etc. mais aussi nombre de leurs critiques qui mettent en cause leur efficacité.

La deuxième posture consiste à dénoncer les contrats courts comme une situation anormale et les dispositifs qui encouragent ou soutiennent les revenus des salariés à l'emploi discontinu comme des « trappes à précarité ». Dans le vocabulaire de la sociologie du chômage, il s'agit d'associer les contrats courts au pôle déviant celui de l'installation plus ou moins pérenne dans une situation jugée anormale. C'est la posture actuelle, par exemple, des inspirateurs de la réforme de l'indemnisation de 2019 : lutter contre la précarité en arrêtant de « subventionner la précarité ». Nos observations permettent aussi de mesurer l'adéquation ou l'inadéquation des « vécus » à ce schéma en interrogeant les trajectoires des travailleurs et les

²⁰ On peut renvoyer ici à nos travaux précédents qui visaient à articuler des types de carrières sur différents marchés (et identités professionnelles) à la pluralité des expériences du chômage, des modes de recherche d'emploi et rapports aux intermédiaires et institutions du chômage (Remillon, 2009, 2019).

modes de légitimation et inversement de dénonciation des différentes situations d'emploi et de chômage intermittent et/ou d'indemnisation de ces périodes.

5.1 Les vécus du chômage intermittent

L'entretien avec Fouad (95_012, 47 ans) est particulièrement instructif en termes de sociologie du chômage. Fouad est en effet emblématique d'une part de la figure du travailleur précaire qui connaît une discontinuité de l'emploi et, par conséquent, un chômage interstitiel entre des périodes d'emploi plus ou moins courtes et irrégulières. Et d'autre part, du dispositif d'activité réduite de l'assurance chômage qui permet d'articuler un mois donné des revenus salariaux et une indemnisation du chômage. Fouad est en effet intérimaire depuis près de 25 ans, passés dans une seule entreprise utilisatrice (une grande entreprise publique) et enchaîne les missions d'une semaine, n'apprenant que le vendredi soir s'il travaillera ou non la semaine suivante. Notons malgré cela que Fouad fait partie des salariés qui travaillent le plus parmi ceux que nous avons rencontrés et que sa situation se caractérise davantage par l'incertitude que par l'instabilité et relève dans l'ensemble d'une alternance entre périodes de sur-emploi et de sous-emploi plus que d'un manque prolongé d'emploi.

« Ça fait longtemps que je fais ça, ça fait longtemps. Moi je suis au chômage depuis 2007. Et 2007 jusqu'à aujourd'hui, je cumule emploi et chômage. » (Fouad, 95_012, 47 ans)

La première remarque est que l'enquêté ne semble pas du tout correspondre à l'image traditionnelle du chômage d'exclusion correspondant au modèle de la *deprivation theory* de Jahoda qui structure en partie la sociologie des vécus du chômage des chômeurs de Marienthal aux analyses du chômage totale de Schnapper ou Demazière. Il n'a aucune difficulté à employer le mot « chômage » alors même que ce qui qualifie sa situation est avant tout un mode d'engagement dans le travail et le cumul entre emploi et chômage. Notons qu'il est un des rares à se définir comme chômeur, ce qui paraît d'autant plus exceptionnel qu'il travaille beaucoup par rapport aux autres enquêtés.

La situation est-elle vécue comme stigmatisante ? Il faudrait approfondir ce point : certes il est fait état de discours stigmatisants, il est aussi fait état de discours de défense vis-à-vis de la stigmatisation. Et le discours tenu par les personnes qu'on interroge est parfois à son tour stigmatisant vis-à-vis d'autres chômeurs. Il conviendrait d'analyser avec précision les différentes dimensions en jeu dans le concept même de stigmaté qui est devenu un mot valise dont le sens n'est pas très clair. La situation est-elle vécue comme anormale ? Du point de vue de Fouad ce qui est anormal et lui pose question c'est l'absence de proposition de CDI par l'entreprise utilisatrice. En revanche, le fait d'être au chômage et de percevoir des indemnités

ne lui semble pas poser de questions particulières. Le mot chômage ne charrie pour lui aucune considération morale, aucune déchéance, etc. En d'autres termes, l'analyse de son chômage peut s'en tenir aux fonctions manifestes de l'emploi et du chômage identifiées par Jahoda. Concernant les « fonctions latentes » de l'emploi, il est clair qu'il n'en est en rien privé.

A ce stade, on peut insister sur le fait que le vécu du chômage intermittent que suppose un emploi intermittent n'est pas vécu sur le mode de ce que décrivent Jahoda, Schnapper ou Demazière lorsqu'ils parlent de chômage total ou de chômage subi. Par ailleurs, il ne signifie pas rupture de lien social et nous n'avons rencontré aucun salarié nous parlant de déchéance, d'humiliation, d'ennui généralisé, de vide de l'existence comme le présume la « Jahoda deprivation theory ». Au contraire, pour certains, comme Mathieu (95_016, 32 ans) ou John (95_003, 30 ans), faire des activités porteuses de sens est parfaitement possible en étant au chômage, voire plus facile.

John (95_003), 30 ans, en cours de reconversion vers le secteur du travail social.

« E : Et comment le vivez ce fait d'être indemnisé ?

I : Au départ, c'était un peu dur, toujours par rapport aux conceptions du : « Celui qui ne travaille pas, c'est un parasite », ce genre de chose. Et puis, ça a changé entre-temps, je pense. Et au final, je me suis dit que se rendre utile à la société, c'est pas forcément lui rapporter de l'argent. C'est s'inquiéter de ses membres, faire des travaux humains et puis c'est ce que je faisais. Et je repensais à une période... Enfin, un moment où je suis devenu... Quand j'ai travaillé pour le club de basket de la ville, j'étais coach. Et cette période-là, c'est une période où je cherchais du travail. Mais paradoxalement, je me sentais beaucoup plus utile dans cette période-là, parce que je m'occupais de la petite ville où j'étais et des élèves qu'on avait. Enfin, des sportifs, des jeunes sportifs qu'on avait. Et puis, leur entourage, parce qu'à fortiori, à force de créer les liens, on rencontre la famille, on gère un peu des problèmes. Il y avait eu des violences. Il y avait eu un jeune qui avait agressé un autre avec un couteau. Et on se retrouve mêlés à tout ça. Et puis, tu sens une utilité à la communauté quand même. (...) Même personnellement, si on a quelqu'un de saint d'esprit, même s'il est au chômage, il est peut-être plus utile, de par ses relations avec les autres, que quelqu'un de bien posé, qui est au travail. (...) Enfin, c'est important de dédramatiser un peu le travail. Enfin, désacraliser plutôt. C'est juste un travail, c'est juste rapporter de l'argent. »

L'analyse de nos entretiens montre que de façon très générale on ne trouve pas de vécu du chômage qui corresponde au « chômage total » ou au « chômage subi » de Schnapper et au

découragement de Demazière. Les notions d'exclusion sociale qui structurent l'analyse de Jahoda ne sont pas non plus repérables loin s'en faut²¹.

Par ailleurs, peu d'entretiens font état de périodes d'oisiveté. Il est parfois question de « repos » (cf. *infra*) mais c'est généralement dans des entretiens qui donnent aussi le sentiment (certes invérifiable) de situations de sur-emploi davantage que de sous-emploi. Dans ce contexte, comment comprendre les contrats courts ? Dans les représentations qui justifient les politiques d'activation et d'incitation à accepter des contrats courts et / de mauvaise qualité, il y a l'idée que cela permet de maintenir son employabilité. Cela encouragerait les chômeurs à rester dans le « chômage différé » afin de ne pas glisser vers le chômage total identifié à une figure sociale de l'exclusion. Nous avons insisté sur la diversité des vécus et des usages des contrats courts. Le pendant de cette diversité est l'hétérogénéité des vécus du chômage associés.

Une première analyse pourrait consister à dire, en prenant pour acquises ces représentations, que l'expérience des contrats courts pour des chômeurs ne joue pas forcément dans le sens atténué d'un « maintien » économique, social et psychologique du salarié dans une dynamique tendue vers l'emploi. Au contraire, l'expérience des contrats courts peut d'autant plus s'avérer une expérience génératrice de désillusions que ce discours mettant en avant la fonction intégratrice du contrats courts dans un esprit de « chômage différé » véhiculé par les institutions du SPE est pris au sérieux par les premiers concernés. Certains enquêtés adhèrent à l'idée selon laquelle les contrats courts peuvent constituer un moyen de *faire leurs preuves* et d'espérer une embauche plus durable les poussant à accepter des missions très courtes dans une logique instrumentale d'insertion professionnelle. Ce discours visant à motiver ces salariés peut s'avérer à double tranchant lorsque l'expérience vécue objectivement contredit cet espoir : le salarié qui espérait une embauche plus durable peut vivre la fin d'une relation salariale comme une défaite supplémentaire. Progressivement, cela tend à renforcer et transformer l'incertitude liée au chômage : à l'incertitude concernant l'espoir de mettre fin à la discontinuité de l'emploi s'ajoute celle concernant les compétences du salarié. « L'épreuve du chômage » se double pour ceux qui s'inscrivent dans cette logique d'insertion professionnelle d'épreuves d'évaluation et de réévaluation d'eux-mêmes, de leur « employabilité » et de leur projet professionnel. Dans ce cadre, la succession de petits contrats ne conduisant pas à une relation de travail suivie ou une embauche durable peut amoindrir l'estime de soi et la confiance en ses aptitudes professionnelles.

²¹ Il est notable que même pour les chômeurs rencontrés qui correspondent le plus à cette expérience objective du chômage de longue durée, on ne constate pas de rupture du lien social. Ainsi Fabrice 80_019 qui est à l'ASS et en grande difficulté quant à l'emploi n'est pas du tout désocialisé. « j'ai des amis qui m'aident, je travaille à droite et à gauche » explique-t-il en faisant certainement référence à une forme de travail informel. Par ailleurs, il parvient à mobiliser ses connaissances - un directeur d'agence Pôle Emploi, un employé de la CAF - et maintient un engagement militant. Ses journées passées parfois à jouer en ligne sont aussi l'occasion d'une socialisation électronique.

Patricia (80_013), 45 ans, peintre en bâtiment intérimaire après avoir été auxiliaire de vie à domicile.

« C'est pas toujours évident d'aller démarcher les entreprises, et pas toujours évident de se mettre en avant, d'aller se vendre, j'ai du mal à le faire parce qu'au niveau capital confiance en soi c'est compliqué [...] quand il y a des missions d'intérim qui se terminent, après plusieurs mois sans travailler, je postule à des offres d'emploi on me répond pas, je sais pas pourquoi, le pourquoi du comment, est ce que c'est moi même qui convient pas, mon CV, j'en sais rien pourquoi je suis pas retenue, au bout d'un moment, le capital confiance diminue quoi donc c'est pour ça qu'après j'ai du mal à me vendre, même faire une lettre de motivation quoi, se mettre en avant, se vendre, c'est que parfois c'est un peu compliqué»

Sabrina (95_048), 48 ans, après 28 ans dans la restauration rapide, s'est reconvertie dans le métier d'éducatrice. Sabrina a toujours été réticente à l'idée de travailler en intérim. Jusqu'aujourd'hui, sa recherche d'emploi ne passait que par Pôle emploi, les annonces dans les journaux ou Le bon coin. Elle exprimait une forte réticence à l'utilisation des agences d'intérim qui l'obligerait à gérer une multitude de contrats courts et à se rendre tous les jours aux agences pour quémander du travail. La discontinuité de l'emploi et la rencontre avec des travailleurs ayant une trajectoire d'intérimaire réussie l'ont finalement poussée à modifier ses pratiques de recherche en vue d'accéder à plus de stabilité.

De plus, Juliette a revu ses critères d'emploi à la baisse. Jusqu'à maintenant, Juliette privilégiait l'emploi dans des petites entreprises où le nombre restreint de salariés permettait une ambiance de travail familiale et interpersonnelle. A l'inverse, elle s'opposait au travail en usine ou « à la chaîne ». Néanmoins, sa situation actuelle et les échecs d'emploi successifs l'ont poussé à envisager une relation d'intérim, voire une embauche dans de grandes industries du type Amazon.

Par ailleurs, les situations de Juliette et Patricia évoquées ici sont telles que le taux horaire ou le type de travail importe de moins de moins, l'accès au travail devenant une fin en soi.

Le travail en contrats courts, entrecoupé de périodes de chômage plus ou moins longues, engage l'individu à faire des compromis et à réadapter indéfiniment ses stratégies de recherche et ses ambitions professionnelles. Ces réadaptations sont le résultat d'un cheminement long, semé d'embûches et d'échecs dont les fins ne sont pas prédictibles. Pour le salarié, le contrat court n'aboutissant pas à une embauche plus durable peut avoir pour effet de renforcer

l'épreuve du chômage en dégradant sa confiance en l'avenir et en ses capacités professionnelles qui expliquent une réadaptation à la baisse des aspirations salariales.

Un autre usage des contrats courts par des jeunes sortants de formation consiste à en faire une stratégie d'attente. Ils ont intériorisé que ce serait pour eux la voie normale d'accès à l'emploi, quitte à être surpris quand l'insertion est à leurs yeux « rapide ».

Florian (80_031) a 21 ans. A la sortie de ses deux bac pro (mécanique et parcs et jardins), il a directement trouvé dans un secteur sans rapport avec sa qualification : le ramassage d'ordures ménagères. Il n'a travaillé que dans cette entreprise dans laquelle il devrait être recruté en CDI d'ici un an après quelques CDD et un contrat d'avenir. Il considère qu'il n'a pas « galéré » : « je n'aurais jamais cru trouver un métier aussi vite quoi, parce que ça m'a mis, oui, six mois à peu près. J'ai cru que j'allais galérer un peu plus. ».

5.2 Pôle emploi et l'accompagnement

Si une partie de nos enquêtés ont été recrutés à la sortie de Pôle emploi, tous connaissent cette institution centrale dans la vie de ces salariés à l'emploi discontinu.

5.2.1 Les relations avec les conseillers Pôle emploi

Nous avons systématiquement interrogé les enquêtés pour savoir s'ils étaient ou pas inscrits à Pôle emploi et sur leur jugement sur l'accompagnement reçu. La nature de leurs attentes est très variable. La partie la plus qualifiée des enquêtés est souvent jugée « autonome » dans la recherche d'emploi et donc soit considère que Pôle emploi ne peut rien pour eux, soit admet ne pas être prioritaire. Leur niveau d'attente est variable.

Mathias (80_015), 32 ans, BAC+5, intérimaire dans la logistique, a été jugé autonome par sa conseillère donc il n'a que très peu de contact avec l'institution. Il n'avait pas d'attente particulière mais souligne que les engagements pris ne sont pas tenus.

« I : Non, je ne les vois jamais [Pôle emploi]. Je l'ai vu... J'ai vu ma conseillère Pôle Emploi il y a un an et demi, à peu près, donc janvier de l'année dernière, parce que ça faisait six mois que j'étais au chômage qu'elle voulait... elle venait d'avoir « son nouveau portefeuille », entre guillemets. Elle m'a dit : « Écoutez, je ne peux rien faire pour vous. Vous

avez un parcours universitaire. Vous êtes plus ou moins intégré dans l'Education nationale, vous avez l'air autonome, je vous envoie des annonces. » Je n'ai jamais...plus jamais eu aucune nouvelle d'elle. Et là récemment, la seule nouvelle de Pôle Emploi que j'ai eue, c'est que j'ai changé de conseiller Pôle Emploi au mois de janvier. Voilà, c'est tout. Et ils m'ont jamais recontacté pour quoi que ce soit.»

Laure (80_014), 43 ans, en CDDU dans la formation pour adultes, ne voit que très rarement de conseiller Pôle emploi mais elle s'en satisfait. Elle se l'explique par le fait que travaillant un peu, elle n'est pas « prioritaire » : « moi, personnellement, j'ai rarement vu les conseillers, ça change souvent... je n'ai pas vu depuis que j'ai commencé mon DU, alors ça remonte à plus d'un an. Le fait, effectivement, que j'actualise ma situation tous les mois, donc j'indique le nombre d'heures, et aussi, voilà, mon salaire, je pense qu'effectivement, le conseiller n'a pas intérêt à vous rencontrer, parce qu'il y a d'autres personnes qui sont prioritaires. Parce que voilà, je pense, on se dit, 'fin... il se dit certainement que voilà, y a des personnes qui n'ont vraiment pas de travail, et que ben voilà, peut-être qu'on va cibler ces personnes-là. Mais moi, non, ça fait longtemps que j'ai vu personne, quoi. De toute façon, si j'ai besoin, je suis... 'fin, je me déplace, quoi. 'Fin, je sais plus, je pense qu'on peut appeler pour un rendez-vous, je n'en sais trop rien, mais... mais voilà, puis tout dépend sur qui vous tombez, quoi. »

5.2.2 Se faire financer une formation

Pour beaucoup de nos enquêtés, accéder à la formation est à la fois le moyen de satisfaire leurs aspirations à la stabilité et à l'occupation d'un emploi qui les intéresse davantage.

Patrice (80_016), 32 ans, M2 en sciences sociales, n'avait pas particulièrement d'attente en matière d'accompagnement, par contre, lorsqu'il entreprend une reconversion, il espérait pouvoir se faire financer au moins une partie de sa formation par Pôle emploi mais cette attente n'a pas été satisfaite.

« Et je crois que j'avais commencé à avoir l'idée du projet d'une reconversion. Il devait y avoir au moins... il y a peut-être deux ans et demi de ça. Et donc j'en avais parlé au moment où j'avais un rendez-vous

annuel avec un conseiller. C'était drôle, c'est que le conseiller, je lui parle de ça, et il me fait : « Je sais pas si ça recrute dans l'informatique. » (...) Mais voilà du coup lui, je lui avais demandé si il y avait possibilité que je me fasse financer une formation. Et il avait dit : « Bon, eh bien, vu de votre profil, ce serait bien que vous travailliez au moins un an en intérim ou quelque chose comme ça et qu'après vous reveniez faire une demande. » Alors une demande dans un ton miséreux en disant : « Voilà, j'ai travaillé un an d'un intérim. Ça ne me convient pas ». (...) Il me proposait de faire ça pour avoir plus de crédit auprès de ceux qui...

E : D'accord. Et tu l'as fait ?

I : Non, je l'ai pas fait. »

Plus tard, alors qu'il poursuit son projet de formation et a déménagé et donc changé de conseiller, Patrice réitère sa demande de financement de formation à Pôle emploi.

« Moi ma conseillère a joué aucun rôle là-dedans. Je lui ai envoyé un message pour lui parler de la formation, elle n'a jamais répondu et puis elle m'a répondu après une fois que j'étais en formation quoi. J'ai fait : « Vous m'avez pas répondu. » Elle a fait : « Oui, c'est trop tard. Vous avez financé tout seul. (...) I : Et bon voilà, j'avais fait une demande pour avoir justement un peu plus parce que je suis en formation professionnelle, mais vu que j'ai financé ma partie de la formation, Pôle Emploi me dit : « Eh bien non, ce n'est pas possible. »

Patrice subit une « double peine » dans la mesure où parce que Pôle emploi n'a pas accepté de participer au financement de sa formation, il n'est pas éligible à la Rémunération des Formations de Pôle Emploi (RFPE).

Huguette (06_008), 63 ans, animatrice commerciale, était assistante de formation en CDI. Elle a démissionné suite à une mobilité de son conjoint alors qu'elle avait plus de 50 ans et n'est pas parvenue à retrouver un emploi au cours de ses trois ans d'indemnisation. Pendant cette période Pôle emploi a refusé de lui financer la formation qu'elle demandait.

« E : Et là, ça se passait bien avec les services de Pôle Emploi ?

I : Oui. Oui. Ils m'ont contactée au début, et puis pendant trois ans ils m'ont foutu la paix. (...) La seule fois où j'ai sollicité Pôle Emploi, ils m'ont dit qu'ils avaient pas les sous pour me payer la formation. (...) Je

voulais apprendre le langage des signes pour les sourds et muets. Ils ont dit non. » Suite à ce refus, elle a donc abandonné ce projet.

Astrid (95_021), 27 ans, célibataire, a interrompu ses études du fait d'une grossesse et enchaîne les missions d'intérim dans l'immobilier d'entreprise. Elle a également financé elle-même une formation. Elle n'a pas cherché à la faire financer par Pôle emploi.

I : Alors, je me suis inscrite à Pôle Emploi, j'ai attendu mon rendez-vous Pôle Emploi, j'ai attendu. Au bout d'un moment, j'en avais marre d'attendre. Je me suis même inscrite à une formation entre-temps de fleuriste (...) Financée par mes soins. (...) Oui. Financée, grâce à Pôle Emploi aussi.

E : C'était un co-financement entre vous et Pôle Emploi ?

I : Oui. Enfin, on va dire, ça comme ça, c'était un financement non déclaré par... que je n'ai pas déclaré à Pôle Emploi, surtout. Grâce à l'indemnisation de Pôle Emploi, j'ai financé ma formation.

E : D'accord. Non, je pensais que Pôle Emploi avait payé une partie de votre formation, parce que Pôle Emploi peut financer des...

I : Non, j'ai rien demandé à personne, j'ai pris les sous de Pôle Emploi... (...). Ça m'a coûté 3 500 €, je crois. 3 000 ou 3 500, ouais, c'était ça. »

Dans la mesure où elle finance sa formation grâce à son indemnisation, elle présente cette formation comme étant co-financée par Pôle emploi. Cette formation lui reviendra finalement particulièrement cher car elle sera radiée pour l'avoir suivie pour avoir mal renseigné le questionnaire lors d'une actualisation.

Elle s'est faite radiée car elle a déclaré être en formation (pour une formation non financée par PE mais par elle-même) ne sachant pas que ça supprimerait ses indemnités.

« Oui, vous ne connaissiez pas bien cette règle ?

I : Non.

E : Et donc, vous avez fait comment pour vous réintégrer ?

I : J'ai attendu deux mois, pendant deux mois, on n'a pas d'indemnisation, il n'y a rien, il y a tout qui s'arrête, on attend. On attend et puis, même si j'ai fait un courrier pour expliquer, le courrier n'a rien donné et puis, tant pis, on se dit qu'on a fait une erreur, c'est de notre faute et voilà, et on se tait. C'est le système Pôle Emploi. Et après, on me demande tous les justificatifs de formation. Donc là, c'est la panique, je donne tous les justificatifs, après, je sais plus, ils m'ont demandé autre chose, je dis : « Mais ça colle pas, la formation, c'est moi qui la paie, vous ne payez pas, enfin, comment ça se passe ? » Et au bout d'un moment, j'en ai eu marre, j'avais dit : « Écoutez, radiez-moi », ils m'ont radiée. Moi je dis : « Laisse tomber et tant pis ». »

5.2.3 Les difficultés de la reconversion

Les demandes de formation s'inscrivent parfois dans des projets plus larges de reconversion. Une de leur motivation peut être d'aller vers des activités dans lesquelles ils espèrent trouver davantage d'emplois. C'est le cas de Patrice (80_016) qui après deux Master 2 en sciences sociales suit une formation de développeur web. Patrice n'a pas réussi à se faire financer sa formation par Pôle emploi (cf. *supra*). Une seconde motivation réside dans la recherche d'une autre activité plus intéressante quand l'emploi exercé devient particulièrement pesant. Dans ces situations-là, plusieurs enquêtés disent ne pas se sentir accompagnés par les conseillers Pôle emploi, ils ont parfois même l'impression qu'on leur met des bâtons dans les roues.

Caroline (80_001), 42 ans, souhaite devenir assistante de direction après avoir travaillé dans « l'import-export ». Elle n'est pas satisfaite par la qualité de l'accompagnement reçu à Pôle emploi. Un des éléments qu'elle déplore, c'est que certains conseillers Pôle emploi refusaient d'inscrire que son projet était de travailler dans le secteur du stylisme au motif qu'elle n'avait pas de diplôme. Ils la cantonnaient au secteur de l'import / export dans lequel elle ne voulait plus travailler.

Julia (95_025), 28 ans, a des expériences dans la vente mais elle souhaite travailler dans le « secteur technique ». Elle reproche à sa conseillère Pôle emploi de l'enfermer dans la vente.

« Oui, j'ai déjà été inscrite à Pôle Emploi. Pareil, j'ai eu une conseillère, tout s'est bien passé, elle m'a expliqué, elle m'a dit : « Écoutez, vu votre CV, je vous propose ces postes-là ». Pareil, c'est de la vente, alors que je lui ai bien expliqué que je voulais reprendre mes études.

Elle m'a dit : « Mais pourquoi reprendre les études alors que vous avez déjà plein de diplômes ? » Enfin, ce n'est pas dans le sens d'avoir des diplômes en plus, c'est dans le sens où je dois me remettre dans la théorie technique. Il y a beaucoup beaucoup de choses que je ne sais plus, ou qui sont devenues obsolètes par rapport à l'année où j'ai eu mon diplôme technique. Et j'ai l'impression qu'ils ont du mal à comprendre ça.

E : Parce que la vente, ça ne vous plait pas, en fait ?

I : Ça me plait plus. J'ai perdu goût à la vente »

Catherine (95_051), 54 ans, BEP secrétariat, en reconversion « d'accompagnante éducative et sociale » parle d'un « parcours du combattant » pour arriver à se faire financer une formation et plus largement pour réaliser sa reconversion.

Alors qu'elle a 52 ans et un CDI de secrétaire, elle doit démissionner pour suivre son conjoint qui après un licenciement n'a pas réussi à trouver un autre emploi dans l'Allier et part en Ile de France. Elle décide de se reconvertir car elle n'aime pas son activité professionnelle et pense qu'elle aura des difficultés à trouver un poste équivalent car elle juge qu'elle n'a pas les compétences, n'ayant pas été formée en cours de carrière. Elle choisit de suivre une formation d'Accompagnatrice éducative et sociale. Elle passe trois concours d'entrée dans des écoles qu'elle réussit « haut la main ». Ces concours lui coûtent 150 € chacun, sans aucune prise en charge. Alors qu'elle devait entrer en formation en septembre 2018 son entrée a été différée.

« J'étais inscrite, je devais rentrer l'année dernière au mois de septembre dans une école, et au dernier moment, ils n'ont pas eu le financement de la Région. Donc, c'est tombé à l'eau, parce que moi, je ne pouvais pas avancer 6 300 € de formation ». Elle a cherché un contrat pro, « parce que je me dis : « Si j'ai un contrat pro, je ne serai pas embêtée. » (...) En contrat pro, donc vous trouvez un employeur qui finance la formation et vous laisse libre d'aller suivre les cours pendant les périodes de cours qui sont à peu près d'une à deux semaines par mois. Mais autant dans ma région le contrat pro, ça se faisait, et ici, j'ai perdu beaucoup de temps, parce qu'en fait, ici, en région parisienne, ça ne se fait pas. Alors, allez savoir pourquoi, je ne sais pas. (...) alors, je suis reçue dans cette école, dans les trois écoles, et 15 jours avant la rentrée, j'apprends qu'il y en n'a aucune des trois qui a le financement.(... [C'est la Région qui attribue le financement]

I : Voilà. Et la Région le donne au dernier moment aux personnes, enfin, pas aux personnes, aux établissements. Les établissements sont au courant très tard et les personnes sont prévenues très tard. 48 heures avant la rentrée, je reçois une lettre de l'école, comme quoi, finalement la formation n'est pas financée, et qu'il y en aura peut-être une autre en février, donc six mois après. (...) ».

Catherine obtient finalement le financement de sa formation pour septembre 2019. Alors qu'elle devait suivre la formation à Montrouge, elle doit la suivre sur un autre site de l'école à Neuilly sur Marne ce qui entraîne pour elle des difficultés et des frais supplémentaires puisqu'elle doit faire 80 km par jour et 4 heures de trajet alors que ses frais de déplacement ne sont pas pris en charge.

En raison du temps perdu à obtenir le financement, elle approche de la fin de ses droits qui doit intervenir d'ici 1 mois et demi. Elle espère avoir une allocation parce qu'elle est en formation mais ne le sait pas au moment de l'entretien. Elle est amère d'avoir des difficultés financières encore accrues en raison de ce délai.

5.3 L'indemnisation : des règles complexes, des situations hétérogènes

L'hétérogénéité de situations se retrouve également en matière d'indemnisation qu'il s'agisse du fait d'être indemnisé ou pas, de la durée et du montant des droits.

Le premier point le plus important à souligner, avant de parler de recours et de non-recours, est le constat de non-correspondance entre l'usage des contrats courts et le champ couvert par l'assurance chômage. Alors que les contrats courts sont très régulièrement associés médiatiquement et politiquement au dispositif d'activité réduite de l'assurance chômage qui permet de cumuler emploi et indemnisation à une échelle mensuelle, l'enquête qualitative montre qu'il existe de nombreuses situations dans lesquelles il est fait recours aux contrats courts sans être même éligibles à l'assurance chômage. C'est le cas particulièrement des étudiants rencontrés, c'est le cas de nombreux étrangers qui se trouvent dans une situation administrative qui ne leur permet pas d'avoir recours à l'assurance chômage, c'est le cas de chômeurs qui ont épuisé leurs droits et/ou n'ont pas assez travaillé pour renouveler leur ouverture de droit, celui qui retraités et pré-retraités qui cumulent leur pension avec des petits emplois, c'est enfin le cas des salariés en CDD ou en CDI qui utilisent les contrats courts comme compléments.

5.3.1 Recours et non recours

La problématique du non-recours à l'assurance chômage fait l'objet de peu de travaux sociologiques. Un des enseignements de notre corpus d'entretiens sur cette question est d'illustrer la diversité des niveaux de connaissance de la réglementation et la diversité de ce qui fonde pour les travailleurs intermittents la légitimité de l'indemnisation.

Certains enquêtés ne font pas valoir leurs droits à indemnisation par méconnaissance des règles.

Cyril (95_008, 27 ans) n'a jamais été inscrit à Pôle emploi. Il pourrait probablement être indemnisé dans le cadre de l'activité réduite et avoir un complément de revenu les mois où il travaille peu. Il ne connaît pas bien l'activité réduite. Le fait qu'il ait été fonctionnaire avant de reprendre une formation peut expliquer sa connaissance limitée des règles d'indemnisation. Il envisage d'utiliser le chômage l'année suivante pour travailler moins.

« I : Donc, vraiment si je peux même être au chômage juste la période des cours, et je reprends mon activité les week-ends quand je serai en stage l'année prochaine, je vais essayer de faire ça. »

Par contre, il a eu connaissance de la prime d'activité.

« I : En fait, j'y avais pas pensé [à la prime d'activité]. Et là, j'étais vraiment serré et je me suis dit : « Comment je vais faire ? » Et après, je me suis dit : « C'est vrai que j'ai pas beaucoup travaillé les deux derniers mois, donc peut-être que j'aurai droit à la prime d'activité ». Et j'ai regardé, et effectivement, j'avais... [droit]» (Cyril, 95_008, 27 ans)

Dans sa situation, prime d'activité et activité réduite pourraient avoir des fonctions proches. La proximité entre ces deux compléments de revenu de nature pourtant très différente alimente le flou sur ce qui fonde la légitimité de l'indemnisation.

Certains enquêtés ignorent la possibilité d'être indemnisés dans le cadre de l'activité réduite

Thibalt (95_037), 20 ans, déménageur journalier n'est pas inscrit à Pôle emploi et ignore l'existence de l'activité réduite.

« Ben moi, je ne savais même pas. J'en ai aucune idée. Je ne suis jamais... non, je ne suis pas inscrit à Pôle Emploi, et on ne m'en a pas parlé, au boulot, ou autre, donc je sais pas. » (Thibalt, 95_037)

Dans son cas, cela peut s'expliquer par le fait qu'il est très jeune (20 ans) et que cet emploi dans le déménagement est son premier emploi. De plus, il vit chez sa mère et travaille pour gagner un « revenu d'appoint ».

Si la méconnaissance des droits peut expliquer le non recours, elle peut aussi être compatible avec un recours à l'assurance chômage opéré sur des modalités cognitives très floues.

Judith (95_018) : Elle occupe plusieurs CDD de moins de deux semaines entre 2012-2016, payés au SMIC. En 2015, elle a été indemnisée pendant trois mois puis radiée. Après une réinscription en novembre 2018, elle cherche une alternance. Elle ne connaît pas le cumul salaire / indemnisation. Elle a bénéficié de 4000 euros d'indemnisation en une seule fois suite à une régularisation de PE depuis sa réinscription. Elle n'est pas au courant du cumul de l'activité réduite et l'indemnité au chômage et ne semble pas vraiment s'y intéresser dans la mesure où « de toute manière [elle] cherche à stabiliser sa situation ».

Plusieurs personnes interrogées, sans dénoncer le dispositif, considèrent moralement qu'il ne leur est pas destiné. Quelques cas de « non recours idéologique » ou de recours problématiques idéologiquement et moralement ont ainsi pu être rencontrés même si ils semblent faire figure d'exception parmi les salariés interrogés.

Cassandra 95_049, environ 40 ans, est journaliste et a enchaîné les cdd courts dans une agence de presse très prestigieuse et poursuit son activité comme pigiste.

E : Cette possibilité de cumuler finalement les revenus, est-ce que vous le saviez au départ ou est-ce que vous vous êtes inscrite à Pôle Emploi pour être indemnisée et c'est en cours de route que vous vous êtes rendue compte ?

I : Non, je ne le savais pas au départ. Je n'y avais même pas pensé. En fait, c'est au cours de mon premier CDD que justement, avec ce groupe de jeunes de N. [agence de presse], on m'a dit : « Est-ce que tu t'es inscrite, parce que tu sais qu'après ces CDD, enfin entre tes périodes de carence, tu peux être indemnisée. » Je dis : « Ok. Non, je ne savais pas. » Et je me suis dit : « Dis donc, quand même, vive la France ! » Et puis après, je me suis dit : « Quand même, en fait c'est bien pratique aussi pour N. parce qu'ils peuvent nous garder sous la main ». Donc, je ne sais pas. Au niveau de ma situation personnelle, j'ai trouvé ça super mais enfin, au niveau de la société, je trouvais ça pas très moral quand même que du coup, N. puisse continuer comme ça, sans problème en nous gardant sous la main parce qu'on était quand même indemnisés quand ils ne nous

embauchaient pas quoi. C'est un peu difficile... Disons que ça encourageait bien ce système quoi. »

Xavier (95_036), 60 ans, déménageur ancien militaire de la Marine Nationale a d'abord pratiqué un non-recours idéologique puis a finalement eu recours quand même à l'assurance chômage dès lors qu'elle n'était plus associée à l'indemnisation d'une absence totale de travail et donc à l'image du chômeur complet (« pas une tare mais presque »), mais à un complément, dans le cadre de l'activité réduite. L'absence de mise en cause de son orgueil dans le cadre du dispositif lui permet finalement d'y avoir recours.

« I : Je m'étais même pas inscrit au chômage. De moi-même, j'ai pris, je prends des vacances, je me suis inscrit nulle part.

E : Qui est-ce qui vous a poussé à vous inscrire ? Vous avez dit, je voulais pas, et on m'a dit...

I : Ben, mon amie.

E : C'est votre amie ?

I : Mon amie, ma femme, oui, oui... là, non, là, faut le faire, les autres y ont droit, pourquoi t'y aurais pas droit. Alors après, les premiers rendez-vous, en tant qu'intermittent, au début, ils comprenaient pas trop, puis après, ils se sont renseignés, oui, effectivement.

E : Juste, j'ai du mal à comprendre pourquoi vous vouliez vraiment pas vous inscrire ? C'était quoi vos motifs ?

I : Par fierté. Ouais, par... je suis de l'ancienne génération... Ouais ouais, je suis... bon après, il a fallu 2 mois durs ... un gros creux... j'ai eu que 600 €, holà là, oui là, c'est un peu... j'ai dit : bon allez, on va voir.

E : Parce que pour vous, ça signifiait quoi, de vous inscrire à Pôle Emploi ?

I : J'ai bossé toute ma vie, quasiment. Pour moi, c'était... les gens qui vont à Pôle Emploi... bon, y a des gens qui ont pas de chance, attention... ben, je pars sur le milieu parisien, généralement... c'est pareil, peut-être plus aujourd'hui, mais y a 10-15 ans... moi je sais qu'à une époque, j'avais pas de souci pour trouver du boulot, sans diplôme. Sans diplôme... quand j'étais en campagne de recherche, entre divers métiers, au bout de 15 jours, j'avais un boulot, quoi...

E : Donc pour vous, vous inscrire, 'fin, ceux qui étaient inscrits à Pôle Emploi, du coup, c'était ceux qui ne voulaient pas travailler, pour vous c'était ça ?

I : Ben... autour de moi, j'ai vu que des travailleurs. Mes parents, ma famille, je n'ai jamais vu des gens au chômage, jamais, et... je ne dirais pas que c'était une tare, mais bon...pas loin, quoi. J'ai eu toujours cet esprit-là, quoi, les gens qui se lèvent tôt le matin... voilà..

E :Est-ce que à un moment donné vous vous êtes senti plus... chômeur, plutôt que travailleur ?

I : Non, parce qu'en fait, en dehors des 3 mois à mon compte sans m'inscrire... j'ai quasiment toujours travaillé. Voilà. Je suis resté... à chaque fois que je suis resté au chômage, c'est 15 jours maximum. Donc ça, ce n'est pas une grande période, 15 jours de... »

5.3.2 Rester inscrit à Pôle emploi

Patricia (95_027) 42 ans est intérimaire.

I : Il faut toujours rester inscrite à Pôle emploi.

E : Ok !

I : Si on se désinscrit de Pôle emploi, du coup on ne rentre plus dans le cadre de demandeur d'emploi. Et vu que c'est un travail intérim, donc Pôle emploi paie le complément parce que vous cotisez aussi. Donc, du coup, les indemnisations, c'est ça. Ça vous permet de vivre aussi.

L'inscription « en continu » est une pratique très récurrente parmi les salariés ayant recours à des contrats courts que nous avons rencontrés. On remarque toutefois que lorsqu'ils ne sont pas indemnisables, l'inscription en continu est moins fréquente et il arrive qu'au bout de plusieurs mois, ils oublient de s'actualiser et donc ne refont pas la démarche de s'inscrire aussitôt. Plusieurs enquêtés dont Caroline (80_001) ont reçu comme conseil de la part de leurs conseillers de rester inscrits tant que leur situation professionnelle n'est pas stabilisée, autrement dit, tant qu'ils envisagent de trouver un autre emploi que ceux qu'ils occupent.

Amélie (80_014), 23 ans et en recherche d'emploi depuis 2014 est toujours restée inscrite notamment pour apparaître comme demandeuse d'emploi.

« E : Et vous êtes toujours restée inscrite à Pôle emploi ?

I : Oui.

E : Pourquoi vous vous inscriviez alors que vous aviez pas d'indemnisation ?

I : Parce que c'est mieux d'être... Enfin, parce qu'au moins, on fait voir qu'on veut du travail, qu'on cherche du travail.

E : D'accord.

I : Ça leur permet d'avoir, eux, des listes de demandeurs d'emploi. Et nous, on est dedans en fait. Comme ça, quand ils ont quelque chose dans notre branche, ils peuvent nous le proposer.» (Amélie, 80_014, 23 ans)

Laure (80_014), 43 ans, formatrice pour adulte, reste inscrite en continu à PE même si elle sait qu'elle n'a pas de droits à indemnisation parce qu'elle espère d'autres avantages.

« Ah, vous continuez à être inscrite ?

Ah oui, c'est important, parce que des fois, ça vous amène à... comment dire, je pense à des avantages, certainement, mais si si, c'est très important, et je pense que c'est aussi important pour avoir la prime d'activité.

Parce que du coup, là, ça fait combien de temps que vous êtes inscrite, à peu près ?

Ah mais moi, j'ai toujours été inscrite. J'ai toujours été inscrite, puisque je n'ai jamais eu de CDI, 'fin... je n'ai jamais accepté de CDI, puis j'ai toujours été dans une situation où, soit je suis en CDD, et après, ben j'arrête, je change de travail, et je suis formée, 'fin voilà, quoi. (...) si vous voulez, moi, étant donné que je n'ai pas de... de travail fixe, d'accord, le jour, effectivement, où j'ai besoin d'un autre travail, il faut aussi... je pense que le fait d'être inscrite au Pôle Emploi, ça vous amène au bout de 6 mois des avantages, au cas où. Par exemple, là, je pense que le fait d'avoir été inscrite au Pôle Emploi, j'ai pu aller à l'université. La région a pu se dire, effectivement... puisqu'on vous demande l'ancienneté de votre inscription, on vous le demande. Donc voilà, ne faut pas oublier que ça peut apporter plein de choses aussi, ça peut vous aider, justement, pour vous former... à un autre métier, ou autre, quoi. Donc oui, je suis toujours

restée inscrite, (...) quel intérêt de pas être inscrit, quand vous n'avez pas de job définitif, quoi ? 'Fin, de toute façon, moi, ça n'engendre rien, tout est informatisé, je n'ai pas d'argent, donc il est où, le problème ? Là, par exemple, voyez-vous, là, effectivement, j'ai un contrat d'usage, je pense à ça. Et je suis inscrite au Pôle Emploi, grâce à ça, j'imprime mon avis de situation, et grâce à ça, je prends les transports pour aller au travail, je prends le bus, c'est gratuit pour moi, parce que je suis inscrite. Là, un petit avantage, 'fin, assez conséquent, donc voilà, donc je le fais. 'Fin, je ne le fais pas que pour ça, parce que, ben l'habitude, d'habitude... voyez ce que je veux dire ? Parce que moi, je ne suis pas dans les personnes qui sont... voilà, en CDI, à poste fixe. Donc pour moi, j'estime que oui, oui, je suis au Pôle Emploi. Et je trouve ça classique, quoi, 'fin voilà, je ne sais pas. Comme le fait d'avoir un numéro allocataire à la Caf, qui m'a permis aussi d'avoir, quand j'étais seule avec mon enfant, d'avoir des avantages. Là, encore un peu, la prime d'activité, donc voilà, tout ça s'enchaîne, parce que je pense qu'à un moment donné, effectivement, si vous demandez de l'aide à quelqu'un, il va vous demander automatiquement si vous êtes inscrit au Pôle Emploi, 'fin, vous voyez ce que je veux dire, si vous êtes dans la galère, faut quand même trouver du travail, ça fait partie du... 'fin... y a une logique ?? peut-être, certainement. Je sais pas.» (Laure, 80_014, 43 ans)

Julia (95_025), 28 ans, est restée inscrite au cours de périodes pendant lesquelles elle travaillait en CDD dont elle savait qu'ils ne déboucheraient pas sur des CDI pour éviter des démarches administratives lors de son retour au chômage et pour être indemnisée plus rapidement.

5.4 Difficultés de l'indemnisation pour les emplois très discontinus

Si l'activité réduite joue le rôle de complément de revenu pour des salariés qui travaillent en contrat court, plusieurs relatent des difficultés à faire valoir leurs droits en raison de complexités administratives.

Caroline (80_001), 42 ans alterne CDD et période de chômage. Elle est séparée avec deux enfants. Ses difficultés financières encore aggravées par le fait qu'en étant en activité réduite, elle ne perçoit pas l'ensemble de son indemnisation d'un coup.

« ce qui est problématique aussi avec le Pôle Emploi, quand on fait de l'intérim... c'est qu'ils... c'est que nous, on n'a pas encore notre salaire,

on l'a toujours après le 10 du mois, quoi, 12, 10 du mois. Et du coup, quand il faut déclarer, ben on fait une estimation, et... et du coup, ils décident que comme on est en intérim, ils nous versent que 80 %, je crois, je sais plus combien c'est, 70-80 % du salaire. Et moi, après, 'fin moi, ça c'est... c'est difficile, quoi, parce que, ben là, mon loyer, il est pas passé, là, en février, du coup, j'étais... ça a été rejeté, après je me retrouve avec des frais de rejet... »

Plus largement, ces trajectoires discontinues donnent lieu à des ressources financières multiples (salaires, allocations chômage, autres allocations), dont les salariés ne parviennent pas toujours à anticiper ni les montants, ni les dates de versement, ce qui pour leur budget très serré est source de difficultés supplémentaires.

Mathias (80_015), 32 ans, pointe la difficulté d'organiser son budget en jonglant avec de trois versements : l'estimation de Pôle emploi, la paie de l'intérim et le solde versé par Pôle emploi.

« I : Bon, en fait, ce qui se passe, c'est que Pôle emploi part du principe que t'as 900 € de chômage. Donc, si tu travailles, que tu fais, je ne sais pas, allez 30 heures dans la semaine que t'as bossé, eh bien là-bas t'as tes 30 heures et puis Pôle emploi va donner tes 900 balles. (...) En plus une galère parce que tu te retrouves... Alors t'as une estimation. Là, ça va, ça a l'air de s'être amélioré, mais t'as une estimation. Pôle emploi va te donner ton estimation. Donc en début de mois, je vais toucher par exemple, à N. [entreprise logistique], je l'ai fait au début quand j'ai fait 1 semaine au mois de juillet, je n'avais pas assez pour toucher mon chômage, donc j'ai déclaré au moment de ma déclaration que j'avais bossé tant d'heures. Donc je touchais à peu près 400 ou 500 € sur les deux semaines que, un peu plus, oui 400-500 € sur les deux semaines. Donc Pôle emploi me paie assez relativement vite, genre le 3-4 du mois, de quoi payer mon loyer. Je paie mon loyer pour éviter que je sois dans la merde. Ça, c'est la première connerie que j'ai fait au mois d'août. J'ai payé mon loyer, et après, ton intérim, on te paye le 11-12 en intérim. (...) Donc du coup, une fois que j'ai payé mon loyer, je n'avais plus rien pendant dix jours. Je me suis retrouvé comme un con. T'attends que la boîte d'intérim te paye, et une fois que la boîte d'intérim t'a payé et t'a envoyé la fiche de paye, tu renvoies ta fiche de paye et Pôle emploi recomplete ce qui manque s'il y a eu des erreurs. Donc en fait, tu te retrouves avec trois payes et toi tu dois jongler avec ça, avec ton budget et tes galères. (...) Donc si tu sais pas bien le fonctionnement... Ils disent : « Ne vous inquiétez pas. Vous complétez par-ci par-là, on vous redonnera l'argent. » Mais ils ne disent pas réellement comment ça va fonctionner. Donc si tu ne gères pas un tant soit peu, tu te retrouves un mois à blanc ou tu te retrouves à aller bosser,

t'as 10 jours où t'as rien dans ton frigo. Donc ça, ils ne te préviennent pas non plus réellement comment t'organiser là-dessus. »

Les difficultés à percevoir les allocations chômage et parfois les difficultés causées par la perception d'indus qui doivent être remboursés ensuite conduisent un certain nombre d'enquêtés à y renoncer.

Être indemnisé par Pôle emploi est très compliqué pour les personnes qui cumulent les missions et les employeurs.

C'est notamment le cas dans le secteur de l'animation commerciale comme le relate Huguette (06_008, 63 ans) qui, elle, a renoncé.

« E : Et autour de vous, vous voyez un usage de l'assurance chômage ou pas ?

I : Oui. C'est des galères, les pauvres. Ah !

E : C'est comme ça que vous...

I : Elles galèrent, mais elles galèrent. Moi, rien que ça, ça me... parce que les entreprises doivent donner le récapitulatif-là. Et s'ils l'envoient pas en même temps que la fiche de salaire, elles sont pas payées. C'est un bazar pas possible, c'est compliqué, mais c'est compliqué. Autant je ne comprends pas que les entreprises les envoient pas directement à Pôle Emploi, je veux dire, ça serait évident. »

Fabienne (06_005, 63 ans), qui travaille dans le même secteur confirme ces difficultés.

Elle connaît les grandes lignes de l'activité réduite : elle sait qu'il y a une possibilité de cumuler, notamment pour compenser les pertes de revenu pendant les périodes de faibles activités. Elle n'en fait pas, pour elle-même, la demande. Dans ses justifications, elle met tour à tour en avant le fait de ne pas y avoir droit ou de ne pas souhaiter demander.

E : Et vous m'aviez dit que vous touchiez pas du tout d'indemnité chômage et qu'il y avait certains de vos collègues du coup qui bénéficiaient de cette possibilité d'alterner des contrats courts et de...

I : Oui, oui, tout à fait. Voilà. On est intérimaires en fait. Donc, il y a des personnes, donc qui sont au chômage. Quand elles n'ont pas fait le taux d'heures qu'elles devraient faire, c'est payé donc par le chômage.

E : Mais pourquoi vous ne le faites pas ?

I : Non, j'ai pas envie d'être dans cette branche-là. J'ai pas envie de rentrer dans ce système-là. J'ai jamais fait, ça me tente pas. Je suis pas...

E : C'est-à-dire, vous trouvez que c'est illégitime ou enfin ça vous pose un problème moral d'une certaine manière ou ?

I : Non, pas du tout, mais en fait, j'aime pas. Je vais résumer ça. Je suis un peu fainéante. Ça va me faire suer d'aller taper, je sais pas, Pôle Emploi, machin. Non, j'ai pas envie.

E : Et puis, vous avez pas eu des bons rapports avec eux.

I : Non, vraiment, non suite à ça [une radiation passée]. Non, j'ai envie qu'ils me foutent la paix. (...) Mais je crois que je pourrais plus. A l'âge que j'ai, je ne crois pas. D'office ils m'auraient mis en retraite ou je ne sais pas. (...) Non, je n'utilise pas. Mais il y a beaucoup de personnes qui effectivement sont demandeurs d'emploi dans cette société d'intérim. Quand il y a des périodes par exemple qui ne sont pas très chargées, effectivement, ils arrivent à avoir le même salaire.

E : Et vous trouvez ça légitime ou pas ? Enfin, c'est ça que j'ai du mal à comprendre. C'est, est-ce que vous trouvez que ce n'est pas bien ou ?

I : Oui, ça me gêne pas. Ça existe, autant qu'on en profite. Enfin, je sais pas. En fait, j'ai toujours suffisamment travaillé pour pas avoir recours à ça. »

Au final, elle justifie son non recours par le fait qu'elle estime ne pas en avoir besoin.

D'autres personnes interrogées pointent du doigt l'inadaptation croissante du dispositif à l'indemnisation de l'emploi discontinu soit dans le calcul soit dans les procédures administratives qu'il suppose.

Mireille (95_054), 58 ans, guide conférencière dans le tourisme.

« Pour le complément des Assedic, effectivement, depuis l'année dernière, ça a fondu comme neige au soleil, il y a pas d'autre mot. Avant, j'avais un complément tout à fait correct, en fonction du nombre d'heures où j'avais travaillé. C'est vrai aussi que tant que j'ai fait des accompagnements - notamment, je travaillais avec des Australiens qui me payaient vraiment très bien - donc c'était intéressant, parce que j'avais

des indemnités qui étaient correctes. Là, tout à coup, les indemnités, je me retrouve avec, je crois 23 € par jour. Donc, ben oui, ça doit être ça, puisque j'ai eu 572 € pour un mois, donc à peu près, à vue de nez. Donc, ça a complètement changé, on peut plus s'en sortir. D'autre part, ces fameux CDDU, puisque c'est ce qui est utilisé par certains employeurs, doivent être taxés à 10 € le CDDU. Je ne sais pas comment ils vont pouvoir s'en sortir ».

Anne (95_056), 56 ans, guide conférencière dans le tourisme

« E : Après vous, vous n'avez peut-être pas ce problème, mais des difficultés de réunir tous les documents nécessaires parce que, elles ont plein d'employeurs

I : Alors, normalement c'est vrai que ça dépend des antennes aussi. On voit que, on est mal traités ou bien traités selon les antennes. Ça c'est quand même un petit peu anormal, c'est sûr. Je sais que il y a... Moi, j'ai pas de problème pour réunir les trucs, parce que j'ai des employeurs, des gros, voilà, et tout ça. Après je sais que... Non, moi j'ai jamais eu de problèmes. A chaque fois ils me recalculent effectivement quand mes droits sont épuisés. Et jusqu'à présent, je ne vérifiais pas trop parce que mon taux était grosso modo le même. Moi, c'est ça, j'ai eu un taux inchangé pendant des décennies. Bon là par contre, (...) je m'attends à la douche froide, c'est sûr hein. Et c'est pour ça que j'aime bien avoir... C'est très compliqué d'avoir leur mode de calcul. Je sais que moi, j'ai des collègues qui sont révisées tous les trois mois, recalculées tous les trois mois. On se demande sur quelle base. Et du coup qui sont arrivées en fin de droits très rapidement quoi. Je sais qu'à un moment donné, on pouvait... Quand on avait estimé qu'on avait fait une meilleure année par rapport à l'année précédente, on pouvait demander un recalcul en notre faveur. Certaines antennes l'acceptaient, d'autres non. Moi, je sais que mon antenne en 1993, à un moment donné, ils ont eu une approche plutôt favorable aux salariés quoi, aux demandeurs d'emploi, dans le sens où s'il y a deux calculs, ils prennent le plus favorable au candidat Pôle Emploi. Ça, c'est plutôt sympa. Mais oui, les calculs sont très opaques ».

5.5 Les calculs ordinaires

Que ce soit pour le déplorer ou le condamner, un certain nombre de discours sur l'activité réduite partent du postulat que les travailleurs à l'emploi discontinu feraient un usage stratégique de l'assurance chômage comme revenu de complément. Face à la complexité de la

réglementation et des modalités de versement, nos entretiens permettent à un premier niveau de donner à voir le type de calculs réalisés par les enquêtés.

5.5.1 Une connaissance approximative

Pour un certain nombre d'enquêtés, particulièrement pour ceux qui ont peu d'expériences professionnelles, leur connaissance des règles d'indemnisation est sommaire.

Florian (80_031), 22 ans, a déjà été inscrit à Pôle emploi mais n'a jamais été indemnisé. Il commence sa carrière professionnelle dans une entreprise par des CDD suivi d'un contrat d'avenir et normalement un CDI. Il connaît l'existence d'un système d'indemnisation mais ne sait pas comment il fonctionne.

« Oui, ça me rassure en gros que je gagnerai toujours de l'argent en attendant de trouver un autre métier quoi. Mais après, je préférerais gagner toujours un salaire que gagner du chômage, mais bon. Après, c'est sûr que si par exemple je reviendrais plus dans la boîte-là et puis je vais chercher une autre boîte, c'est sûr que j'aurais toujours un petit salaire, on va dire, qui rentrerait dans mon compte bancaire. » (Florian, 80_031, 22 ans)

Amélie (80_034), 24 ans et qui a connu de longues périodes de chômage, sait uniquement qu'elle sera indemnisée (« j'ai le droit ») parce qu'elle a travaillé plus de six mois. Par contre, elle n'a aucune idée du montant, ni de la durée.

Cette méconnaissance implique, assez logiquement une absence totale de « calcul » voire dans certains cas un flou complet sur le fait même d'être éligible ou non. L'échange suivant entre une enquêtrice et une enquêtée en dit long sur la confusion qui peut parfois entourer l'anticipation de ces revenus, en l'occurrence ici le mécanisme de la recharge.

Sabrina (95_048), 48 ans. Après 28 ans dans la restauration rapide, s'est reconvertie dans le métier d'éducatrice.

E : pourquoi vous dites que vous arrivez en fin de vos droits, alors que...

I : Ouais, ça y est.

E : Ouais, mais vous avez retravaillé, donc avec les droits rechargeables, vous avez travaillé...

I : Non, c'est... Non, mais là, ils m'ont dit : « C'est le 19 septembre que j'arrête. »

E : Oui, mais le 19 septembre, vous allez... ils vont recalculer vos droits. Ne prenez pas ce que je vous dis pour une certitude. Enfin, je veux dire, moi, c'est comme ça que je le comprends, (...) parce que là, vous avez épuisé les droits que vous aviez gagnés pendant que vous étiez à N. [entreprise de restauration rapide]. Mais depuis que vous êtes plus à N. ... Enfin, et à chaque fois, vous avez poursuivi la consommation de ce même droit, vous savez, c'est ce qu'on disait tout à l'heure. C'est pour ça que vous avez été indemnisée pendant trois... Enfin, en gros, ça couvre une période de trois ans, on va dire les choses comme ça. (...) Et alors qu'en fait, parce qu'au mieux, vous avez travaillé, à des moments. Et donc, quand le 19 septembre, vous allez plus avoir de droits, c'est vrai, ils vont regarder tout ce que vous avez travaillé depuis que vous avez quitté N. , et à partir de ça, ils vont vous calculer un nouveau droit.

I : C'est ça que...

E : Et comme vous avez fait plus que 150 heures, et que la réforme à venir, elle n'est pas encore en route, vous allez être indemnisée. Alors, après, vous allez sans doute être indemnisée moins que quand vous étiez à N..

I : Ça, c'est plus de 150 heures.

E : C'est ça la règle, en ce moment. C'est qu'il faut avoir...

I : 150 heures ?

E : Quand on a fait la règle des droits rechargeables, encore une fois, ne prenez, je suis pas... je travaille pas à Pôle Emploi.

I : Et 150 heures, c'est quoi, c'est...

E : C'est un mois.

I : Non, mais parce qu'on dit, les 35 heures, c'est 151 heures et quelques. C'est ça un contrat à la base à temps complet.

E : Oui.

I : 151 et quelques. Après, c'est vrai qu'avec tout ce que j'ai fait avec l'intérim et ainsi de suite de cumuler CDD... je ne sais pas combien j'ai fait d'heures à chaque fois. Il y a ça, et je sais que moi je leur ai demandé, c'était avant, parce qu'il me dit à chaque fois : « Il vous reste tant de jours

avant la fin de vos droits. » Il y a ça. Et moi, je leur avais déjà envoyé une lettre en disant : « Comment ça se passe ? Quand j'arrive en fin droit, normalement, vous devez m'accompagner, je ne sais quoi. » J'avais envoyé un courrier en plus. Et ils ne savent pas y répondre, mais ils savent pas répondre en fait. Ils me disent que je l'ai demandé trop tôt, je l'avais demandé, je crois, deux, trois mois avant.

La compréhension du montant de l'indemnisation, même pour ceux qui ont déjà été indemnisés, comporte également des mystères.

Julia (95_025, 28 ans) a connu une période de chômage d'un an pendant laquelle elle cherchait une entreprise pour une alternance après avoir réussi le concours d'entrée dans une école d'ingénieurs. Au cours de cette période, elle était en chômage total. Le montant de son indemnisation variait sans qu'elle ne parvienne à comprendre pourquoi.

I : Oui, j'étais payée 800 et quelques. Mais ça variait, c'était 810, 820, 800... 750, une fois j'ai eu.

E : Ça varie en fonction de quoi ?

I : Je sais pas comment... justement, je sais pas.

E : Parce que vous travailliez en même temps ou pas ?

I : Pas du tout.

E : D'accord, vous travailliez pas, OK.

I : Pas du tout. Et j'ai toujours demandé, on m'a dit : « De toutes les façons, c'est comme ça, on va pas vous expliquer, vous n'avez pas besoin de savoir ». Mais c'est bizarre, j'ai l'impression de tomber que sur les fous. On veut jamais m'expliquer. Et bon, et quand je suis pas... J'ai pas un caractère à m'énerver pour un oui ou pour un non, donc je laisse tomber, mais c'est vrai que c'est bizarre. C'est jamais le même montant. » (Julia, 95_025, 28 ans)

5.5.2 Ce que calcule ceux qui calculent

Les calculs ordinaires pour l'indemnisation chômage sont très loin de relever de l'optimisation. Le calcul en tant que tel, c'est Pôle Emploi qui le fait et le communique aux salariés. C'est en tout cas ainsi que c'est présenté. Cela n'empêche pas les salariés d'anticiper une série de situations ordinaires connues comme le fait d'arrêter une ou deux semaines. Mais cela ne va guère plus loin. Un autre élément à noter est qu'ils savent que leur indemnisation sera nécessairement plus basse que le salaire qu'ils pourraient percevoir en travaillant.

Patricia (95_027), 42 ans, Intérimaire.

E : Alors là, du coup Pôle emploi, ils vous indemnisent à hauteur de votre salaire, que vous touchez ?

I : Voilà, juste ils font des calculs, sur ce que vous avez travaillé pendant une certaine période. Ils font des calculs et ils voient combien il doivent vous indemniser. Par exemple, si vous avez, je sais pas moi, touché le SMIC, donc ils vont calculer en fonction. Donc vous allez toucher peut-être entre les 1 000 €, 1 100 €, en fait ça dépend de l'entreprise dans laquelle vous êtes et combien vous touchez dans cette entreprise-là, comme salaire.

E : Oui. (...) Oui, donc, chaque mois, vous arrivez un peu à calculer, si vous allez pouvoir toucher de Pôle emploi ou pas du tout ?

I : Non, vous devez faire l'état de votre actualisation, et puis une fois que votre actualisation est faite, eux, ils savent combien, parce que votre boîte d'intérim aussi travaille en parallèle avec eux, comme ça ils vous envoient toutes vos heures travaillées, et donc ils font le calcul et puis ils disent combien est-ce que vous devez toucher.

Le principe général de l'activité réduite est connu. Pour autant, cela ne se traduit pas par une activité d'optimisation.

Fouad (95_012), 47 ans, intérimaire. « vos contrats ils s'enchaînent continuellement. Est-ce qu'il y a des périodes où vous êtes au chômage ou est-ce qu'au contraire vous arrivez à trouver du travail toutes les semaines ?

I : Pour, pour moi, non, mais certaines fois, parfois, par exemple je veux un peu me reposer un peu, voilà. Je prends deux semaines, trois semaines, mais je suis obligé de pointer au chômage, donc il sera rémunéré au... enfin, rémunéré par rapport au chômage, pour les calculs

je ne sais pas comment ça se passe. Donc moi je vois combien de jours qu'ils indemnisent par jour, voilà quoi.

Du reste, à quelques exceptions près (citées plus bas), nous n'avons pas rencontré de personnes qui fassent le raisonnement de refuser un emploi pour des raisons liées à l'indemnisation. Seule la réciproque est vraie : de nombreux témoignages illustrent la bonne compréhension des « droits rechargeables » et de la dimension contributive de l'assurance chômage (principe un jour cotisé = un jour indemnisé) et justifient la prise d'emploi par le fait de « recharger » les droits et de repousser le spectre du chômage non indemnisé.

Patricia (95_027), 42 ans, Intérimaire.

« E : Et du coup quand vous cumulez... quand vous cumulez votre salaire et le chômage, vous arrivez à avoir des salaires à hauteur de 2 000 euros comme vous m'avez dit tout à l'heure ?

I : Non, non, non ! Non, on aimerait bien, moi ils me complètent tout le salaire complet ! Non, non, jamais ça ! Même si je travaille par exemple deux semaines, et ils me complètent deux semaines, j'arrive à 1 700, 1 800 maximum.

E : OK.

I : Pas 2 500, loin des 2 500.

E : En ayant travaillé deux semaines, c'est ça ?

I : Voilà.

E : OK, ça marche. Et du coup, là par rapport à ce que vous m'avez dit sur le fait qu'ils vont peut-être supprimer l'activité réduite ou en tous cas la reformer, vous avez pas peur du coup de perdre vos droits et d'arriver en fin de droits ?

I : Non, mes droits, je perds pas dans mes droits. En fait ils se rechargent. A chaque fois que je travaille ils se rechargent, mais maintenant oui. Là je sais pas comment ça se passe après, je sais pas, c'est un flou.

E : OK

I : Pour moi c'est un flou, ça fait un mois en plus que je ne travaille pas, donc ils vont me donner, je ne sais pas. Si je travaille une semaine, peut-être ils vont me dire : « Non, on va compléter que deux semaines, pas

trois semaines », et il n'y a pas trop d'infos là-dedans. Apparemment c'est en négo, négocié, mais il y a pas beaucoup de choses. C'est pas clair en fait encore. Mais ça craint, mais ça craint. T'as quelqu'un qui va travailler une semaine, il va travailler une semaine dans le mois, il se peut qu'on va pas lui compléter tout le mois complet, ou trois semaines, on va le compléter par exemple une semaine, ou une semaine et demie. Et donc il sera perdant en fait, c'est comme si, il faut courir, il faut aller travailler, mais il faut aller travailler, mais pas dans n'importe quoi non plus.

E : Et du coup qui est-ce qui vous a renseigné sur l'activité réduite et les droits rechargeables, etc. ?

I : Ca, c'est Pôle Emploi.

E : C'est Pôle Emploi, est-ce que du coup vous avez... ?

I : C'est Pôle Emploi, ma conseillère Pôle Emploi, puisque je reçois des trucs, et certaines fois elle me dit : « Vous avez cumulé - combien, je sais pas combien d'heures à peu près et tout ça - on va recharger et maintenant votre taux, il sera tant, de ça, et vous avez le droit jusqu'à 36 mois ou 32 mois d'indemnisation de chômage ». Combien de jours, en fait c'est pas en mois, c'est combien de jours par an, enfin, combien de jours d'indemnisation. Voilà. »

Les plus avancés (les extras de la restauration) savent aussi – c'est un savoir professionnel qui se transmet entre collègues plutôt que le fruit d'un calcul – qu'ils doivent veiller à ne pas accepter de mission courte (de deux heures, par exemple un petit déjeuner dans un hôtel) s'il s'agit du seul emploi de la journée. Un tel emploi aurait pour effet de baisser leur salaire journalier de référence (SJR) et, par conséquent de leur rapporter beaucoup moins de salaire que cela ne leur ferait perdre d'indemnités.

Salim (95_005, 23 ans) suit la Garantie Jeunes ce qui lui donne droit à une allocation et travaille comme intérimaire. Une règle encadre les possibilités de cumuler allocation et salaire qui prévoit que l'allocation n'est pas versée lorsque le salaire dépasse un certain montant. Parce qu'il ne veut pas perdre l'allocation, Medhi ne déclare pas les heures travaillées. Il ne connaît pas précisément les seuils mais sait qu'il travaille trop pour cumuler.

John (95_003, 30 ans) fait des calculs mais ils restent approximatifs. Il fait un usage stratégique de l'indemnisation dans la mesure où lorsqu'il a démissionné, il a demandé une rupture conventionnelle pour pouvoir être indemnisé pendant sa formation de reconversion. En attendant la date du concours d'entrée dans la formation, il est en activité réduite avec l'idée de prolonger ses droits afin de pouvoir être indemnisé jusqu'à la fin de sa formation. Alors qu'il souhaitait initialement suivre une formation d'éducateur spécialisé, il a finalement choisi moniteur éducateur car la formation dure deux ans au lieu de trois ce qui lui permettrait d'être indemnisé pendant toute la formation ou presque, ce qui n'aurait pas été possible pour une formation de trois ans. Pendant sa formation, il espère trouver un emploi avec un jour de travail par semaine le week-end pour à la fois avoir les ressources nécessaires (« je n'ai pas vraiment le choix en fait ») et pour être « disponible pour sa formation ». Il a appris l'existence de l'activité réduite par un ami et s'est ensuite renseigné sur Internet. S'il connaît le mécanisme, il n'est pas capable d'anticiper ses revenus et la part de jours indemnisés dans le mois lorsqu'il travaille. Même s'il ne comprend pas tout, il s'est davantage renseigné au moment où il a décidé de sa reconversion car ne dépendre que de l'indemnisation et des petits jobs était pour lui « stressant ».

E : Et vous avez le sentiment de comprendre à peu près comment ça marche l'indemnisation ou pas ?

I : Mieux, mieux. Avant ça, c'est un peu la situation très stressante du fait d'être demandeur d'emploi en reconversion professionnelle. Donc, dépendre exclusivement du chômage et des petits jobs. Mais mes petits jobs pouvaient pas subvenir à mon loyer et mes besoins au moment. Donc, le fait de vivre exclusivement d'une indemnisation fait que je m'y suis intéressé et je le comprends mieux maintenant. » (John, 95_003, 30 ans)

Astrid (95_021, 27 ans) a une fille alors qu'elle est encore étudiante et que cette grossesse n'était pas prévue. Elle doit « comprendre beaucoup de choses très vite ». Elle se renseigne donc sur le fonctionnement du RSA et de l'assurance chômage. A ce moment-là, elle fait le choix de percevoir le RSA plutôt que d'être indemnisée. Elle voulait garder ses droits plus pour plus tard. Après avoir eu des difficultés à retrouver un emploi car elle n'avait pas de modes de garde (prise dans la difficulté de ne pas avoir de mode de garde car pas d'emploi et pas d'emploi car pas de mode de garde). Lorsqu'elle reprend un emploi au SMIC, une fois payés les frais de garde, ses revenus sont identiques à ce qu'ils étaient au RSA. Lorsqu'après un CDD, Astrid s'inscrit à Pôle emploi, elle est surprise par le délai nécessaire avant qu'elle ne soit indemnisée.

« ce qui m'a surprise, entre guillemets, c'est qu'on a le solde de tout compte à la fin de notre contrat, et qu'ensuite, on doit attendre deux mois, même des fois un peu plus, ça dépend de Pôle Emploi et ça dépend de leur rapidité, pour avoir notre indemnisation. Et ça, pour moi, en tout cas

*personnellement, ça a été compliqué à gérer, voilà, parce que c'est long. »
(Astrid, 95_021, 27 ans)*

Astrid juge qu'elle a désormais une assez bonne connaissance du système d'indemnisation.

I : Au départ, c'était compliqué à comprendre. Quand j'ai eu des personnes au téléphone de Pôle Emploi, je comprenais pas tout. Et quand on m'a expliqué correctement, j'ai mes anciens collègues qui m'ont expliqué (...).

E : Vous savez combien il vous reste de temps avec l'ancienne [indemnisation] ?

I : Il me reste 151 jours.

E : D'accord, OK. Et la nouvelle, vous savez pas le montant ?

I : Alors là, vu qu'il y ait une nouvelle... je crois que c'est à cause de la nouvelle loi qui est passée, ils ne peuvent pas calculer tout de suite le nouveau montant, (...) Alors ça par contre, j'ai pas trop compris pourquoi ils ne pouvaient pas le calculer alors que mon taux horaire exact, il a pas changé. (...)

E : Mais que la suivante, si j'ai bien compris sera moins favorable ?

I : Sera plus favorable. (...)

E : (...), votre salaire avait augmenté ?

I : Oui.

E : D'accord, OK. Et vous avez pas choisi de prendre la nouvelle ?

*I : Je peux pas, j'ai pas le droit. On n'a pas le droit de faire ça. »
(Astrid, 95_021, 27 ans, entretien réalisé en février 2019)*

Caroline connaît la possibilité de cumuler mais peine à anticiper le montant de ses revenus. Les différences de revenus de quelques dizaines d'euros la mettent en grande difficulté.

« Par contre, là, j'ai été déçue, parce que j'ai pas compris, en fait, faut que j'appelle Pôle Emploi, parce que moi, au mois de décembre, ils m'avaient dit combien j'allais toucher, autour de... 1 100... 1 100 €, je pense, et... et en fait, là, j'ai... ils m'ont sorti des papiers en janvier, que

j'ai reçus, 'fin... donc là... 'fin, que j'ai reçus fin janvier, et ça me disait... moins que 1 100, quoi, ça me disait 1 000 et quelques, donc... j'ai pas compris, 'fin j'ai pas compris comment ils se sont basés, mais... mais j'ai eu l'impre... j'ai eu le sentiment que au mois de janvier, 'fin là, quand j'ai travaillé, 'fin donc là, pour le mois de février, je vais voir, ce sera peut-être différent, mais j'ai pas... honnêtement, d'avoir travaillé, d'avoir utilisé mon essence et tout ça... j'ai pas l'impression d'avoir gagné beaucoup plus en ayant travaillé, en fait. » (Caroline, 80_001, 42 ans)

Caroline pointe la difficulté à avoir des infos sur l'indemnisation de la part des conseillers de Pôle emploi

« Ben là, oui, parce que là, je suis déçue, moi j'ai compris 1 100, et puis là, je vois, quand je reçois les papiers, c'est 1 000 et quelques, donc... c'est...

Et du coup, vous faites comment, dans ces cas-là, vous sollicitez qui ?

Ben, faut les appeler. Parce qu'en fait, le... le truc aussi, maintenant, c'est que Pôle Emploi, notre conseiller... il est là uniquement pour... nos recherches d'emploi éventuellement, ou nos demandes de formation, mais pas du tout... dès qu'on pose une question sur les indemnités, ah, là, je peux pas vous répondre, il faut appeler la plateforme. (...)

Et la plateforme, ils vous donnent une réponse immédiate, ou ils vous rappellent ?

Ah, la plateforme, en général, ils me répondent... ils me répondent, mais là, je ne les ai pas encore appelés, par rapport à... à cette histoire de... mais en général... ben ils... oui, ils expliquent... ils donnent la réponse, là, quand on les appelle, quoi. » (Caroline, 80_001, 42 ans)

5.6 La légitimité de l'indemnisation : des justifications brouillées par l'activation

Les salariés qui connaissent des contrats courts jugent-ils légitimes l'indemnisation des périodes interstitielles entre emploi ? quelles justifications donnent-ils implicitement ou explicitement au fait de cumuler salaire et indemnisation dans le cadre de l'activité réduite ?

Il semble que le dispositif de l'activité réduite ainsi que les politiques d'incitations à l'emploi participent d'un brouillage très profond des modes de légitimation de l'indemnisation chômage. En effet, deux modes de justification viennent en quelque sorte se percuter : le premier est celui de la couverture du risque chômage qui déclenche l'indemnisation pour les périodes non travaillées ; le second, fondé sur les modes d'abondement du « compte chômage » des salariés via un système très contributif, consiste à justifier un revenu de complément pour ceux qui travaillent beaucoup. Ces deux principes – percevoir une indemnité parce qu'on travaille, percevoir une indemnité parce qu'on ne travaille pas – génèrent des considérations extrêmement variables sur le dispositif, sa légitimité et la désignation de ceux qui méritent ou ne méritent pas d'être couverts.

Laurent (95_019, 36 ans), extra de la restauration événementielle, qui peut faire figure d'élite de sa profession perçoit des revenus variables mais qui atteignent régulièrement 4000 ou 4500 euros nets dans des mois jugés « dynamiques » et 3000 euros pour des mois plus ordinaires. Il bénéficie d'un salaire horaire élevé - pour un extra - de l'ordre 25 euros de l'heure. Par ailleurs, comme il est chef d'équipe son salaire journalier moyen est aussi influencé par une amplitude horaire plus importante que d'autres extras. Il est inscrit à Pôle emploi depuis la fin de ses études et s'actualise tous les mois. Il a beaucoup travaillé entre décembre et février et a perçu 160 € en complément. Pôle emploi « le paye » pour les périodes de travail creuses. Les indemnités chômage sont notamment essentielles au mois d'août et lui permettent de prendre des vacances.

*Pour lui, l'indemnisation récompense le mérite c'est-à-dire le travail. Les indemnités chômage **sont un dû** qu'il prétend mériter. Même s'il profite de ces droits pour les mois de travail calmes, il explique que ses efforts pour travailler « à fond » le reste de l'année compensent ses indemnités. Lui qui « ne calcule pas », pointe du doigt ceux qui « optimisent », en faisant notamment référence aux saisonniers qui travaillent 6 mois de l'année « et se la coule douce les 6 autres mois ». Selon lui, il faudrait plus de contrôles pour empêcher les personnes qui travaillent peu d'être indemnisées : « je pense que c'est assez simple pour PE de faire la différence entre les personnes qui travaillent beaucoup et qui méritent et ceux qui ne travaillent que quelques mois et qui profitent du système ».*

La contradiction entre ces deux logiques institutionnelles se retrouve de façon peu surprenante dans les représentations et les attendus des demandeurs d'emploi concernés. Il en découle un signal peu cohérent pour certains et ce d'autant que le principe de cumul entre indemnité et salaire connaît des limites en ce qui concerne l'ASS. Ainsi, des chômeurs qui, bons élèves, acceptent de jouer le jeu de l'activation en s'engageant dans des contrats courts peuvent connaître la déconvenue d'avoir à rembourser leur ASS en trop perçu pour avoir signé un contrat sans percevoir le danger de perdre l'intégralité de son indemnisation.

Fabrice (80_019, 58 ans), agent de sécurité, a une mauvaise surprise, après avoir perçu 48 € pour seulement quelques heures de travail comme stadier à Amiens. Selon lui, son ASS est coupée suite à ce paiement. Il fait part de son incompréhension face la logique à l'œuvre dans le fonctionnement de l'indemnité au chômage

E : Mais du coup, en gros, le contrat que vous avez signé pour le stade, c'était censé durer jusqu'au mois de mai 2019 ?

I : Oui.

E : Sauf que ça s'est arrêté ?

I : Ben moi, j'avais demandé à l'arrêter au mois de... au mois d'octobre, parce que je savais que j'avais un CDI derrière, donc... comme j'avais un CDI, j'ai dit, ben arrêtez le contrat, et puis vous me réglez, et puis voilà, quoi.

E : Et sauf qu'il vous a pas réglé ?

I : Ils l'ont pas fait, ils l'ont fait au mois de décembre. Mais moi, au mois de décembre, je m'étais réinscrit à Pôle Emploi... et donc, j'avais retrouvé l'ASS, que j'ai dû rembourser après à Pôle Emploi.

E : c'est extrêmement compliqué, votre situation, en fait.

I : Tout est compliqué. C'est pour ça que je me mêle pas des papiers [...] tout ce qui est paperasse, c'est mon ex-femme qui le fait. (rires)

[...]

I : Alors, 6h de boulot, par exemple pour faire le mois de septembre, j'ai touché 48 €, et j'ai perdu 510 € d'ASS. Voyez... Parce que j'ai travaillé une fois au mois de septembre. Et quand c'est comme ça, quand on travaille, même si on travaille pour 6h, ou une heure, ils suppriment l'ASS.

E : Vous n'avez plus le droit à l'ASS ?

I : C'est pour ça que j'avais fait une demande de RSA. [...] Ah ouais, ils coupent l'ASS. C'est ridicule, mais bon... je comprends même pas pourquoi ils font ça, mais bon... dans ce cas-là, on n'a plus rien pour vivre, moi j'ai touché 48 €, ils m'enlèvent 510 €, donc... donc voilà, après j'ai refait encore 2 mois pour... pour faire le stade au mois d'octobre. Pareil, j'ai touché 96 € et ils m'ont enlevé 510 €, quoi. » (Fabrice, 80_019, 58 ans)

Par ailleurs, il convient de souligner une certaine forme d'ambiguïté à laquelle aboutit l'indemnisation de périodes non travaillées pour ces salariés qui, bien que de façon intermittente, travaillent beaucoup. Chacun connaît bien la stigmatisation dont font l'objet les chômeurs accusés de « partir en vacances » avec leur indemnité chômage. Le propos n'est pas ici d'entrer dans un débat vaseux mais d'en montrer malgré tout certaines conditions de possibilités. Pour beaucoup de ces salariés les « congés payés » ne correspondent pas à un période identifiable, à l'instar des salariés à l'emploi stable, mais à une indemnité liée à l'emploi. Il convient de rappeler aussi que ces indemnités occasionnent des carences du point de vue de l'indemnisation du chômage. Autrement dit, les congés payés, à aucun moment ne sont cumulés avec une indemnisation chômage. Il résulte néanmoins de ces dispositifs fondés sur une logique financière visant à éviter un double paiement, deux conséquences sur les temporalités vécues : d'un côté il existe des périodes vécues comme chômées qui ne font pas l'objet d'une indemnisation du fait des carences liées aux congés payés, et de l'autre des périodes durant lesquelles ces salariés intermittents s'accordent un congé tout en bénéficiant d'allocations chômage.

Patricia (95_027), 42 ans, intérimaire

E : Du coup, ces vacances, qui est-ce que qui vous les a rémunérées ?

I : Ah, vous êtes payée par Pôle emploi, ils prennent le relais.

E : Parce que du coup, il n'y avait pas de congés payés dans le contrat intérimaire ? C'est eux, qui vous ont indemnisée pour les vacances ?

I : Oui, soit Pôle emploi peut, comment dire... Dans le contrat d'intérim, il arrive qu'on ait des congés payés. Donc, on vous verse les congés payés, ils calculent, et puis ils vous versent. Et après, je ne peux pas savoir comment ça fonctionne, mais il arrive qu'on ait des congés payés. Ça fait partie du contrat aussi.

L'indemnisation du chômage et sa légitimation souffre d'un brouillage largement entretenu par le dispositif lui-même. Pour beaucoup c'est encore un droit, un dû lié à leur statut de salarié. Mais l'idée de contributivité est aussi bien intégrée et donc celle d'une proportionnalité du droit avec la cotisation qui amène à penser ce droit selon une logique d'épargne et de prévoyance dont devrait être exclus ceux qui ne contribuent pas assez... En même temps, la stigmatisation de ceux « qui se la coulent douce » ou « abusent » est présente chez des salariés qui, nécessairement, sont indemnisés dans des temps de « repos » ou de « vacances » qu'il jugent moralement justifiés par un engagement important dans le travail. On mesure ainsi la ligne de crête sur laquelle se fondent des argumentations dont on mesure bien le trouble. On mesure aussi la distance entre ces situations de chômage, l'indécision des

principes à l'œuvre, et les principes « officiels » d'une indemnisation du risque d'un chômage subi et involontaire. Rien n'est plus certain qu'une fin de CDD. Et la question du caractère volontaire ou involontaire des périodes hors emploi bien théorique. La plupart des personnes rencontrées bricolent donc un discours d'autodéfense vis-à-vis des stigmatisations quotidiennes dont ils se sentent l'objet. Discours d'autodéfense qui, souvent, passe lui-même par la stigmatisation « d'autres », « qui abusent », « certainement une minorité »...

De ce point de vue, un entretien, celui d'une extra des Alpes maritimes (Nathalie, 06_007), constitue une exception en ce qu'il assume pleinement l'idée d'une socialisation d'une partie des ressources des salariés à l'emploi discontinu. Pour les extras, dont le mode d'organisation de l'emploi implique qu'ils soient en permanence en CDD d'usage courts voire très courts (de l'ordre de la journée), il est, selon elle, légitime de penser une indemnisation du chômage interstitiel entre deux emplois courts de façon pérenne. L'idée que cette indemnisation doit être nécessairement provisoire – c'est-à-dire un moment de la vie – est farouchement combattue alors qu'est mis en avant le modèle des intermittents du spectacle qui devrait, selon elle, être étendu à tous les intermittents de l'emploi en particulier aux intermittents de la restauration événementielle qui correspondent au même schéma (le CDD comme norme du fait d'un usage et l'absence généralisée du CDI sur un marché du travail non segmenté) que les artistes du spectacle ou les techniciens du cinéma qui sont employés dans une logique d'organisation par projet.

Sans théoriser l'idée de socialisation, mais à l'opposé de l'idée qu'il ne faudrait pas indemniser les gens « à ne rien faire », John défend lui la légitimité d'indemniser les gens pour « faire une pause ».

John, (95_003), 30 ans

« Je pense que c'est une des plus « belles choses », entre guillemets, qu'on a à nous offrir. C'est... Comme c'est la possibilité de faire des transitions, de par ma rupture conventionnelle ou de par les RSA, qui t'offrent un temps de pause. »

Il explique au cours d'autres passages de l'entretien qu'il utilise son temps de chômage pour réfléchir aux questions économiques et sociales et que pour lui, on peut être socialement beaucoup plus utile au chômage qu'au travail.

5.7 Des relations à Pôle emploi marquées par les craintes de radiations / contrôles

Qu'ils aient déjà fait ou pas l'objet de contrôle et / ou de radiation, plusieurs enquêtés mentionnent leur peur d'être contrôlés. Le fait qu'ils n'aient « rien à se reprocher » ne les rassure pas pour autant, ce qui illustre leur sentiment que les décisions prises à Pôle emploi ont une part d'arbitraire.

Astrid (95_021), 27 ans s'est faite radiée une fois de Pôle emploi (cf. supra) et dit « avoir un peu peur » de la radiation. Elle pense pouvoir l'éviter en mettant toujours son CV en ligne et en l'actualisant régulièrement.

Fabienne (06_005, 63 ans), a été radiée par Pôle emploi pour avoir refusé de suivre une formation à ses yeux inappropriée. Elle juge cette sanction - qu'elle qualifie de « très violente » - d'autant plus injuste que PE ne lui proposait aucune offre adaptée et voulait l'orienter d'office vers les services à la personne (probablement parce qu'elle était une femme de plus de 50 ans).

I : En fait, j'avais eu un entretien à Pôle Emploi et ils voulaient à tout prix que je sois... C'était le début des jobs où on gardait les personnes âgées à domicile et tout, ça m'avait un peu déstabilisée. Ils n'avaient pas regardé mon CV. Je me suis dit : « Il va falloir que tu te débrouilles toute seule ».

E : Et donc, du coup, ils faisaient des propositions qui ne correspondaient pas à votre expérience ?

I : Pas du tout à ce que je savais faire, pas du tout. J'avais même été radiée, parce que j'avais pas accepté. En fait, moi, je me servais d'Excel, mais pour faire des fichiers clients. Et ils voulaient que je fasse une formation Excel comptable. J'avais refusé, parce que, pour moi, j'en voyais pas l'utilité. Donc, ils m'avaient quand même radiée pendant trois mois, histoire de... voilà. J'avais été convoquée à la préfecture quand même, avec un entretien. Et vous expliquez, vous dites : « Vous avez pas vu mon CV ? Vous proposez rien d'intéressant ». Oui, c'était leur affaire à eux.

E : Et c'est quand même assez intrusif du coup.

*I : Oui, c'était violent, très violent, très, très violent. C'était comme ça. C'est passé. J'ai eu du mal à encaisser, mais c'était comme ça. »
(Fabienne, 06_005, 63 ans)*

Une analyse quantitative de l'emploi court à partir du panel FH-DADS

L'objectif de la partie quantitative du projet était de compléter les connaissances existantes sur les trajectoires d'emploi et de chômage des salariés ayant eu un ou plusieurs contrats de courte durée ainsi que sur les entreprises où ils travaillent : quelles caractéristiques de ces salariés et des entreprises qui les emploient ? Quel devenir professionnel ? Quel recours à l'indemnisation chômage ? La perspective d'analyse est longitudinale : il s'agit d'inscrire les expériences d'emploi à durée limitée (très courts ou non) dans les trajectoires d'activité des travailleurs en étudiant l'articulation de ces expériences avec l'indemnisation chômage.

Au regard des connaissances existantes sur le sujet, et du fait de la problématique de notre projet centrée sur le rôle de l'indemnisation du chômage, il est apparu pertinent de travailler à partir du panel FH-DADS (« tous salariés ») mis à disposition par Pôle emploi, l'Insee, la Dares, dont le millésime le plus récent disponible est le panel 2003-2012. La mobilisation de cette source a nécessité un long travail préalable de nettoyage et de mise en forme des données, notamment afin de ne pas écraser les emplois très courts et de pouvoir les repérer quel que soit le moment de l'année où ils sont exercés, contrairement à ce qui est fait dans beaucoup d'analyses issues des DADS (où les postes « annexes » sont écartés, pour ne conserver que les postes principaux et la situation principale une année donnée ou à une date précise de l'année, généralement au 31 décembre).

Dans une première partie, nous présentons les données, leurs intérêts et limites par rapport aux autres données fréquemment mobilisées sur le sujet, la méthode retenue pour repérer des contrats de très courte durée et les traitements méthodologiques effectués. Nous présentons quelques statistiques descriptives des évolutions temporelles observées, en stock et en flux, afin de s'assurer de la qualité des redressements effectués (en comparant les résultats obtenus aux évolutions connues par ailleurs) et de permettre de situer l'objet « liaison salariale » auquel nous aboutissons par rapport à l'objet « contrat de travail ».

Dans une deuxième partie, nous présentons une analyse des secteurs et activités les plus utilisateurs de liaisons salariales de courte durée.

Dans une troisième partie, nous analysons les caractéristiques des salariés et entreprises concernés par les liaisons salariales en « contrats courts » et l'articulation entre ces emplois et l'indemnisation du chômage.

Dans une quatrième partie, nous analysons les trajectoires des salariés concernés entre 2010 et 2012, à la fois en termes d'articulation entre emploi et chômage et en termes de contrats de travail.

1 Données et méthodologie

L'objet de cette partie est de présenter le panel FH-DADS millésime 2012, mobilisé dans cette étude afin d'enrichir la compréhension de la place de l'emploi court en France et la connaissance statistique des trajectoires des salariés concernés. **Le panel FH-DADS décrit un échantillon d'individus ayant participé au moins une fois à la population active salariée entre 2003 et 2012.** Cette source permet une utilisation : en stock, pour décrire la population active salariée à une date donnée ; en flux, pour décrire des flux de nouvelles relations d'emploi ou d'inscription au chômage ; en panel, pour suivre à travers le temps le parcours d'activité des individus et leurs mobilités entre différents statuts d'activité. Nous décrivons cette source en détail, ci-dessous à partir de la deuxième section, ainsi que les principaux traitements nécessaires pour en exploiter le potentiel. Partant des DADS, qui constituent notre entrée sur l'emploi court, **le cœur de ces traitements consiste à « recoller » les périodes annuelles d'emploi** (= des « postes » annuels dans la terminologie des DADS) qui apparaissent de part et d'autre d'un changement d'année civile mais n'en sont pas moins relatives à un même couple salarié-employeur. **Le résultat de ces recollements est une déclaration d'emploi qui peut être pluriannuelle et que nous appelons « liaison salariale ».** Cette notion permet de souligner la perspective que permet l'utilisation du panel FH-DADS. **La liaison salariale n'est ni le contrat de travail ni nécessairement de l'emploi en continu.** Elle hérite en effet du panel DADS, que fournit l'Insee, plusieurs étapes de consolidation de l'information menant à une description du lien entre un salarié et une entreprise sur une base annuelle²². **L'unité d'observation de la liaison salariale est un couple salarié-employeur dont le lien présente une certaine « continuation » à défaut de continuité**²³.

Ce changement de perspective peut être justifié par l'utilité, à propos d'un objet d'étude tel que l'emploi court, de diversifier les outils de description : il s'agit de modérer « l'effet lampadaire » (Fitoussi, 2013)²⁴. L'enjeu est discuté en première section à partir des sources statistiques habituellement convoquées pour étudier l'emploi court. Ces sources, souvent de nature administrative, abordent la question sous divers angles dont découlent différents diagnostics. La principale conclusion de cette première étape est que l'emploi court ne se réduit ni au contrat court, ni aux déclarations d'embauches d'employeurs utilisateurs de travail fragmenté, ni au demandeur d'emploi en activité réduite et qu'une source d'information statistique permettant d'intégrer la diversité de ces points de vue sur l'objet « contrat court »

²² Les périodes annuelles d'emploi (= les « postes » dans la terminologie DADS), sont l'unité de base dont on dispose dans le panel DADS (une information au niveau entreprise x salarié x année).

²³ La notion de liaison salariale n'est pas sans rapport avec celle de « relation de travail » proposée par l'Unedic pour rendre compte de la continuation d'un lien salarié-employeur par-delà des ruptures de contrats de travail (Unedic - Journeau, F., 2019).

²⁴ L'effet lampadaire, c'est lorsque qu'une personne qui a perdu ses clés les cherche sous un lampadaire non parce qu'elle pense les y trouver mais parce que c'est le seul endroit éclairé.

(par le prisme de l'analyse de la situation et de la trajectoire des salariés concernés par cette forme d'emploi) mérite d'être considérée.

1.1 Intérêt et limites des sources existantes sur les contrats courts

Les sources mobilisées pour analyser le développement de l'emploi court sont nombreuses ; le Cnis en propose un descriptif détaillé (Cnis - Gazier, B. ; Picart, C. ; Minni, C., 2016). **Nous en discutons ici quatre principales** : les déclarations d'embauches (DUE-DPAE) ; les déclarations et enquêtes de mouvements de main d'œuvre (DMMO-EMMO) ; les données d'emploi collectées auprès des allocataires de l'assurance chômage (FNA) ; l'enquête Emploi telle que l'exploite par exemple Claude Picart (Insee - Picart, C., 2014). **Ces sources apportent, sous des angles différents des éclairages quantitatifs sur des objets eux-mêmes différents** : des contrats de travail du point de vue des employeurs (DUE-DPAE ; MMO) ; des périodes d'affiliation à l'assurance chômage du point de vue des inscrits à Pôle emploi (FNA) ; des situations d'emploi principal du point de vue des travailleurs (enquête Emploi).

DUE-DPAE et MMO-DSN permettent de décrire l'emploi court en flux du point de vue des employeurs²⁵ et à l'échelle du contrat de travail. Les DUE-DPAE, décrivant les intentions d'embauche, n'offrent pas une description satisfaisante de la durée effective des contrats de travail. Les MMO-DSN le permettent mais sur des entreprises de plus de 10 salariés, ayant généralement au moins deux ans d'existence. Le FNA et l'enquête Emploi décrivent l'emploi court du point de vue des travailleurs. Le FNA permet de repérer tous les contrats de travail y compris simultanés mais seulement rétrospectivement pour des demandeurs d'emploi indemnissables par Pôle emploi. L'enquête Emploi apporte un éclairage représentatif sur les salariés vivant en ménage ordinaire mais privilégie la description des situations individuelles en termes d'emploi principal plutôt que de contrat de travail. L'objet de cette section est de développer cette analyse des intérêts et limites de chacune des quatre sources.

Nous consacrons une attention particulière aux DUE-DPAE non seulement parce qu'il s'agit de la source la plus communément invoquée sur la question de la montée des contrats courts mais parce que l'utilisation des autres sources nécessite souvent des traitements étalonnés sur les DUE-DPAE. C'est le cas pour la reconstitution de données de flux d'embauches à partir de l'enquête Emploi (Insee - Picart, C., 2014), pour l'application de la DSN à l'estimation des MMO (Dares - Milin, K., 2018b). Les DUE-DPAE décrivent en termes principalement de type de contrat (CDD ou CDI) et de durée d'emploi envisagée, à partir de 2000 et hors intérim, les intentions des employeurs prévoyant une embauche.

²⁵ Elles ne permettent donc pas facilement d'analyser les situations de réembauche, de cumul de plusieurs contrats courts et le devenir des salariés concernés, en bref les *trajectoires* des salariés qui constituent notre perspective dans ce rapport.

1.1.1 Les DUE-DPAE

La source couvre potentiellement les intentions d'embauches de tous les employeurs relevant de l'Urssaf (régime général) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA) **et agrège celles des particuliers-employeurs** de salariés occupant des emplois familiaux (entretien de la maison, assistance aux personnes âgées, etc.) ou d'assistante maternelle ; **les missions d'intérim sont comptabilisées mais pas leur durée** et on n'identifie pas l'entreprise utilisatrice. Au total, les données analysées et diffusées par l'Acofss portent, en France entière, sur l'ensemble des *activités concurrentielles* et le secteur public²⁶ pour ce qui concerne les *non fonctionnaires*. Sur ce champ, chaque déclaration identifie l'établissement employeur, le salarié, et les principales caractéristiques du contrat de travail : date prévue d'embauche, type de contrat de travail (CDD ou CDI), date prévue de fin de CDD le cas échéant, nature de l'emploi, situation du salarié avant l'embauche. En pratique cependant, **le type du contrat de travail est parfois non-renseigné** (en 2010, 14 % des cas hors intérim) **de même que la durée des CDD** (en 2010, dans 26 % des cas)²⁷ : les chiffres de l'Acofss font donc intervenir des valeurs imputées à partir de l'activité de l'établissement-employeur (Nace 732)²⁸. L'identifiant individuel peut quant à lui être mal renseigné (en 2010, 11 % des cas hors intérim).

Par ailleurs, cette source ne permet pas de remonter avant 2000 ce qui empêche d'apprécier l'ancienneté du phénomène ; C. Picart (Insee - Picart, C., 2014) montre que la montée des contrats courts débute dès le milieu des années 1980 (c'est-à-dire avant le développement du CDD d'usage - le CDDU).

Limites dans l'appréciation des situations

Les DPAE décrivent les intentions des employeurs concernant une expérience d'emploi **qui ne s'est pas encore réalisée**. Ces intentions **peuvent être démenties *ex post*** par les circonstances. Cela peut intervenir à différentes étapes. Premièrement, **l'embauche déclarée peut finalement ne pas avoir lieu**. Deuxièmement, lorsqu'elle intervient effectivement, l'expérience d'emploi peut amener l'employeur ou le salarié à faire des choix qui contrarient les indications figurant dans la DPAE. D'une part, **CDD ou CDI peuvent être**

²⁶ Les embauches classées dans le secteur public sont celles déclarées par les établissements de catégorie juridique « Personne morale et organisme soumis au droit administratif » suivant la nomenclature de SIRENE. Ces établissements appartiennent principalement aux secteurs de l'administration publique, de l'éducation, des activités pour la santé humaine, de l'action sociale et hébergement médico-social.

²⁷ H. Benghalem (2016) pointe que la fréquence des valeurs non renseignées concernant le type et la durée des contrats de travail rend difficile le repérage des récurrences d'emploi chez un même employeur qu'elle tient pour un élément central du diagnostic.

²⁸ Cette approche revient à supposer que c'est l'activité économique qui détermine au premier chef les conditions d'emploi ; un *a priori* à documenter.

rompus en cours de période d'essai : la durée d'emploi effective est alors inférieure à ce que mentionne la DPAE. D'autre part, **un CDD peut, sans interruption d'emploi, être renouvelé ou même être transformé en CDI. L'employeur n'est alors pas tenu de transmettre une nouvelle DPAE** et la durée d'emploi effective dépasse ce que mentionne la déclaration d'embauche initiale.

La non-concrétisation des intentions d'embauche

Une part des intentions d'embauche ne se concrétise pas de sorte que cette source surestime le nombre d'embauches effectives. Le taux de non-concrétisation des déclarations d'embauche pour les CDD de plus d'un mois comme pour les CDI serait de l'ordre de 10 % pour les établissements de moins de 20 salariés d'après une enquête Dares-Acoss à partir d'un échantillon de déclarations d'octobre 2005 (Dares-Acoss - Junod, B. ; Lagarenne, C. ; Minni, C. ; Berné, L., 2006). Ce chiffre modéré de 10 % de non-concrétisation concerne de petits établissements et des déclarations collectées un mois particulier d'une année donnée : rien ne dit qu'il puisse être extrapolé. En particulier, peut-on l'appliquer aux CDD courts ?

Les contrats rompus précocement (période d'essai, démission...)

Une part des contrats de travail mentionnés dans les DPAE sont rompus précocement. Pour les CDI ou CDD de plus de six mois, cela peut intervenir en cours de période d'essai, auquel cas la durée effective d'emploi s'avérera très inférieure à ce qu'indique la DPAE correspondante. Ce point questionne le traitement réservé par l'Acoss aux CDI. Ceux-ci sont exclus par principe des contrats courts. Cependant, nombreux seraient les CDI à être rompus dans les premiers mois d'emploi : pour 2011, les données de mouvements de main-d'œuvre (MMO) suggèrent que 20 % des CDI sont rompus avant trois mois, notamment en cours de période d'essai (Cnis - Gazier, B. ; Picart, C. ; Minni, C., 2016, p. 74). Comparant pour 2010 les flux de DUE et MMO aux stocks de l'enquête Emploi, C. Picart va plus loin, estimant qu'un CDI en déclaration d'embauche sur deux survit moins d'un mois (Insee - Picart, C., 2014, p. 18). Les chiffres avancés par l'Acoss tendraient alors à sous-estimer la part de *l'emploi court* en omettant les ruptures précoces de CDI.

Renouvellements et transformations contractuelles sans interruption d'emploi

À l'inverse, le fait qu'il ne soit pas nécessaire de la part des employeurs de transmettre aux Urssaf une nouvelle DPAE en cas de renouvellements ou transformation de CDD en CDI sans interruption de relation salariale entraîne une surestimation des contrats courts dans les flux d'embauches. Or, selon Picart, la récurrence de CDD au sein d'une même entreprise devient la norme (Insee - Picart, C., 2014, p. 32) et les transformations de CDD en CDI restent courantes : d'après lui, en 2011, 25 % des entrées en CDI succèdent à un CDD chez le même employeur (*ibid*, p. 33). Des interruptions d'emploi peuvent certes s'intercaler dans cette récurrence mais on ne sait pas dans quelle proportion.

Limites dans l'appréciation des évolutions

Les aspects précédents qui écartent l'information des DPAE de la réalité des relations salariales n'empêchent pas, pour une période donnée, une utilisation comparative des DPAE, notamment pour apprécier des différences de recours à l'emploi précaire d'un secteur d'activité à l'autre. A condition d'accepter l'hypothèse que ces aspects se manifestent uniformément entre secteurs. L'analyse en évolution est plus délicate dans la mesure où la prévalence des non-concrétisations, des ruptures précoces ou des renouvellements-transformations contractuels sans interruption d'emploi semblent varier dans le temps.

L'évolution des ruptures contractuelles précoces

La part des CDD rompus avant leur terme a considérablement baissé depuis 2000 : de plus de 14 % en 2001 à moins de 3 % en 2017. Ce point peut être documenté à l'aide des séries de MMO-DSN mises à disposition par la Dares (figure A2 en annexe)²⁹. Cela signifie qu'en 2001, les durées figurant dans les déclarations d'embauche en CDD étaient démenties dans 14 % des cas contre 3 % en 2017, avec des durées d'emploi plus courtes que prévue. La surestimation de la durée des emplois en CDD à l'aune des DUE-DPAE baisse donc mécaniquement sur la période³⁰.

²⁹ La Dares fournit des séries de taux de sortie, taux de sortie de CDI, taux de fin de CDD. On obtient par différence un taux de sortie par rupture de CDD et finalement la part de sortie de par rupture de CDD dans l'ensemble des sorties de CDD.

³⁰ Les données communiquées par la Dares ne permettent pas de connaître la répartition des ruptures entre CDD de plus et de moins d'un mois. On peut imaginer qu'un CDD long a plus de chances d'être rompu avant

Que dire des ruptures précoces de CDI sous forme de fin de période d'essai ? Elles concernaient dans les années 2000 environ 13 % des sorties de CDI d'après les données de MMO communiquées par la Dares. Cette part présente de faibles fluctuations entre 2001 et 2015 mais semble orientée à la hausse par la suite (figure A3 en annexe). Cela constitue une forme d'emploi court qui pourrait *a priori* justifier une attention semblable à celle que l'on accorde aux CDD<1m³¹.

L'évolution des comportements de déclaration d'embauche

En ce sens, une limite plus sérieuse, typique des données administratives, concerne la stabilité temporelle des biais de description associés aux DPAE : ont-ils varié au fil du temps ? Selon le point du cycle où l'on se trouvait ? Prenons un exemple précis : le traitement des DPAE d'employeurs recourant au titre emploi service entreprise (Tese)³², au chèque emploi associatif (CEA) ou au Chèque emploi service universel (Cesu). On sait que l'utilisation de ces dispositifs dans les conditions fixées par la réglementation induit automatiquement la réalisation de toutes les formalités associées à l'emploi, en particulier la DPAE. Or la simplification que ces dispositifs proposent a notamment pour but de faire reculer le travail non déclaré : si cette logique fonctionne, elle contribue à introduire dans les DPAE des emplois qui auraient été non déclarés sans ces dispositifs. Élément d'une politique socio-fiscale incitative, le Cesu étend, à partir de janvier 2006, à l'ensemble des activités de service à la personne le principe du chèque emploi service (lancé fin 1994). Il s'agit d'une question *a priori* significative pour trois raisons : parce que le nombre de travailleurs concernés est grand – entre un et deux millions d'individus (Cnis - Gazier, B. ; Picart, C. ; Minni, C., 2016, p. 65) ; parce que ce nombre est croissant depuis les années 1990 ; parce ces travailleurs cumulent les contrats de travail (pensons au personnel de ménage des particuliers employeurs). La Dares (Dares - Benoteau, I. ; Goin, A., 2014) propose des estimations de l'évolution du travail non déclaré dans les services à la personne : la part de celui-ci aurait effectivement fortement diminué entre 1996 et 2005 (division par deux) mais de façon beaucoup plus limitée entre 2005 et 2011. L'influence du développement des services à la personne mérite donc d'être considérée en isolant les secteurs d'activité concernés (en particulier, l'activité des associations intermédiaires). Mais de façon générale, les évolutions de comportements de déclarations préalables à l'embauche sont difficiles à documenter systématiquement et il est encore plus délicat d'en établir les effets sur les évolutions observées. Pour revenir à l'exemple des services à la personne, si l'on en croit le Cnis, l'emploi y serait

terme (par exemple, à l'initiative d'un salarié parvenant à se faire embaucher en CDI par un autre employeur). Si tel est le cas, on comprend l'utilité, dans le cadre d'analyses temporelles, de considérer la part de CDD<1m plutôt qu'une durée moyenne de CDD. Encore devrait-on s'assurer que la part de CDD<1m rompus avant terme est stable sur les périodes étudiées.

³¹ Cependant, la même source (avec rétropolation,) nous enseigne que la part des CDI dans les embauches recule constamment sur la période.

³² Nous revenons sur ce dispositif un peu plus bas.

dominé par les « CDI atypique » notamment à temps très partiel (Cnis - Gazier, B. ; Picart, C. ; Minni, C., 2016) : le recul de l'emploi non déclaré dans le secteur contribuerait alors paradoxalement à y surestimer l'emploi « long » (au sens de l'Acoss, qui tient le CDI pour de l'emploi long). Mais inversement, d'autres secteurs d'activité déclarent-ils plus et mieux administrativement les contrats courts aujourd'hui qu'hier induisant une hausse de la part des contrats courts dans cette source indépendamment des changements réels dans les pratiques d'embauche et dans les expériences d'emplois des salariés concernés ? Cette question reste relativement ouverte.

En résumé, **les DPAE décrivent des situations d'emploi qui ne se sont pas encore réalisées or les intentions peuvent être démenties** par les circonstances. **La durée d'emploi est assimilée à la durée prévue de contrats de travail** : le CDI constitue de l'emploi long, le CDD de moins d'un mois de l'emploi court. **La part des CDD de moins d'un mois dans les déclarations d'embauche constitue un indicateur adéquat de précarité *ex ante*. Mais une forte précarité *ex ante* peut être associée à une certaine stabilité d'emploi constatée, à une précarité *ex post* contenue.**

1.1.2 Les mouvements de main d'œuvre (MMO)

Les données de mouvements de main d'œuvre (MMO) portent sur le champ de l'emploi concurrentiel hors agriculture hors intérim. Elles ajoutent à la mesure de flux d'entrée dans l'emploi la possibilité d'analyser des flux de rupture de contrat de travail. Les données EMMO-DMMO ont constitué jusqu'en 2015 la principale source³³ permettant de documenter **la durée effective des emplois du secteur concurrentiel en France métropolitaine**^{34,35}.

Cela étant, pour l'analyse du développement des CDD courts, les données EMMO-DMMO présentaient **une lacune importante : la déclaration des périodes d'emploi de moins**

³³ Barlet et Minni (Dares - Barlet, M. ; Minni, C., 2014) traitent la question de la montée des contrats courts en rapprochant systématiquement les principales sources statistiques. Pour mémoire, les données EMMO-DMMO couvrent les secteurs concurrentiels de France métropolitaine. Sont exclus de la collecte : les intérimaires, les salariés des activités extraterritoriales, les particuliers employeurs, l'ensemble des salariés de l'État et les collectivités locales, des établissements publics administratifs, de la SNCF, de l'Onic et de la Poste.

³⁴ Les entreprises nouvellement créées restent cependant mal suivies par le dispositif MMO : par contrecoup, comme le rappellent Barlet et Minni, les embauches qu'elles réalisent au cours de l'année de leur création sont largement sous-estimées (Dares - Barlet, M. ; Minni, C., 2014).

³⁵ C'est à partir de cette source que la Dares met en évidence une augmentation de la part de CDI de moins d'un an entre 2007 et 2011 (Dares - Paraire, X., 2015) : de 33,6 % en 2007, la part de CDI rompus avant un an passe à 36,1 % en 2011, dont près d'un tiers rompus avant un mois (10 % de l'ensemble des CDI signés). Cette source renseigne aussi sur les circonstances des ruptures d'emploi, permettant de constater que, en 2011, près de la moitié des CDI rompus avant un an l'ont été par démission du salarié. Particulièrement instructif, le cas du secteur de l'hébergement-restauration (autorisé à recourir au CDDU) où 58,6 % des CDI signés en 2011 ont été rompus avant un an, dont 32,0 % de démissions.

d'un mois n'y étant pas obligatoire, la description du phénomène portait principalement sur des contrats d'une durée d'au moins un mois. Sérieux problème lorsque l'Acoss chiffre pour 2010 à plus de 60 % la part de CDD de moins d'un mois parmi les DUE hors intérim. **La situation est cependant améliorée en 2015 par le passage à la DSN³⁶ pour le suivi des MMO : les problèmes de sous-déclaration des contrats courts y sont désormais corrigés.**

Une note de la Dares publiée en 2018 permet d'apprécier les avantages de ce passage des données sur les mouvements de main-d'œuvre à la DSN (Dares - Milin, K., 2018a) et la progression des possibilités d'analyse de la montée de l'emploi précaire - moyennant un travail de rétropolation calé sur les séries de DUE-DPAE (Dares - Milin, K., 2018b). Le diagnostic quant à son développement repose notamment sur deux variables clés : la part de CDD dans les embauches, la part de CDD de moins d'un mois dans les embauches en CDD. L'intérim est hors champ. La Dares analyse aussi la distribution des durées des CDD arrivés à terme et l'évolution de cette distribution entre 2001 et 2017. La source porte sur les établissements du secteur concurrentiel hors agriculture de France métropolitaine. Les établissements de moins de 10 salariés ne sont pas couverts et l'essentiel du diagnostic sur la montée des CDD et le raccourcissement de leur durée est réalisé pour les seuls établissements de 50 salariés ou plus. Avec ces limites de champ, cette nouvelle source permet néanmoins de documenter les durées moyennes de CDD arrivés à terme, la répartition des CDD de moins d'un mois par secteur d'activité ou les caractéristiques des travailleurs ayant signé au moins un contrat de ce type au cours d'un trimestre donné (Dares, Milin, K., 2018a). **En résumé, les MMO-DSN constituent la principale source permettant d'estimer la durée des contrats de travail et la place de l'emploi court pour les établissements du secteur concurrentiel de plus de 10 salariés. L'essentiel du diagnostic sur la montée des CDD et le raccourcissement de leur durée depuis 25 ans est d'ailleurs réalisé pour les seuls établissements de 50 salariés ou plus, excluant ceux de plus petite taille. Enfin, une des difficultés de cette entrée « entreprise » est de prendre en compte la démographie des entreprises : l'essentiel de l'information est fournie à travers le prisme des entreprises ayant plus de deux ans d'existence.**

1.1.3 Le FNA

La montée de l'emploi court s'inscrit dans le contexte d'un système d'assurance chômage fortement mobilisé face au sous-emploi chronique caractérisant l'économie. Une idée répandue est que les règles de l'assurance chômage, notamment celles relatives au cumul entre indemnisation chômage et emploi (activité réduite) pourraient contribuer au développement de l'emploi court (voir par exemple Cahuc et Prost, 2015). L'Unedic a logiquement fortement investi cette piste d'analyse.

Le fichier national des allocataires (FNA) est la principale source mobilisée par l'Unedic pour ses analyses sur les contrats courts. Le champ est celui des salariés du secteur privé en

³⁶ La DSN est constituée de l'ensemble des paies versées par les établissements chaque mois.

France entière. **Le FNA ne concerne que les demandeurs d'emploi *indemnisables***, c'est-à-dire ayant ouvert un droit à l'assurance chômage³⁷, ce qui suppose qu'ils aient fait une demande d'indemnisation et que cette demande ait été acceptée. Lorsqu'on analyse le développement de l'emploi court, le distinguo n'est pas sans importance. Depuis avril 2009 (et jusqu'à 2020), hors annexes VIII et X, un demandeur d'emploi devenait indemnisable à condition d'avoir cumulé au moins 4 mois (soit 610 heures) d'emploi dans le champ d'application du régime d'assurance chômage³⁸ au cours des 28 mois précédant la fin du dernier contrat de travail. Les travailleurs en contrat court qui ne franchissent pas ce seuil d'affiliation minimal ou ne recourent pas à l'indemnisation chômage ne peuvent donc pas être décrits par cette source. Sans doute, la longueur de la période de référence contribue-t-elle à atténuer ce problème (ne pas être indemnisable à une date n'empêche pas de l'être quelques mois plus tard) mais il reste le cas du non-recours, dont on sait qu'il n'est pas anecdotique (Blasco, 2010). Un autre biais de sélection peut d'ailleurs être à l'œuvre. Logiquement, le FNA va surreprésenter les salariés en contrats courts qui ont le plus recours à l'indemnisation chômage, par exemple parce qu'ils disposent de règles plus favorables que l'ensemble des salariés comme les intermittents du spectacle³⁹. Cette source ne permet donc vraisemblablement pas un suivi optimal des travailleurs occasionnels ou de ceux ayant des mobilités directes inactivité-emploi court sans inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ni consommation d'un droit à l'assurance chômage. A l'inverse, il permet un suivi très détaillé de l'emploi court des allocataires en activité réduite.

Dans une étude consacrée à la réembauche, H. Benghalem (Unedic - Benghalem, H., 2016) évalue la représentativité du FNA en comparant pour l'année 2012 les flux d'embauches qu'il permet de documenter avec ce qu'indiquent les DPAE⁴⁰. Hors intérim, le FNA recensait 11,7 millions d'embauches contre 19,0 millions côté DPAE ; le FNA captait ainsi 40 % des embauches en CDI, 67 % des embauches en CDD d'un mois ou moins et 59 % des embauches en CDD de plus d'un mois. Une partie des contrats non recensés dans le FNA tient à des différences de champ entre FNA et DPAE... mais une partie seulement. H. Benghalem estime que la majorité correspond à des contrats n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi dans les 28 mois suivant leur terme (36 mois pour les seniors). Cette comparaison a été renouvelée pour l'année 2013 avec les mêmes conclusions (Unedic - Journeau, F., 2019).

Ces aspects de sélection associés au FNA doivent en outre être gardés à l'esprit lorsqu'on examine des évolutions sur les années 2000. Le seuil d'affiliation minimal reste à 4

³⁷ Que ce droit donne lieu au versement d'une allocation (allocataire) ou non (demandeur d'emploi indemnisable non indemnisé).

³⁸ Jusqu'à fin mars 2009 (et à partir de 2020 s'il n'y avait pas eu la crise sanitaire que nous connaissons), ce seuil d'affiliation minimale était de six mois.

³⁹ Pour les annexes VIII et X, le seuil d'affiliation minimal est de 507 heures au cours des 12 derniers mois.

⁴⁰ Moyennant un redressement pour tenir compte de l'écart entre intentions d'embauche et embauches effectives.

mois jusqu'à 2003. Il passe alors à 6 mois jusqu'à mars 2009... pour revenir à 4 mois ensuite⁴¹. Non seulement la source induit une sélection sur les travailleurs décrits mais cette sélection varie probablement au fil du temps.

Cette interrogation quant au champ de travailleurs couverts par le FNA étant formulée, la source reste précieuse sur bien des aspects. **Le FNA décrit en détails le parcours professionnel des individus dans les 28 mois (36 mois pour les seniors) précédant la période d'indemnisation** : informations sur le ou les employeurs au cours de cette période (Siret, code Naf, adresse...) et sur le (les) contrat(s) de travail, avec notamment le type de contrat (CDD, apprentissage, saisonnier, CDI, différents contrats aidés de la politique de l'emploi) et le motif très détaillé de fin de contrat. Pour les demandeurs d'emploi ayant une ou plusieurs activités réduites, le FNA ne permet cependant de connaître que le nombre d'heures total de travail dans le mois et la rémunération mensuelle totale ; on n'y trouve aucune information sur le contrat de travail.

En résumé, l'utilisation du FNA implique de laisser hors champ les travailleurs en contrat court ne passant pas par l'indemnisation chômage que ce soit parce qu'ils n'en ont pas besoin (non confrontés au chômage parce qu'inactifs ou actifs occupés), qu'ils n'y ont pas recours ou parce qu'ils ne franchissent pas les seuils de durée d'emploi permettant d'y accéder. Cette source surexpose au contraire une utilisation des contrats courts adossée aux règles de l'indemnisation chômage.

1.1.4 L'enquête Emploi

Les sources DUE-DPAE et MMO décrivent l'emploi sous l'angle des employeurs. Le FNA permet d'adopter la perspective des travailleurs mais il s'agit d'une sélection d'indemnissables (au titre du régime d'assurance chômage ou du régime de solidarité). **L'enquête Emploi permet de décrire les situations d'emploi principales des « actifs occupés »** : on s'écarte alors du contrat de travail en tant qu'unité statistique.

L'enquête Emploi décrit la situation des ménages ordinaires⁴². Le repérage des actifs occupés suit la convention du BIT. Une personne est donc considérée en emploi (au sens du BIT) si elle a effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou si elle est temporairement absente durant la semaine de référence mais garde un lien formel avec l'emploi⁴³. En cas de congés ou pour d'autres motifs temporaires d'absence, les personnes sont quand même classées comme « actives occupées » du fait de la continuité

⁴¹ Nous occultons les variations concernant la longueur des périodes de référence pour simplifier.

⁴² Les personnes vivant en communauté (foyers, cités universitaires, hôpitaux, maisons de retraite, prisons) ne sont pas interrogées.

⁴³ La personne peut être temporairement absente parce que en congé (rémunéré, maternité ou paternité), à temps partiel, en formation, au chômage partiel, en grève ...

du contrat de travail. Ainsi, une absence temporaire donnant lieu à un remplacement amène à comptabiliser deux actifs occupés pour un poste de travail.

L'enquête Emploi permet de décrire un stock moyen d'emplois du point de vue des travailleurs. La plupart des études documentent l'*emploi principal*. Il s'agit d'abord de décrire des situations individuelles vis-à-vis de l'emploi : au cours d'une semaine de référence ; un an auparavant. Outre leurs caractéristiques sociodémographiques, sont décrits pour les travailleurs : la catégorie socio-professionnelle (PCS), le statut détaillé de l'emploi principal, le secteur d'activité, etc. **Le type de contrat de travail n'est demandé aux salariés que pour leur emploi principal, mais pas pour leurs autres activités professionnelles éventuelles.** Cinq types de contrats de travail sont distingués : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée autre que saisonnier, contrat saisonnier, contrat d'intérim ou de travail temporaire, contrat d'apprentissage. Même restreint aux emplois principaux en CDD, le Cnis déplore que **la durée des CDD, qui était exprimée en jour jusqu'à 2012, ne le soit depuis plus qu'en mois** (Cnis - Gazier, B. ; Picart, C. ; Minni, C., 2016, p. 79).

L'enquête Emploi décrit de façon approfondie l'emploi principal mais **ne propose qu'une description fruste d'éventuels emplois annexes**. Compter des actifs occupés salariés ne revient pas à compter des contrats de travail. M. Beffy (2006) documente l'ampleur de la pluriactivité à partir de l'enquête Emploi. En 2005, 1 126 000 salariés sont pluriactifs : 783 000 exercent le même métier pour plusieurs employeurs et 343 000 ont plusieurs métiers. Ils représentent 4,8 % de la population salariée. Les salariés exerçant leur profession pour plusieurs employeurs sont majoritairement des femmes. Ces travailleurs sont souvent peu ou pas diplômés, et ont plus de 40 ans. Ce sont principalement des assistantes maternelles, des aides à domicile ou des employés de maison. A. Skalitz (2006) produit un constat analogue en conjuguant DADS et enquête Emploi pour l'année 2003. En 2003, 700 000 salariés ont travaillé simultanément dans plusieurs entreprises du secteur marchand pendant au moins un mois. Cette multi-activité correspond généralement à une situation permanente : les salariés concernés ont occupé au moins deux emplois pendant en moyenne 200 jours sur l'année. Souvent à temps non-complet, ils ont exercé le plus souvent leur emploi principal dans les services aux entreprises ou aux particuliers.

Enfin, concernant la mesure de l'évolution de la part des contrats à durée limitée dans l'emploi, il n'existe pas de séries homogènes depuis 1982 sur les contrats des salariés en raison d'une rupture de série en 2003 avec le passage à l'enquête en continu - voir (Dares - Barlet, M. ; Minni, C., 2014). De plus avant 2003, la situation décrite par l'enquête emploi concerne le premier trimestre. Jusqu'en 2002, l'enquête avait lieu au cours d'un mois précis de l'année, généralement en mars, auprès d'environ 75 000 personnes de 15 ans ou plus. Or M. Beffy et E. Coudin (2007) documentent la saisonnalité de la structure de l'emploi : l'emploi est toujours au plus bas au T1 et au plus haut au T3.

Conclusion

Nous pouvons à présent conclure sur l'intérêt et les limites des sources statistiques habituellement mobilisées pour documenter l'emploi court. DPAE et MMO, décrivent l'emploi court en termes de contrats de travail sous l'angle des établissements employeurs. L'appréhension de l'emploi court est alors restreinte au champ des établissements représentés dans ces sources administratives, représentation faisant intervenir diverses dimensions comme le secteur (secteurs concurrentiels, non agricoles, etc.), la taille (plus de 10 salariés, de 50 salariés, etc.), la démographie des entreprises, etc. Le FNA décrit les contrats de travail des demandeurs d'emploi indemnisables, une sélection non représentative de l'ensemble des travailleurs confrontés à l'emploi court. L'enquête Emploi offre une description sous l'angle des actifs sans restriction sectorielle mais ne documente en détail que des « emplois (et leur contrat de travail) principaux » laissant relativement inexplorés des domaines comme celui du pluri-salariat. L'utilisation du panel FH-DADS a vocation à intégrer ces différents angles d'analyse et à permettre un compromis entre analyse à l'échelle du contrat de travail et à celle du travailleur. Nous proposons désormais une description de la source et de la façon dont nous la mobilisons.

1.2 Présentation de la source : le panel FH-DADS millésime 2012

Le panel FH-DADS consiste en un tirage au 1/12^{ème} de l'ensemble des individus ayant une période d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2012 et/ou ayant une période d'emploi salarié (déclaré) entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2012. Le tirage fait intervenir la date de naissance des individus qui peuvent être nés un mois d'octobre d'une année paire⁴⁴ ou début janvier (du 2 au 5), avril, juillet ou octobre (1 au 4) d'une année paire ou impaire⁴⁵. L'échantillon a donc vocation à représenter **l'ensemble des travailleurs ayant participé au moins une fois au « marché du travail » entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2012.**

Ces données consistent en **un appariement de deux bases administratives** : d'une part **le panel DADS qui permet de décrire les périodes d'emploi des individus** (il contient les dates des périodes d'emploi, durée de paye, contrat de travail, caractéristiques des salariés et des entreprises ...); d'autre part **le Fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**, dans lequel sont renseignées les périodes de chômage, les droits à indemnisation, etc. il s'agit en effet du Fichier Historique Statistique (FHS) enrichi des informations du segment « D3 » sur l'indemnisation du chômage et des informations du FHS-Services sur les prestations d'accompagnement reçues par les demandeurs d'emploi. Au total,

⁴⁴ Un premier critère de sélection au 1/24^{ème}.

⁴⁵ Un second critère de sélection au 1/24^{ème} : 16 jours tous les ans.

on dispose d'information, pour les individus de l'échantillon, sur leurs périodes d'emploi entre 1976 et 2012 et sur leurs demandes d'emploi (= inscriptions à Pôle emploi) entre 1997 et 2012.

Dans le cadre du présent APR centré sur l'expérience d'emploi en CDD court, **on privilégie une entrée par la source DADS qui permet de décrire les expériences d'emploi des individus**. Nous nous concentrerons donc dans cette section sur la présentation du panel DADS millésime 2012 que comporte la source. Le **versant FH est essentiellement utilisé pour décrire** de façon plus précise **les individus du groupe d'intérêt passant par une inscription à Pôle emploi**.

Concernant le repérage des périodes d'indemnisation chômage un point est important à signaler : le panel DADS « tous salariés » validité 2012 utilisé ne comporte pas que des lignes décrivant des épisodes d'emploi ; on y trouve aussi, dès 2003, les épisodes de chômage indemnisé (variable condition d'emploi⁴⁶ = chômage indemnisé) des individus apparaissant par ailleurs (entre 2003 et 2012) en tant que salariés⁴⁷. Le siren renseigné dans ce cas est celui de l'agence Pôle emploi locale chargée du suivi de l'individu demandeur d'emploi⁴⁸. Pour le reste, la description de ces épisodes de chômage indemnisé reste sommaire. Ces épisodes de chômage indemnisés sont sortis de la source DADS (puisque nous les repérons mieux via la source FH), DADS que nous utilisons donc exclusivement comme source emploi.

1.2.1 Hors champ et inconnu

Sur un intervalle de temps donné, un individu est « hors champ » lorsque sa situation ne donne lieu à aucun enregistrement : ni en tant que demandeur d'emploi (champ FH) ni en tant que salarié (champ DADS). On ne connaît alors pas précisément sa situation : il peut s'agir d'inactivité, de chômage ne donnant pas lieu à inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, de travail indépendant, d'une expatriation... De plus, la signification de ce « hors champ » évolue sur la période d'échantillonnage :

- avant 2009, le « hors champ » peut aussi correspondre à de l'emploi dans la fonction publique d'État⁴⁹ ou chez un particulier-employeur ;
- à partir du 1^{er} janvier 2009, le hors champ ne peut plus correspondre qu'à du travail indépendant, du chômage sans demande d'emploi (et non indemnisé) ou à une expatriation.

⁴⁶ Dans les DADS grand format, le nom de la variable est `typ_emploi`.

⁴⁷ Ces « postes annuels » ne constituent en aucun cas un recensement exhaustif des indemnités versées par Pôle emploi. En effet, les individus concernés (touchant une indemnité Pôle emploi en t ou t-1) doivent antérieurement avoir occupé un poste de travail (en t ou t-1) pour figurer dans le fichier. Ces épisodes de chômage indemnisé ne sont introduits dans le panel que pour retrouver une fonctionnalité du fichier salarié complet qui permettrait d'étudier le retour à l'emploi ou la perte d'emploi.

⁴⁸ Source : présentation générale DADS grand format, validité 2010.

⁴⁹ Ce, en dépit des indications figurant dans l'avis de mise à disposition du panel DADS fourni avec la source.

Quelle que soit la période considérée, le travail indépendant peut toutefois être repéré incidemment, s'il s'inscrit dans un dispositif d'intéressement proposé par Pôle emploi (l'individu figurant alors dans le FH).

Côté inconnu, aucune variable DADS ne documente les motifs de rupture d'une relation salarié-entreprise. Ces motifs peuvent cependant être connus à partir du FH dès lors que succède à cette rupture une inscription sur la liste de demandeurs d'emploi.

1.2.2 Unité d'observation DADS : une combinaison salarié-entreprise-année

Dans le panel DADS, l'unité d'observation est une déclaration d'emploi annuelle c'est-à-dire une combinaison salarié-employeur-année caractérisée par les numéros des jours de début et de fin de la période de relation salarié-employeur sur l'année. « Employeur » s'entend ici (lorsqu'il ne s'agit pas de l'État) comme *entreprise-employeur* (et non *établissement*).

L'unité d'observation n'est pas le contrat de travail puisqu'on ne dispose que d'une seule observation annuelle (une seule ligne dans le fichier) par couple salarié x entreprise. **Une succession de contrats courts conclus avec une même entreprise une année donnée ne donne lieu qu'à une seule déclaration annuelle⁵⁰. En revanche, une même année, un même individu peut cumuler plusieurs employeurs, y compris simultanés, auquel cas on observe plusieurs déclarations** (= plusieurs lignes dans le fichier). Le fait que l'unité d'observation ne soit pas le contrat de travail **n'empêche pas d'assigner un type de contrat de travail à une déclaration annuelle : il s'agit du contrat de travail principal du poste annuel.**

La source est certes constituée à partir des fichiers DADS⁵¹ annuels de niveau *poste* (salarié-siret⁵²) mais ces DADS-établissement sont déjà consolidés au niveau de l'entreprise dans le panel DADS fourni : il s'agit de DADS-entreprise. La consolidation des DADS-établissement d'un individu ayant travaillé dans au moins deux établissements distincts d'une même entreprise au cours d'une année donnée consiste :

- à ne garder que les caractéristiques qualitatives (ex. secteur d'activité, catégorie professionnelle, contrat de travail) de l'établissement dans lequel la durée de paye a été la plus longue⁵³ ;
- à cumuler les valeurs des variables quantitatives (ex. salaires, heures travaillées, durées de paie) ;

⁵⁰ Ces cas de réembauches successives chez un même employeur sont fréquents, notamment pour les salariés en contrats courts : cf. Benghalem (2016) ou Rémy (2019).

⁵¹ Et des fichiers de paie des particuliers-employeurs et de l'État à partir du 1er janvier 2009.

⁵² Échelon le plus fin d'identification de l'employeur (utilisateur de travail) pour les entreprises multi-établissements.

⁵³ En cas d'ex aequo, ayant versé le salaire le plus élevé.

- à délimiter l'épisode d'emploi au niveau de l'entreprise, en retenant la « plus petite » date de début de rémunération (premier établissement-employeur) et la « plus grande » date de fin de rémunération (dernier établissement-employeur).

Dans le fichier utilisé ici, la seule trace de cette étape de consolidation est une variable renseignant le nombre de DADS-établissements consolidés dans chaque DADS-entreprise (déclaration annuelle salarié-entreprise). Les mobilités entre établissements d'une même entreprise, qui peuvent donner lieu à une évolution du format contractuel de la relation salarié-entreprise, ne sont pas observées. La perte d'information est d'autant plus forte que les entreprises multi-établissements sont plus nombreuses et qu'elles comportent un plus grand nombre d'établissements⁵⁴. **La source permet donc, pour un travailleur donné, de bien repérer les cas d'employeurs (entreprises) multiples mais pas nécessairement tous les établissements et tous les contrats de travail.**

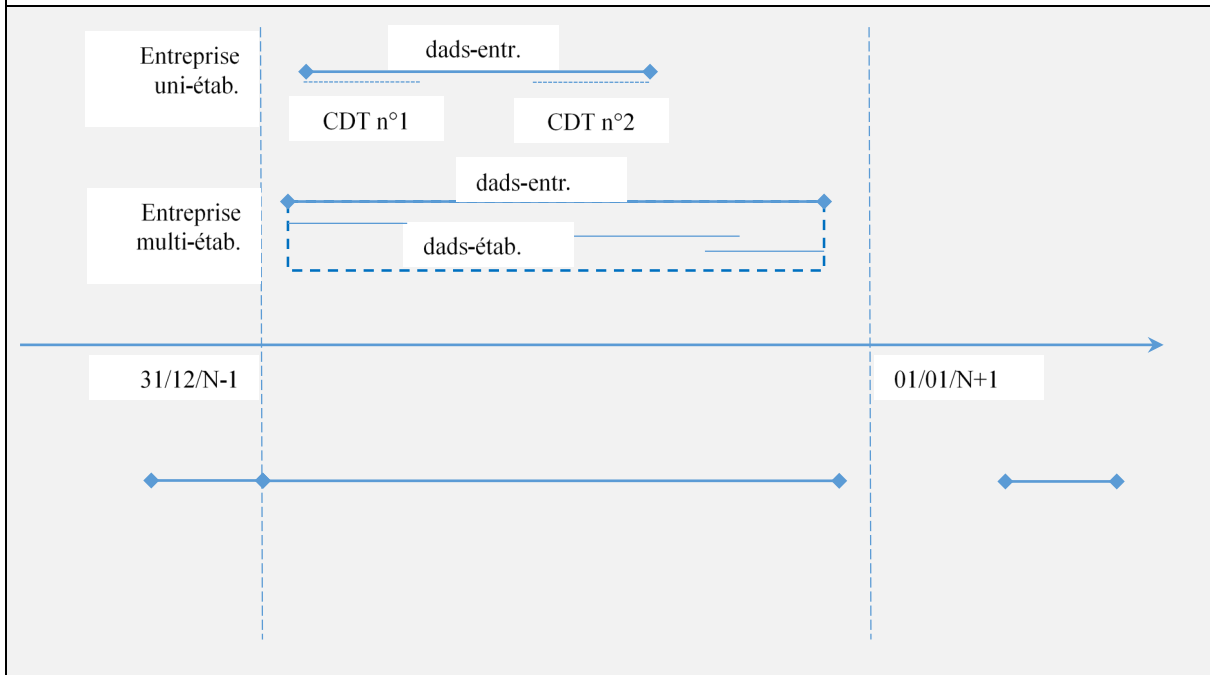
Encadré 4 : L'articulation des différentes unités d'observation statistique

La figure 1.1 illustre l'articulation des différentes unités de description de l'emploi d'un travailleur. Les unités observées dans le panel DADS sont des DADS-entreprises, représentées par un trait plein délimité par des losanges situant les dates de début et de fin de DADS.

On illustre d'abord, pour une entreprise uni-établissement, le non-repérage de la réembauche en considérant le cas d'un couple salarié-entreprise signant deux contrats de travail successifs (et disjoints) non observés. La date de début de DADS donne celle du premier contrat de travail ; la date de fin de DADS donne celle du dernier contrat de travail. Dans ce cas, un indice de multiplicité de contrats de travail disjoints peut être tiré de la comparaison entre l'écart entre les dates de fin et de début de DADS et la durée de paye. Cette dernière correspondra à la durée cumulée des contrats de travail contenus dans la DADS : une différence permet de déduire que la rémunération n'a pas été continue ; ça ne permet pas de dire combien de contrats de travail distincts se sont enchaînés.

⁵⁴ Cottet (Insee, 2010) documente pour la période 1985-2006 une concentration accrue de l'emploi dans les grandes entreprises (société ou groupe) à partir de données Unedic.

Figure 1.1 – Contrat de travail, DADS-établissement, DADS-entreprise, liaison salariale



La figure illustre comme 2^e cas celui d'une entreprise multi-établissements et d'un travailleur connaissant trois périodes d'emploi dans trois établissements distincts d'une même entreprise. La DADS-entreprise consolide l'information propre à chaque DADS-établissement : on perd non seulement le nombre de contrats de travail distincts (qui pouvaient d'ailleurs être multiples à l'intérieur d'une DADS-établissement), mais aussi les cumuls d'emplois. Nous l'avons dit, la source utilisée fournit cependant le nombre d'établissements distincts fréquentés par le travailleur considéré et constituant la DADS-entreprise observée. Il s'agit d'un minorant du nombre de contrats de travail distincts signés dans le cadre de la DADS-entreprise que nous observons.

La figure illustre enfin le cas d'un individu pour lequel on reconstitue 2 liaisons salariales à partir de 3 DADS-entreprise observées en N-1, N et N+1. En N+1, la liaison salariale est identique à la DADS-entreprise la constituant dans la mesure où celle-ci ne franchit aucun changement d'année civile. L'autre liaison salariale de cet individu s'étend sur les années N-1 et N : elle est constituée de deux DADS-entreprise qui ont été « recollées » car impliquant le même couple travailleur-entreprise et parce que l'une s'achevait en fin d'année N-1 et la seconde débutait au 1^{er} janvier de l'année N (cf. 1.3.1).

Les implications des constats précédents peuvent être étudiées en confrontant le panel FH-DADS utilisé aux DUE-DPAE dont l'unité statistique est le contrat de travail (voir 1.5.1).

1.2.3 Évolutions de l'information collectée sur la période 2003-2012

Toutes les variables descriptives ne sont pas renseignées dès 2003 et la variété des types d'emploi évolue entre 2003 et 2012. **La variable *contrat de travail* ne commence à être renseignée qu'à partir de 2005⁵⁵. Il s'agit de la catégorie de contrat de travail du *poste principal* constituant la relation salarié-entreprise : CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat d'apprentissage, contrat aidé, etc.** La variété des types d'emploi renseignés s'élargit entre 2003 et 2012 : cela concerne la fonction publique d'État et les épisodes salariés auprès de particuliers-employeurs. Les épisodes salariés décrits dans les DADS utilisés excluent la fonction publique d'État et les particuliers-employeurs jusqu'à fin 2008, elles couvrent l'ensemble du travail salarié déclaré en France à partir de 2009.

1.3 Retraitements et base d'étude

La démarche de diagnostic de la présente étude implique une utilisation du panel DADS à la fois extensive et intensive. Extensive, parce qu'il s'agit d'exploiter pleinement le potentiel descriptif de la source : représentativité « tous actifs salariés » autant que possible (au moins sur 2009-2012), tous types d'épisodes d'emploi (« annexes », « non-annexes »), observation en panel. Intensive, parce qu'on souhaite pouvoir mobiliser l'ensemble de l'information contenue dans la source : domaine d'emploi, durée de paye / de déclaration, salaires, secteur d'activité, etc. Cet objectif d'utilisation requiert des choix de retraitement applicables de façon homogène sur l'ensemble de la période 2003-2012 en dépit des ruptures de champ (ex. apparition dans la source des particuliers-employeurs en janvier 2009) et/ou de série (ex. variable contrat de travail en janvier 2005). Nous décrivons en annexe la première étape de retraitement qui porte sur les dates de début et de fin de déclarations annuelles : c'est une étape importante mais essentiellement pratique. L'étape de recollement des déclarations annuelles a en revanche une incidence centrale sur le dispositif d'observation statistique proposé ici.

1.3.1 Le recollement des déclarations annuelles et la notion de liaison salariale

Les DADS successives d'un même couple individu-employeur qui, respectivement, s'achèvent au 31 décembre d'une année et débute au 1^{er} janvier de l'année suivante sont recollées pour constituer une déclaration employeur pluriannuelle. Dans ce cas, l'ensemble des valeurs prises par les variables numériques (salaires, heures travaillées, durées de

⁵⁵ La variable reste cependant mal renseignée avant 2006.

paiement...) des DADS recollées sont sommées ; ne sont retenues que les dates de début de déclaration de la première DADS et de fin de déclaration de la dernière DADS constituant le recollement. Les valeurs des variables qualitatives (ex. domaine et conditions d'emploi, contrat de travail, catégorie socioprofessionnelle) décrivant les premières et dernières DADS constituant le recollement sont conservées. Par exemple, concernant le type de contrat de travail, les cas de DADS-entreprise débutées en CDD et prolongées en CDI sont repérés ; cela concerne aussi les caractéristiques de l'entreprise susceptibles de varier entre l'année de début et de fin d'une déclaration employeur. Cela étant, les éventuelles valeurs intermédiaires des variables qualitatives sont écrasées.

Nous proposons d'appeler *liaison salariale* l'objet obtenu à l'issue de cette étape. Cet objet correspond simplement à une DADS-entreprise dans le cas d'une déclaration employeur débutant après le 1^{er} janvier d'une année donnée et se terminant cette même année sans continuation au 1^{er} janvier de l'année suivante (il n'y a alors pas de recollement à effectuer). Ce cas est notamment celui de la plupart des DADS-entreprise de courte durée et de tout épisode d'emploi ne franchissant pas un changement d'année civile. Sinon, **la notion de *liaison salariale* déborde celle de DADS-entreprise et correspond à une déclaration entreprise pluriannuelle.**

Il importe de souligner que la *liaison salariale* n'a pas de signification juridique. Pas plus que la (ou les) DADS-entreprise qui la constitue(-nt), la *liaison salariale* n'est un contrat de travail. Une succession de contrats courts liant un même couple travailleur-entreprise peut constituer une seule DADS-entreprise et dès lors une seule *liaison salariale*. C'est d'abord le cas lorsque la *liaison salariale* n'est constituée que d'une DADS-entreprise consolidant plusieurs contrats de travail successifs. C'est aussi le cas lorsque des DADS recollées de part et d'autre d'un changement d'année correspondent à des contrats de travail différents (un contrat s'achevant au 31 décembre d'une année donnée et *un autre* débutant le lendemain). **La notion de *liaison salariale* reflète donc la continuation d'une relation travailleur-entreprise dont la nature (et l'intensité) a pu varier : des interruptions au cours d'une année donnée et des transformations contractuelles ont pu intervenir.**

Le repérage des interruptions/transmutations contractuelles

À défaut d'être décrites précisément, **les interruptions peuvent être repérées. C'est le cas lorsque la durée de paye ne concorde pas avec la durée de déclaration** (écart entre dates de début et de fin de la déclaration-entreprise). Le tableau ci-dessous documente cela pour les DADS-entreprise de l'année 2011 en croisant durée de la déclaration (DADS-entreprise, en ligne) et durée de paye correspondante (en colonne), dans les deux cas mesurées au mois près.

Tableau 1.1 – Tri croisé des DADS-entreprise de l'année 2011 selon leur durée de déclaration (en ligne) et leur durée de paie (en colonne)

Durée de... (%)	Paie	1 mois	1-2 mois	2-3 mois	3-4 mois	4-5 mois	5-6 mois	6-7 mois	7-8 mois	8-9 mois	9-10 mois	10-11 mois	11-12 mois	12 mois	Total
Déclaration															
1 mois		11,50													11,50
1-2 mois		0,23	5,21												5,43
2-3 mois		0,12	0,18	4,48											4,78
3-4 mois		0,09	0,10	0,12	3,42										3,74
4-5 mois		0,08	0,10	0,08	0,13	2,32									2,70
5-6 mois		0,07	0,09	0,08	0,06	0,12	2,59								3,00
6-7 mois		0,06	0,07	0,06	0,06	0,05	0,10	2,03							2,42
7-8 mois		0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,04	0,10	1,82						2,19
8-9 mois		0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,07	0,04	0,09	2,16					2,56
9-10 mois		0,04	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04	0,08	1,65				1,99
10-11 mois		0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04	0,07	1,43			1,79
11-12 mois		0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10	1,10		1,62
12 mois		0,01	0,03	0,03	0,04	0,06	0,07	0,08	0,10	0,21	0,13	0,18	0,61	54,71	56,26
Total		12,34	5,96	5,04	3,89	2,73	2,96	2,37	2,13	2,55	1,91	1,70	1,70	54,71	100,00

Source : FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Lecture : 2,59 % des DADS-entreprise de 2011 présentaient une durée de déclaration comprise entre 5 et 6 mois et une durée de paie équivalente ; 0,12 % présentaient une durée de déclaration comprise entre 5 et 6 mois mais une durée de paie inférieure de 4-5 mois.

On n'observe naturellement aucun cas de durée de paie supérieure à la durée de déclaration (rien dans les cellules au-dessus de la diagonale descendante). 54,7 % des DADS conjuguent des durées de déclaration et de paie de 12 mois ; 11,5 % conjuguent des durées de déclaration et de paie de moins d'un mois. **L'ensemble des cas d'équivalence (au mois près) entre durée de déclaration et durée de paie représente 94,4 % des DADS 2011** : dans 5,6 % des cas donc, on observe une différence de plus d'un mois entre les deux. Souvent, les durées de paie inférieures de plus d'un mois à leur durée de déclaration ne le sont pas de plus de deux.

Pour les DADS présentant une différence entre durée de déclaration et durée de paie, il y a présomption de contrats à durée limitée renouvelés sur une durée pouvant être longue. Cela est documenté dans le tableau suivant. On remarque que les cas d'équivalence (au mois près) entre durée de déclaration et durée de paie correspondent plus souvent à des DADS-entreprise en CDI, sans contrat de travail ou à contrat manquant (fonction publique) tandis que les cas de différence correspondent plus souvent à des périodes en CDD ou Contrat de travail temporaire (CTT).

Tableau 1.2 – Tri des DADS-entreprise en 2011 selon le contrat de travail selon qu'il y a ou pas équivalence (au mois près) entre durée de déclaration et durée de paye

Type de contrat de travail enregistré sur les DADS-entreprise %	Différence entre durées de déclaration et de paie	
	< 1 mois	≥ 1 mois
Manquant	13,0	1,7
CDI	50,4	30,1
CDD	15,3	48,7
Contrat de travail temporaire	6,1	11,9
Contrat d'apprentissage artisanat	0,8	0,4
Contrat d'apprentissage autre	0,5	0,5
Sans contrat	12,9	5,9
Autre ou inconnu	1,0	0,7
Total	100,0	100,0

Source : FH-DADS 2012.

Lecture : 50,4 % des DADS-entreprise dont les durées de déclaration et de paie concordent (au mois près) comportent un CDI ; ce n'est le cas que pour 30,1 % des DADS-entreprise dont les durées de déclaration et de paie ne concordent pas.

L'interprétation d'écarts entre durée de déclaration et durée de paye comme indice de discontinuité contractuelle peut aussi s'appuyer sur l'analyse du cas, certes minoritaire, des entreprises multi-établissements. Pour celles-ci, l'indication de la consolidation de plusieurs DADS-établissement en début ou fin de liaison salariale laisse présumer des contrats de travail distincts. On peut alors présumer une forme de réembauche « trans-établissement » par une même entreprise. Le tableau suivant justifie cette hypothèse. On s'attend à ce que les cas de DADS-établissement multiples soient plus fréquents lorsqu'il existe un écart entre durée de déclaration et durée de paye. C'est en effet le cas.

Tableau 1.3 – Nombre de DADS-établissement de la DADS-entreprise selon l'équivalence durée de déclaration / durée de paye, 2011

Nombre de DADS-établissement dans la DADS-entreprise	Différence entre durée de déclaration et durée de paye	
	< 1 mois	≥ 1 mois
Une seule	98,6	92,3
Au moins deux	1,4	7,7
	100,00	100,00

Source : FH-DADS 2012.

Lecture : 1,4 % des DADS-entreprise pour lesquelles durées de déclaration et de paie concordent (au mois près) font intervenir une mobilité inter-établissements ; c'est le cas de 7,7 % des DADS-entreprise dont les durées de déclaration et de paie diffèrent de plus d'un mois.

On peut enfin repérer les transformations contractuelles pour les liaisons salariales correspondant à une déclaration employeur pluriannuelle (débutées à partir de 2005) dès lors que le type de contrat de travail de la dernière DADS-entreprise diffère de celui de la première DADS-entreprise constituant la liaison.

Cela étant, pour l'essentiel, si la liaison salariale permet de distinguer tous les employeurs (entreprises) de chaque individu, l'instabilité contractuelle reste mal repérée. **La liaison salariale reflète la continuation d'une relation travailleur-entreprise en aucun cas une stabilité contractuelle. On est en ce sens proche de la notion de « relation de travail »**

proposée par l'Unedic (Unedic - Journeau, F., 2019, p. 4). Ne pas réduire le lien travailleur-employeur à sa seule dimension contractuelle est d'ailleurs cohérent avec la perspective du chantier qualitatif du présent rapport. L'enquête de terrain suggère des salariés attachant peut-être moins d'attention à la durée de chaque contrat de travail qu'à la durée globale de travail chez un employeur ou au fait de maintenir de bonnes relations dans la durée avec un employeur susceptible de proposer des embauches de façon récurrente.

1.3.2 La conservation des « postes annexes »

L'exploitation des DADS fait intervenir la notion de « poste annexe ». Une DADS-établissement est considérée comme un poste annexe si la durée de travail correspondante est inférieure à 30 jours sur l'année ou le nombre d'heures travaillées inférieur à 120 heures ou le ratio nombre d'heures sur durée inférieur à 1,5 ou si le salaire net sur la période de travail inférieur à trois smic. La plupart des exploitations des DADS décrivent des « postes principaux » (par exemple par souci de comparabilité avec l'enquête Emploi) et écartent pour cela les postes annexes : c'est le cas de travaux récents portant sur l'emploi court – Bonnet *et al.* (2019).

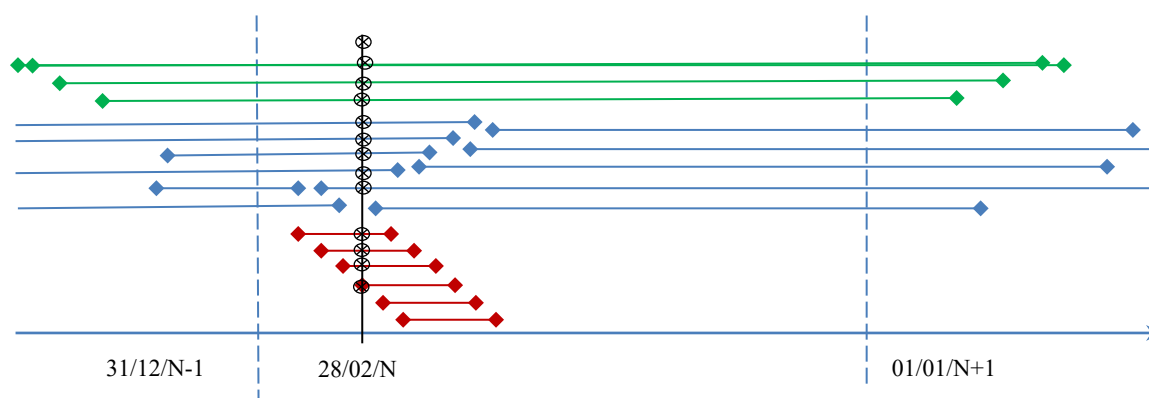
Ce n'est pas le choix retenu ici : **les DADS-entreprise correspondant à un poste annexe sont conservées.** Par rapport aux DADS « Grand format » (à partir desquels s'élabore le panel DADS), il y a certes une étape de consolidation de l'information pour passer à l'échelon entreprise et cette étape peut écraser certains postes annexes. Mais si les différentes DADS-établissement concernant un même couple travailleur-entreprise relèvent toute de postes annexes, l'information est conservée à l'échelon de la DADS-entreprise et cette DADS-entreprise annexe elle-même conservée sous forme de liaison salariale dans notre dispositif d'observation.

Un poste annexe peut très bien constituer une liaison salariale. Cette notion n'empêche donc pas de rendre compte de formes d'emploi très court. En effet, **lorsqu'on mentionne que l'on capte l'ensemble des employeurs distincts de chaque individu cela vaut y compris pour des employeurs très occasionnels et ponctuels que permettent de détecter les postes annexes.**

1.3.3 La constitution de la base d'étude

La figure suivante illustre la manière dont nous constituons nos populations d'étude à partir d'une année de référence.

Figure 1.2 – Critère de sélection : les liaisons salariales observées une année N



Source : auteurs.

Lecture : les segments délimités par un losange représentent des liaisons salariales ; la verticale noire illustre une utilisation en stock de la sélection opérée.

Il s'agit de sélectionner les individus dans le champ DADS au moins un jour une année de référence. Cela peut intervenir au titre d'une liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année considérée, s'achevant *ou* débutant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, débutant *et* s'achevant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Dans tous les cas, nous parlerons de « liaisons salariales observées » l'année considérée. En procédant de la sorte, on peut par coupe transversale, observer l'ensemble des liaisons salariales actives un jour donné (dans la figure, au 28 février de l'année N) ; un même travailleur ayant plusieurs employeurs distincts le jour considéré apparaît plusieurs fois. On capte donc le pluri-salariat à une date donnée mais aussi tout au long de l'année. Pour l'essentiel des analyses, nous avons d'ailleurs retenus comme unité d'analyse les liaisons salariales observées tout au long d'une année donnée et l'ensemble des individus ayant eu au moins une liaison salariale au cours d'une année donnée, quel que soit ce moment dans l'année.

1.4 Repérage des contrats courts à partir des liaisons salariales

Dans l'esprit de ce qui précède, les éléments d'analyse proposés ci-après ne portent pas sur des contrats courts mais sur des liaisons salariales à faible durée de paye ; **une liaison salariale « courte » impliquera une durée de paye consolidée de moins de 31 jours.** L'enjeu de cette section est d'indiquer comment notre approche permet néanmoins de faire intervenir le contrat de travail. Nous avons pour ce faire choisi de privilégier l'année 2010. Cela permet d'avoir des informations bien renseignées sur le contrat de travail (information présente dans les DADS depuis 2005 pour le privé et depuis 2009 pour la fonction publique), d'avoir un champ plus complet (y compris particuliers employeurs) et d'être après l'instauration de la filière unique, qui a abaissé le seuil minimal d'affiliation chômage nécessaire pour bénéficier d'une indemnisation chômage à 4 mois dans les 28 derniers (au lieu de 6 mois dans les 22

derniers précédemment) ce qui est suspecté d'avoir accru les entrées au chômage de salariés en contrats courts (Khoury *et al.*, 2019). Nous procédons dans cette section en deux temps. Il s'agit d'abord de souligner en quoi, dans l'optique de décrire l'emploi court, le choix de conserver les postes annexes est complémentaire de l'approche en liaison salariale proposé dans la section précédente. Dans un second temps nous précisons ce que l'on entendra ici par « liaison salariale en contrat court » et situons quantitativement ce type de liaisons dans l'ensemble des liaisons salariales observées en 2010 (et, par comparaison, en 2006).

1.4.1 Les liaisons salariales sur poste annexe

Par rapport aux sources décrivant les MMO, l'information DADS ne permet pas de décrire précisément tous les contrats de travail : nous l'avons vu, déclarations annuelles et, partant, liaisons salariales peuvent être composées de plusieurs contrats de travail ; la durée de chacun de ces contrats n'est alors pas isolable. Cela conduit mécaniquement à sous-estimer la part de contrats de très courte durée : l'approche par la liaison salariale repère bien les contrats courts isolés, « sans suite » dans l'année, difficilement les contrats courts qui s'enchaînent. On sait par le biais d'autres sources, que beaucoup de périodes d'emploi court s'inscrivent dans le cadre de relations de travail « continues » ou « répétées » chez le même employeur⁵⁶. Cependant, d'après les éléments remontant du terrain qualitatif, du point de vue des employeurs et salariés concernés, la couverture temporelle de la relation d'emploi (captée ici par la liaison salariale) fait davantage sens que la durée de chacun des contrats pouvant composer cette relation⁵⁷. Au demeurant, la conservation des DADS en poste annexe nous permet de ne pas gommer une part importante de l'instabilité contractuelle. On peut le montrer en décrivant la composition des liaisons salariales considérées ici. Le Tableau 1.5 documente la répartition des liaisons observées en 2010 par type de contrat de travail selon le caractère annexe ou non du poste DADS⁵⁸ et selon la durée de paye consolidée.

⁵⁶ Ainsi, selon les données du FNA sur la période 1995-2012, 4 embauches sur 5 en CDD d'un mois ou moins se font chez un ancien employeur (Unedic, « Relation de travail et contrats de moins d'un mois : quelle place dans le marché du travail en France ? Résultats à partir du Fichier national des allocataires. », Septembre 2018).

⁵⁷ Les salariés enquêtés décrivent leurs expériences professionnelles en distinguant des périodes d'emploi chez différents employeurs, sans s'attarder sur (et même sans avoir nécessairement bien conscience de) la durée de chacun des contrats de travail qui les composent (cf. partie qualitative du rapport).

⁵⁸ En début de liaison salariale.

Tableau 1.4 – Répartition des liaisons salariales observées en 2010 par type de contrat de travail selon qu’il s’agit de postes annexes ou non annexes, de courte durée de paye ou non

Contrat de travail enregistré en début de liaison salariale		Liaisons salariales en poste annexe		Liaisons salariales en poste NON-annexe	
		Durée de paye			
		< 31 j.	≥ 31 j.	< 31 j.	≥ 31 j.
CDI	privé (y.-c. CPE, CNE)	5,5	19,1	0,5	75,0
CDL	public (y.-c. contrats aidés, apprentissage)	2,6	2,2	0,2	95,0
	privé (y.-c. CTT)	29,6	14,8	0,8	54,8
Sans contrat	public	5,1	11,1	0,2	83,7
	privé	13,1	21,5	0,6	64,8
Non renseigné	public	0,0	3,7	0,0	96,3
	privé	1,9	2,1	0,1	95,8
Ensemble		11,8	13,5	0,5	74,3

Source : Panel FH-DADS 2012.

Champ : France entière.

Lecture : les liaisons salariales débutées en CDI en 2010 étaient dans 5,5 % des cas de postes annexes de moins d’un mois, pour 19,1 % de postes annexes de plus d’un mois, pour 0,5 % de postes principaux de moins d’un mois et pour 75,0 % de postes principaux de plus d’un mois.

Sur l’ensemble des liaisons salariales couvrant au moins un jour de l’année 2010, environ un quart (11,8 % + 13,5 %) correspondaient à un poste annexe⁵⁹ ; c’est le cas de la quasi-totalité des liaisons présentant des durées de paie de moins d’un mois. Cela s’explique aisément : la durée du poste (inférieure ou supérieure à 30 jours) est un des trois éléments concourant à qualifier un poste d’annexe dans les DADS⁶⁰. Pour les CDD de droit privé, la part de liaisons salariales en poste annexes passe à près de 45 %. On voit donc l’importance de tenir compte des postes annexes. Conserver et traiter les liaisons salariales en poste annexe contribue massivement au repérage de l’emploi court : mieux que ne le font les exploitations habituelles des DADS en « postes principaux » ou de l’enquête Emploi en « emplois principaux ». Notre approche permet en particulier **une appréhension complète du pluri-salariat**⁶¹ (cumul simultané de plusieurs employeurs) notamment à partir de 2009 lorsque nous repérons les épisodes d’activité auprès d’un particulier-employeur.

⁵⁹ Au moins au moment de leur commencement.

⁶⁰ Cf. le document « Présentation générale des DADS grands formats ».

⁶¹ Le multisalariat est peu souvent considéré par les études bien qu’il soit important comme le montrent les travaux d’Agostino *et al.* 2020 : ils parlent « d’emploi éclaté » pour désigner les situations d’emploi multi-salarié. Selon eux, en 2014, 16 % des salariés du privé ont eu plusieurs employeurs au cours de l’année.

1.4.2 Les liaisons salariales « en contrat court » en 2010

Les liaisons salariales que nous considérons ont toutes été observées au cours de l'année 2010, mais peuvent avoir commencé avant 2010 (dans près de 60 % des cas) et / ou s'être achevée après (60 % des cas également). Nous considérons les postes observés tout au long d'une année donnée et non à une date donnée, permettant une meilleure image des personnes en sous-emploi (Cnis, 2016).

Les liaisons salariales en contrats courts sont des liaisons salariales dont le contrat de travail principal est un contrat à durée limitée (tous types de contrats à durée limitée : CDD, contrats de travail temporaires, contrats aidés, apprentissage ...) **et dont la durée de paye est inférieure ou égale à 31 jours**. Par facilité de langage, nous parlerons par la suite de « contrat court » pour désigner ce type de liaisons salariales. Le tableau suivant situe ces liaisons courtes dans l'ensemble des liaisons salariales observées en 2010.

Parmi les liaisons salariales couvrant au moins une journée de l'année 2010, 32,6 % sont en contrat à durée limitée, essentiellement en CDD de droit privé (le reste étant des contrats aidés et des contrats d'apprentissage), 52 % en CDI et 12,8 % « sans contrat de travail ». Ce dernier cas correspond majoritairement à de l'emploi dans le secteur public on peut donc penser que ce sont des postes de fonctionnaires (tableau 1.5). Bien qu'elle soit renseignée depuis 2005, on constate que l'information sur le contrat de travail dans les DADS n'est pas tout à fait complète : 2,6 % des liaisons salariales observées en 2010 ont une valeur manquante concernant le contrat de travail – il s'agit exclusivement de postes dans le secteur privé.

Tableau 1.5 : Type de contrat de travail principal des liaisons salariales observées en 2010

		en %
Contrat à durée indéterminée (CDI)	de droit privé	52,0
Contrat à durée limitée (CDL)	contrats aidés et contrats d'apprentissage	2,4
	contrats à durée déterminée de droit privé (CDD) et contrats de travail temporaires (CTT)	30,2
Sans contrat de travail	secteur public	11,2
	secteur privé	1,6
Contrat manquant	secteur public	0,0
	secteur privé	2,6
<i>dont « contrats courts » (liaisons salariales en CDL avec une durée de paye ≤ 1 mois)</i>		9 %

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins une journée de l'année 2010.

Note : le type de contrat de travail est celui enregistré en début ou en fin de liaison salariale, en conservant l'information qui est la plus complète (un contrat défini, que ce soit en début ou en fin de liaison salariale l'emporte sur un contrat « manquant » ou sur la modalité « sans contrat » et on conserve l'information de début de liaison salariale pour les CDL, sachant que certaines liaisons débutées en CDL finissent en CDI).

Lecture : Parmi l'ensemble des liaisons salariales couvrant au moins 1 jour de l'année 2010, 32,6 % avaient pour contrat de travail principal un contrat à durée limitée (contrat aidé, contrat d'apprentissage, CDD de droit privé ou contrat intérimaire) ; 9 % étaient « contrats courts » c'est-à-dire des liaisons salariales en contrat à durée limitée et avec une durée totale de paye inférieure ou égale à 31 jours.

Tableau 1.6 : Caractéristiques des liaisons salariales observées en 2010

	Liaisons salariales ...		
	En « contrat court » (contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)	En autre CDL (contrat à durée limitée, durée de paye > 1 mois)	Ensemble des liaisons salariales observées en 2010
% de postes « non annexes »	2,6	80,7	74,7
Durée de paye (en jours)			
Q1	3	107	172
Médiane	9	343	930
Q3	20	907	2129

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins une journée de l'année 2010.

Lecture :

- Seules 2,6 % des liaisons salariales en « contrat court » correspondent à des postes « non annexes » au sens des DADS contre 81,1 % des liaisons salariées dont le contrat principal est un CDI.

- La durée médiane de paye de ces « contrats courts » est de 9 jours, le premier quartile de 3 jours et le troisième quartile de 20 jours.

Les « contrats courts »⁶² représentent près de 9 % des liaisons salariales couvrant au moins une journée de l'année 2010 et 27,6 %⁶³ des liaisons salariales en contrat à durée limitée. Insistons à nouveau sur l'importance de conserver les postes dits « annexes » dans les DADS pour capter ces liaisons salariales en « contrat court » (tableau 1.6) : en effet, si 74,7 % de l'ensemble des liaisons salariales observées en 2010 sont « non annexes », ce n'est le cas que de 2,6 % de celles en « contrat court ».

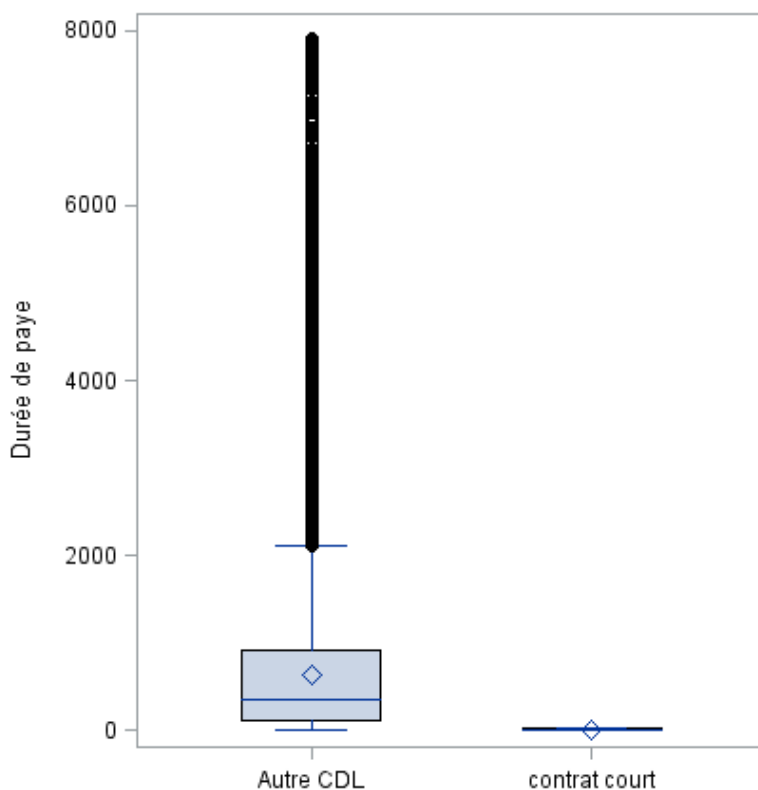
La durée de ces « contrats courts » est très souvent bien inférieure à un mois : la durée médiane de paye est en effet de 9 jours⁶⁴ contre 343 jours pour les autres liaisons salariales en contrat à durée limitée (cf. tableau 1.6 et figure 1.3).

⁶² C'est-à-dire les liaisons salariales en contrat à durée limitée dont la durée de paye est inférieure ou égale à 31 jours.

⁶³ = $9,0 / (30,2 + 2,4)$.

⁶⁴ Q1 = 3 jours et Q3 = 20 jours.

Figure 1.3 : Distribution des durées de paye selon le type de contrat principal des liaisons salariales de 2010 (en jours)



Encadré 5 : Évolutions des contrats courts entre 2006 et 2010 (hors secteur des particuliers employeurs)

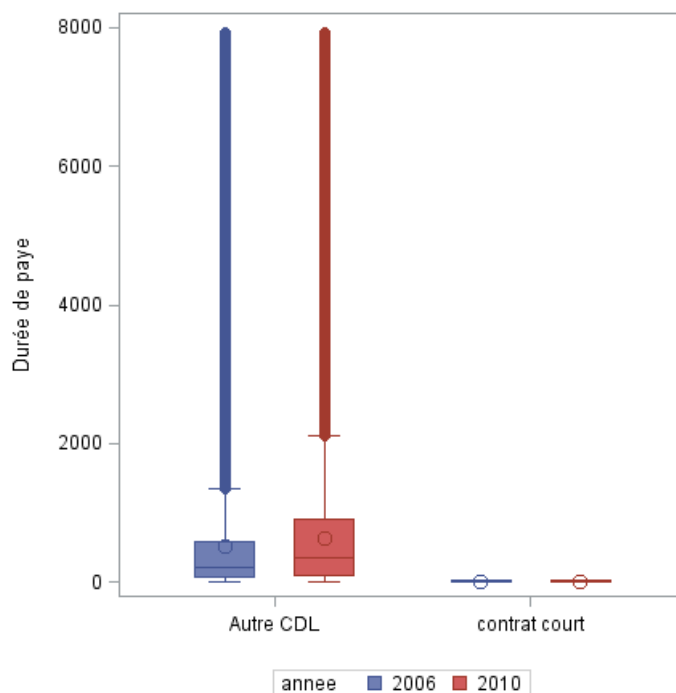
	Liaisons salariales ...		
	En « contrat court » (contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)	En autre CDL (contrat à durée limitée, durée de paye > 1 mois)	Ensemble des liaisons salariales
	2006		
Durée de paye (en jours)			
Médiane	10	217	1 110
Part de chaque type de liaison salariale	10,3 %	20,7 %	100 %
	2010		
Durée de paye (en jours)			
Médiane	9	343	1 031
Part de chaque type de liaison salariale	10,2 %	26,7 %	100 %

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins une journée de l'année 2006 ou 2010, hors secteur des particuliers employeurs.

Lecture : Entre 2006 et 2010, la part des liaisons salariales en « contrat court » (contrat à durée limitée avec une durée de paye inférieure ou égale à 31 jours) est restée stable à environ 10 % ; leur durée médiane a légèrement diminué : de 10 jours en 2006 à 9 jours en 2010.

Nous avons cherché à comparer deux années, 2006 et 2010, pour voir si nous pouvions déceler des évolutions dans la part et la durée de paye de chaque type de liaison salariale. Pour les besoins de cette comparaison, **le champ est restreint car les particuliers employeurs n'étaient pas encore dans les DADS en 2006⁶⁵. La comparaison ne fait pas apparaître de tendance claire** : si la part des liaisons salariales en « autres contrats à durée limitée »⁶⁶ augmente, de 6 points environ, celle des « contrats courts » est stable. La durée moyenne et médiane de ces liaisons salariales en « contrat court » a légèrement diminué, tandis que celle des « autres CDL » a fortement augmenté. Ces constats ne sont pas incompatibles avec un développement des contrats courts, tel qu'il est généralement documenté dans d'autres sources (Acos). En effet, nous rappelons que l'unité d'observation dans les DADS étant une entreprise × année, des contrats courts successifs chez un même employeur au cours d'une année sont regroupés au sein d'une même liaison salariale et sont donc susceptibles de se trouver dans la catégorie liaisons salariales en « autres CDL ». Il est néanmoins intéressant d'observer que **ce raccourcissement des contrats ne semble pas être allé de pair avec un raccourcissement des durées globales de rémunération des liaisons salariales en contrats à durée limitée (qui peuvent rassembler plusieurs contrats courts)** puisque, en moyenne, la durée des « autres CDL » a au contraire augmenté. Dans la suite des analyses, nous ne nous concentrons que sur l'année 2010.



⁶⁵ D'où les résultats un peu différents pour l'année 2010 par rapport à ceux présentés dans le tableau 1.6, qui portait sur l'ensemble des observations de 2010 donc y compris les particuliers employeurs.

⁶⁶ Liaisons salariales dont le contrat de travail est un contrat à durée limitée et dont la durée de paye totale est de plus d'un mois.

1.5 Confrontation des « liaisons salariales en contrat court » aux faits stylisés

L'objet de cette section est d'apprécier les correspondances entre analyses à l'échelon du contrat de travail et de la liaison salariale. Nous rapprochons pour cela des données « d'embauches » en DPAE et en MMO (échelon du contrat de travail) et en liaison salariale ; les guillemets encadrant le terme d'embauches visent à rappeler que les DPAE concernent des *intentions d'embauches* et qu'il serait plus rigoureux de parler *d'ouverture* de liaison salariale.

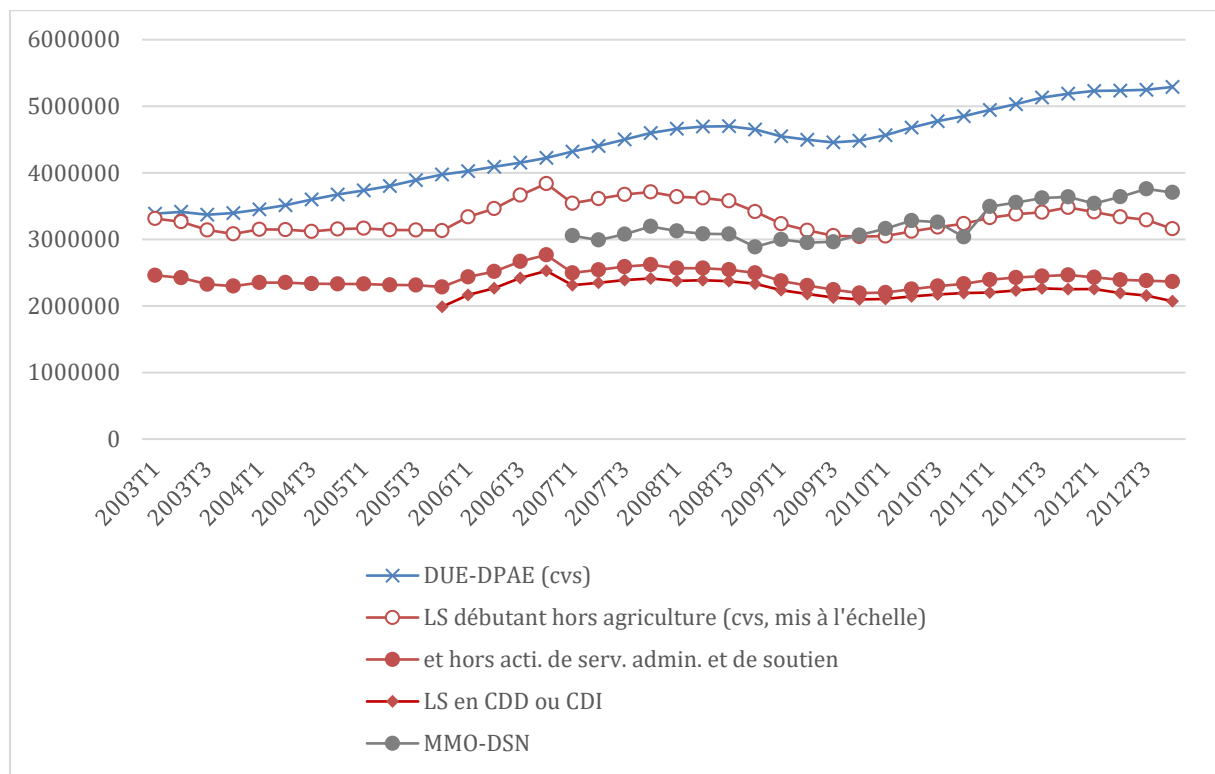
La période que nous pouvons décrire avec le panel FH-DADS millésime 2012 (c'est-à-dire la période 2003-2012) est intéressante car on y a observé une certaine déconnexion entre, d'une part, une stabilité de la part des emplois à durée limitée dans l'emploi et, de l'autre, une forte croissance de la part des contrats courts dans les embauches liée à un raccourcissement de ces derniers ⁶⁷. **Ce raccourcissement des contrats courts correspond-t-il à un vrai changement pour les salariés concernés (une diminution de durée consolidée d'emploi) ou s'agit-il d'un artefact statistique ?** Comme suggéré plus haut, cet émiettement pourrait en effet tenir à un **changement de comportements de déclaration des contrats courts de la part des employeurs** ou de mesure des contrats courts dans les sources statistiques. L'approche en termes de liaison salariale que nous proposons ici apporte des éléments de réponse – **les premiers éléments comparant les années 2006 et 2010 ne semblaient pas laisser entrevoir de grands changements quant à la part et la durée des liaisons salariales en « contrat court »** (cf. encadré ci-dessus). **Qu'en est-il lorsqu'on considère les choses sur une période plus longue et sur un champ moins large mais comparable à celui des autres sources de données** (DPAE et MMO) ? Croiser l'information issue des DADS et du FH permet de surcroît d'éclairer certaines trajectoires en contrats courts pouvant échapper aux autres sources. Nous avons vu en particulier en quoi le FNA laissait hors champ les trajectoires marquées par le non-recours à Pôle emploi. On peut raisonnablement envisager que le développement des CDD courts s'accompagne d'une hausse de ce non-recours : une telle hypothèse reste invérifiable sans données d'emploi. Articuler l'information demande d'emploi du FH avec l'information emploi contenue dans les DADS permet donc d'élargir à l'ensemble du marché du travail l'analyse du développement des contrats courts. Inscire au niveau individuel les périodes de demandes d'emploi dans des trajectoires plus générales inactivité-chômage-emploi (en qualifiant l'emploi dont il est question) doit permettre une meilleure description des trajectoires des salariés concernés.

⁶⁷ Voir par exemple Dares, 2018, « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares analyses*, n° 026, Juin ; Unédic, « Relation de travail et contrats de moins d'un mois : quelle place dans le marché du travail en France ? Résultats à partir du Fichier national des allocataires. », Septembre 2018.

1.5.1 Mesure des flux « d'embauches » 2003-2012

Comparer les flux d'ouverture de liaison salariale issus du panel FH-DADS avec les flux de DPAE enregistrés par l'Acoss nécessite des rapprochements de champ. Les DPAE mis à disposition par l'Acoss concernent des embauches relevant du régime général de sécurité sociale (hors mutualité sociale agricole donc) hors intérim : des CDD ou des CDI. Pour s'en approcher, on commence donc par retrancher le secteur agricole. On propose ensuite des flux trimestriels d'ouvertures de liaison salariale incluant ou non les activités de services administratifs aux entreprises qui comportent les agences d'intérim (avant 2005, l'intérim n'est repéré qu'à travers ce secteur). Enfin, à partir de 2005, nous utilisons la variable contrat de travail et ne comptabilisons que les liaisons salariales en CDD ou CDI (à l'exclusion donc des CTT, de l'apprentissage, des salariés sans contrat de travail et des valeurs manquantes). Pour comparer les volumes, nous multiplions par 12 les flux de liaison salariale mesurés sur notre échantillon. **Les flux d'ouvertures de liaison salariale présentent les mêmes mouvements conjoncturels que les flux de DPAE mais ne manifestent pas de tendance à la hausse sur la période.** Sur le rapprochement le plus rigoureux (liaisons en CDD ou CDI) à partir de fin 2005, on comptabilise 2 M d'ouvertures de liaisons salariales pour 4 M de DPAE : en moyenne 2 contrats de travail par liaison donc. Entre 2006 et 2012, ce rapport passe graduellement à 2,5.

Figure 1.4 – Séries de flux trimestriels « d'embauches » en DPAE hors intérim, MMO ou liaison salariale



Sources : DPAE, Acoss-Urssaf (champ : régime général hors intérim, France entière) ; DMMO-EMMO ; panel FH-DADS 2012 (champ : sections Naf-rév. 2 A à T mais hors activités de services administratifs et de soutien, hors FPE et salariés des particuliers-employeurs, France entière).

L'augmentation rapide dès fin 2003 du nombre d'intentions d'embauche mesuré par l'Acoss ne s'accompagne donc pas d'une hausse tendancielle du nombre de nouvelles liaisons salariales entendues comme liens travailleur-entreprise distincts. Cela est compatible avec le scénario d'une hausse de la réembauche sans développement de l'emploi. Nous poursuivons à présent le rapprochement non sous l'angle chronologique mais sous l'angle sectoriel.

1.5.2 Répartition sectorielle du flux « d'embauches » 2003-2012

La répartition sectorielle comparée des « embauches » est décrite dans le tableau ci-dessous. Deux colonnes sont distinguées pour neutraliser l'influence du secteur des activités de services administratifs et de soutien (secteur N) qui comprend l'activité des agences de travail temporaire. En effet, les intentions d'embauche comptabilisées en DPAE concernent exclusivement des CDD ou CDI (il s'agit de DPAE hors intérim) tandis que, côté panel DADS, l'intérim n'est pas comptabilisé au secteur utilisateur mais dans ce secteur N. Les répartitions incluant le secteur N sont fournies ici à titre indicatif : la comparaison pertinente concerne les répartitions hors secteur N.

Hors activités des services administratifs et de soutien donc, le flux d'ouverture de liaison salariale est un peu plus concentré sur l'industrie manufacturière, la construction et le commerce ; le flux de DPAE plus concentré sur l'hébergement-restauration, l'information-communication, les arts, spectacles et activités récréatives. **Les différences reflètent notamment la prévalence de la réembauche dans les différents secteurs** : plus la pratique est intensive sur une année plus le dénombrement des liaisons salariales s'écarte de celui des contrats de travail. On peut alors y voir une manière de repérer les secteurs pratiquant la fragmentation contractuelle dès lors que leur poids dans les DPAE excède leur poids dans le flux d'ouvertures de liaison salariale : beaucoup de contrats pour un nombre limité de liaisons salariales distinctes. Encore une fois, le rôle de la réembauche apparaît comme piste privilégiée d'interprétation.

Tableau 1.7 – Répartition sectorielle du flux 2003-12 « d'embauches » en DPAE ou liaison salariale

		DPAE (hors n.c.a*)		LS (hors agriculture)	
		%	% hors N	%	% hors N
B	Industries extractives	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
C	Industrie manufacturière	4,4%	5,0%	6,6%	9,1%
D	Prod. et distrib. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%
E	Prod. et distrib. d'eau ; assainissement, gest. déchets et dépoll.	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%
F	Construction	4,0%	4,6%	4,5%	6,2%

G	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	10,8%	12,3%	12,2%	16,8%
H	Transports et entreposage	4,1%	4,6%	3,6%	5,0%
I	Hébergement et restauration	16,4%	18,7%	8,5%	11,8%
J	Information et communication	7,2%	8,3%	3,9%	5,4%
K	Activités financières et d'assurance	1,2%	1,4%	1,8%	2,5%
L	Activités immobilières	1,0%	1,2%	0,9%	1,3%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,3%	8,3%	5,4%	7,4%
N	Activ. de serv. admin. et de soutien (y.-c. agences de trav. tempo.)	12,4%		27,4%	
O	Administration publique	3,1%	3,5%	5,6%	7,8%
P	Enseignement (y.-c. activités de soutien à l'enseignement)	2,2%	2,5%	2,2%	3,1%
Q	Santé humaine et action sociale	10,7%	12,2%	9,1%	12,6%
R	Arts, spectacles et activités récréatives	11,0%	12,6%	4,0%	5,6%
S	Autres activités de services	3,7%	4,3%	3,3%	4,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

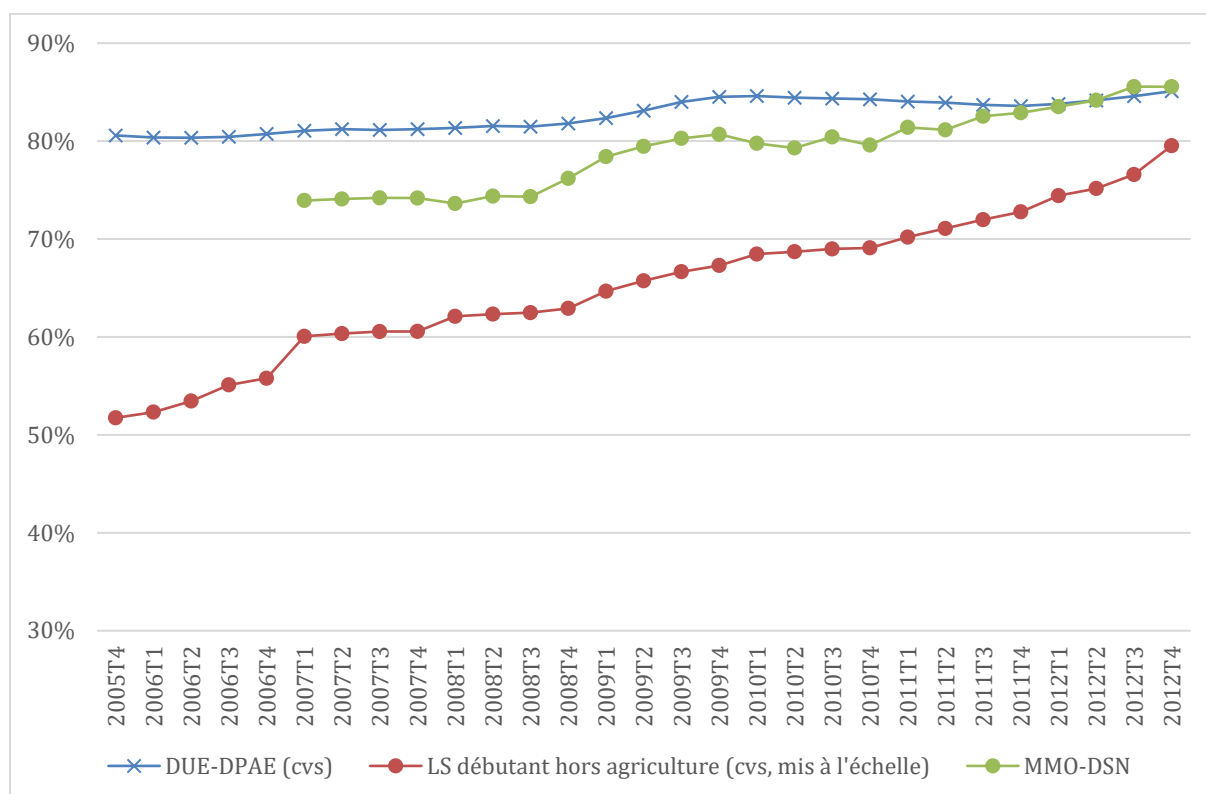
Sources : DPAE, Acoess-Urssaf (champ : régime général, France entière) ; panel FH-DADS 2012 (champ : sections naf-rév. 2 A à T, hors FPE et salariés des particuliers-employeurs, France entière). * n.c.a. : non classé ailleurs.

1.5.3 Part de CDD dans les flux « d'embauches » en CDD ou CDI, 2003-2012

La figure suivante permet de comparer la part de DPAE en CDD à la part d'ouvertures de liaison salariale en CDD sur l'ensemble des liaisons salariales en CDD ou CDI, sur la période 2005T4-2012T4. De façon cohérente avec la relation entre DPAE et liaison salariale observée ci-dessus (2 à 2,5 contrats de travail en moyenne par liaison salariale), le nombre de liaison salariale en CDD par liaison salariale en CDD ou CDI est inférieur au nombre de DPAE en CDD par DPAE. Les deux sources documentent pourtant une même tendance : la montée des CDD dans les « embauches ».

Mais l'évolution est beaucoup plus marquée en ouvertures de liaison salariale qu'en DPAE. Pour interpréter ce point, un petit peu d'arithmétique s'impose. En notant m le nombre d'ouvertures de liaison salariale et n le nombre d'intentions d'embauche, nous avons avancé approximativement qu'en moyenne $\frac{n_{06}}{m_{06}} \simeq 2,0$ et $\frac{n_{12}}{m_{12}} \simeq 2,5$. Ces rapports ne distinguent pas selon le type de contrat de travail considéré : pour une année donnée, il est vraisemblablement plus fort pour les CDD. La figure ci-dessous donne 0,81 environ pour $\frac{n_{06}^{CDD}}{n_{06}}$ et 0,52 pour $\frac{m_{06}^{CDD}}{m_{06}}$ d'où $\frac{n_{06}^{CDD}}{m_{06}^{CDD}} \simeq 3,1$. En 2006, chaque liaison salariale en CDD représente en moyenne 3,1 intentions d'embauche. Le même calcul réalisé sur le dernier point de la série (2012T4) donne $\frac{n_{12}^{CDD}}{m_{12}^{CDD}} \simeq 2,7$. Cela signifie que, **pour les seuls CDD, durée de liaison salariale et durée de contrats de travail ont eu tendance à se rapprocher au fil des années.**

Figure 1.5 – Part de CDD dans l'ensemble des « embauches » en CDD ou CDI, 2005-2012



Sources : DPAE, Acooss-Urssaf (champ : régime général hors intérim, France entière) ; DMMO-EMMO ; panel FH-DADS 2012 (champ : sections naf-rév. 2 A à T, hors FPE et salariés des particuliers-employeurs, France entière).

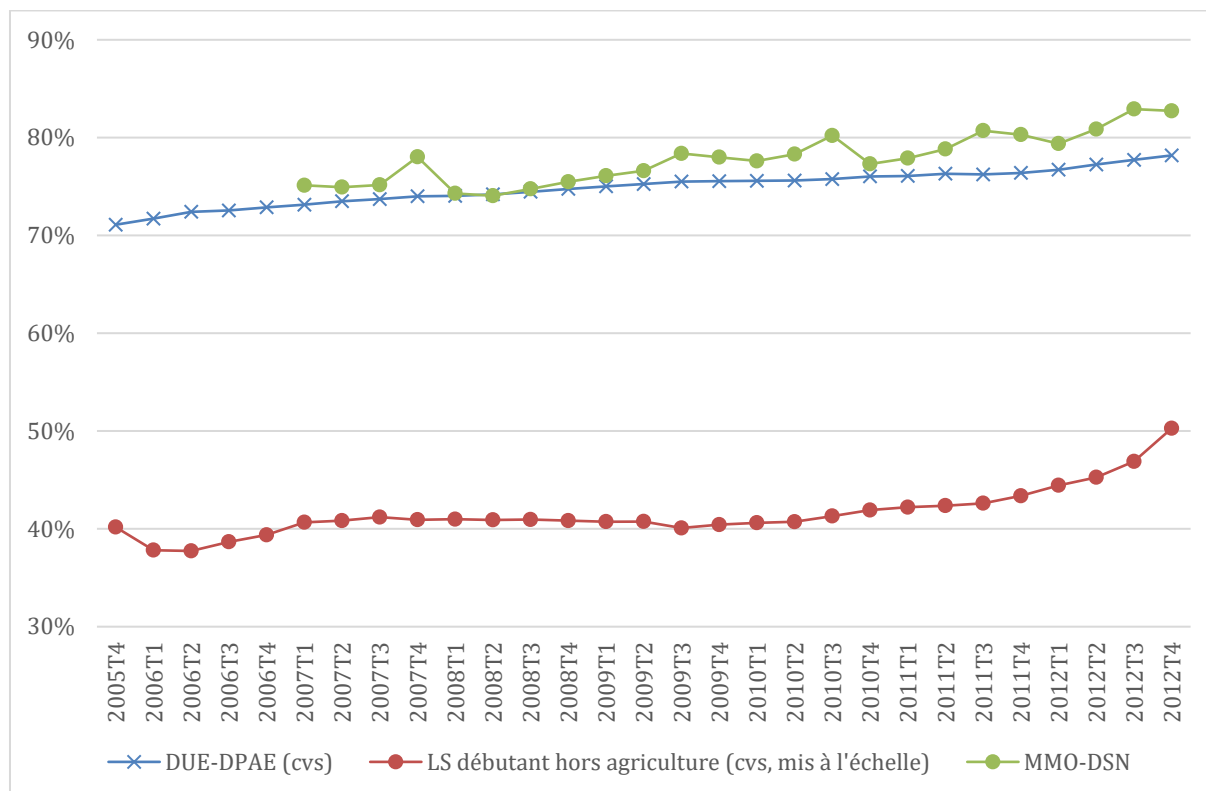
1.5.4 Part d'emploi de moins d'un mois dans les flux « d'embauches en CDD »

Que donne le rapprochement quant à la part de CDD de moins d'un mois ? C'est l'objet de la figure suivante. Un rappel préalable : lorsqu'une année donnée, plusieurs CDD de moins d'un mois se succèdent chez le même employeur, on n'observe qu'une seule liaison salariale s'étalant de la date de début du premier contrat jusqu'à la date de fin du dernier contrat (voir la section 1.3.1). On dénombre alors deux DPAE en CDD < 1 mois mais aucune liaison salariale < 1 mois. Restent les liaisons salariales correspondant à un CDD < 1 mois « isolé » ou, éventuellement, à une succession de CDD très courts (un chapelet d'épisodes dont la longueur totale reste inférieure à un mois).

Ce rappel étant fait, en 2006 environ 71 % des DPAE en CDD prévoyaient des durées de contrat inférieures à 1 mois. Les liaisons salariales présentant des durées de paie inférieure à un mois représentaient alors un peu plus de 40 % des liaisons salariales en CDD. On peut à propos des CDD<1m réaliser le même type de calcul que précédemment, on obtient $\frac{n_{06}^{CDD<1m}}{m_{06}^{CDD<1m}} \simeq 5,5$: une liaison salariale en CDD avec durée de paie inférieure à un mois représentait en moyenne 5,5 contrats de de travail (DPAE). Sur la période, la part de contrats de moins d'un

mois par CDD évaluée en DPAE augmente régulièrement pour atteindre presque 80 % fin 2012. Une tendance semblable ne se manifeste en liaison salariale qu'à partir de 2010 mais la hausse est alors plus forte. En 2012, on calcule $\frac{n_{12}^{CDD < 1m}}{m_{12}^{CDD < 1m}} \simeq 4,2$: les liaisons salariales en CDD avec durée de paye inférieure à un mois ne représentent plus en moyenne qu'environ 4,2 contrats de travail en DPAE. On observe donc le même type d'évolution que pour l'ensemble des CDD : une tendance au rapprochement des durées de liaison salariale et de contrats de travail.

Figure 1.1 – Part « d'emploi » de moins d'un mois dans l'ensemble des « embauches » en CDD



Sources : DPAE, Acooss-Urssaf (champ : régime général, France entière) ; DMMO-EMMO ; panel FH-DADS 2012 (champ : sections naf-rév. 2 A à T, hors FPE et salariés des particuliers-employeurs, France entière).

En d'autres termes, les discontinuités contractuelles contenues dans les liaisons salariales en CDD représentent des durées consolidées orientées à la baisse au fil des années. La durée des liaisons salariales correspond plus souvent à de l'emploi qu'à des épisodes interstitiels hors contrat de travail (c'est ce que montrait déjà le rapprochement durée de paye et durée des déclarations DADS-entreprises, équivalent dans la très grande majorité des cas).

Certains mouvements de la dynamique des contrats courts classiquement décrite en DPAE se retrouvent dans notre approche en liaisons salariales : changement de rythme des embauches, **montée de l'embauche en CDD, montée de la part de durées courtes dans les embauches en CDD**. Cependant, la confrontation fait aussi ressortir le distinguo sur lequel nous avons déjà insisté entre liaison salariale et contrat de travail. En moyenne, une ouverture de liaison salariale représente 2 à 2,5 intentions d'embauche distinctes liant un même couple

salarié-entreprise. Cet écart d'unité d'observation se reflète dans la description de la dynamique de mobilisation de la main d'œuvre sur la période étudiée : les facteurs de fond n'apparaissent pas identiques (augmentation constante des flux d'embauches en DPAE, de la place du CDD en liaison salariale) et la temporalité des changements apparaît différente (absence d'inflexion en DPAE, tournant en 2010 côté contrats de moins d'un mois en liaison salariale).

Au-delà de l'analyse des flux, **il est aussi intéressant de confronter l'approche par la liaison salariale à des données de stock** (estimation d'emploi et enquête Emploi). Cela permet notamment d'illustrer ce qu'implique en stock l'approche par la liaison salariale en termes de taux de contrats temporaires. L'exercice est proposé en annexe pour l'année 2010. On illustre également l'importance de prendre en compte les liaisons salariales en poste annexe : même en stock ces liaisons représentent chaque fin de mois plus de 10 % des liaisons. L'approche en liaison salariale permet donc un nouveau regard sur la montée de l'emploi court, un regard insistant (comme le fait l'Unedic à travers la notion de « relation de travail ») sur un lien employeur-salarié débordant l'obligation contractuelle mais tenant compte de tous les petits emplois, y compris annexes.

2 Secteurs et activités les plus générateurs de liaisons salariales de courte durée

L'enjeu de cette section est de mener des analyses sur les secteurs et les activités le plus générateurs de liaisons salariales de courte durée : retrouve-t-on les secteurs identifiés dans les autres sources de données ? Ou voit-on apparaître des différences tenant à la différence de concept (DPAE versus « liaison salariale ») et donc au rôle plus ou moins important de la réembauche selon les secteurs ? Un autre élément d'intérêt est que le panel FH-DADS ne fait pas intervenir les restrictions de champ associées aux DPAE (agriculture, intérim) ou aux MMO (tailles d'établissements employeur). Nous proposons donc dans cette section des éléments d'analyse sur le champ le plus large d'emploi et de secteurs que nous permet le panel FH-DADS. Enfin, un autre enjeu est de descendre au niveau plus fin que celui du secteur d'activité afin d'étudier l'hétérogénéité interne aux secteurs et de repérer les activités le plus génératrices de liaisons salariales de courte durée.

2.1 Proportion de durées de paie de moins d'un mois par secteur d'activité

On considère dans un premier temps l'ensemble des liaisons salariales débutées entre début 2003 et fin 2012 hors liaisons impliquant l'État ou un particulier-employeur (Tableau 2.1).

Tableau 2.1 – Structure sectorielle du flux 2003-2012 d’ouvertures de liaisons salariales et part de liaisons de moins d’un mois par secteur

Section NAF rév. 2	Structure (% en colonne)	Part de liaisons salariales de moins d’un mois
A Agriculture, sylviculture et pêche	1,7	31,7%
B Industries extractives	0,1	8,7%
C Industrie manufacturière	7,2	15,1%
D Prod. et distrib. d’électricité, de gaz, de vapeur et d’AC	0,3	8,7%
E Prod. distrib. d’eau ; assainissmt, gest. déchets dépoll.	0,4	14,6%
F Construction	4,5	13,8%
G Commerce ; réparation d’automobiles et de motocycles	12,2	23,6%
H Transports et entreposage	3,7	16,2%
I Hébergement et restauration	8,1	30,7%
J Information et communication	3,8	38,6%
K Activités financières et d’assurance	1,9	21,5%
L Activités immobilières	0,9	21,9%
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,3	26,8%
N Activ. de serv. admin. et de soutien (y.-c. ETT.)	25,9	42,0%
O Administration publique	5,7	23,5%
P Enseignement (y.-c. activités de soutien à l’ensgmt)	2,2	29,7%
Q Santé humaine et action sociale	9,1	24,2%
R Arts, spectacles et activités récréatives	3,8	45,1%
S Autres activités de services	3,3	31,7%
Ensemble	100,0	29,6%

Source : Panel FH-DADS 2012.

Champ : France entière, liaisons salariales débutées entre 2003 et 2012.

Lecture : les liaisons salariales du secteur agriculture, sylviculture et pêche ont représenté 1,7 % de l’ensemble des liaisons salariales débutées entre 2003 et 2012. 31,7 % de ces liaisons ont duré moins d’un mois (contre 29,6 % pour l’ensemble des secteurs).

Cela représente environ 13,0 millions de liaisons salariales. Sur la période et sans aucune restriction sur le type de contrat de travail, la part de durées de paie inférieure à un mois parmi ces ouvertures de liaisons salariales était un peu inférieure à 30 %.

Comportant les agences de travail temporaire, le secteur des activités de services administratifs et de soutien occupe logiquement une place disproportionnée dans le flux (plus de 25% des liaisons) et une part de durées courtes très nettement supérieure à moyenne (42 %). Symétriquement, le secteur des arts, spectacles et activités récréatives présente la part de durées courtes la plus élevée (45 %) mais concerne moins de 4% du flux d’ouvertures de liaisons salariales. L’intérim n’étant pas enregistré au secteur utilisateur, le secteur secondaire (industrie et construction) semble proposer un emploi moins précaire que les secteurs primaire et tertiaire (c’est aussi ce que suggèrent les données de mouvements de main d’œuvre). Dans les services, le commerce occupe la deuxième place dans le flux mais présente une part de durées courtes inférieures à la moyenne (24 %) tandis que le secteur de l’information et communication affiche une part de durées courtes élevée (39 %). **On retrouve donc bien les principaux secteur connus pour utiliser beaucoup de contrats courts avec notre approche en termes de « liaisons salariales courtes ».**

L'analyse peut être précisée en descendant à l'échelon de l'activité (Tableaux 2.2, Figures 2.1 et 2.2). Il s'agit, pour chaque *section* Naf (rév. 2) et pour deux années, 2008 et 2011, de **considérer la part de durées de paie de moins d'un mois dans l'activité ayant enregistré le plus de liaison salariale c'est-à-dire l'activité principale de la section**. L'année 2008 correspond aux prémices des répercussions de la crise financière tandis que 2011 est peu ou prou l'entrée dans la crise de la zone euro. Dans les figures 2.1 et 2.2, **les secteurs sont ordonnés de haut en bas par proportion de durées de paie courtes dans les flux de liaisons salariales** relevant de *chaque section* en 2008. Le fait que le classement des *activités principales* de chaque section ne coïncide pas avec celui des sections signifie que **la principale activité de chaque section ne représente qu'imparfaitement la situation moyenne dans la section et, inversement, que la situation moyenne dans la section représente mal son activité principale**. Par exemple, si la section information et communication (J) se classait deuxième en 2008 (= 2^e secteur en termes de part d'utilisation de liaisons salariales de moins d'un mois), c'est bien l'activité principale de cette section J, celle de production de films pour le cinéma, qui présentait la plus forte part de durées courtes toutes activités confondues, une proportion bien supérieure à celle mesurée pour les arts du spectacle vivant (activité principale de la section R qui est le premier secteur en termes de durées de liaisons salariales courtes) ou pour les agences de travail temporaire. De même, si la section M des activités spécialisées, scientifiques et techniques se classe seulement huitième parmi l'ensemble des secteurs en 2008, en son sein, l'activité des agences de publicité est à la troisième place des activités générant le plus de liaisons salariales courtes, au même niveau que la culture de la vigne mais sur un flux de liaisons plus de trois fois supérieur (Tableau 2.2). L'activité de restauration traditionnelle apparaît pour sa part très représentative de la section hébergement et restauration bien qu'elle représente moins de la moitié des liaisons salariales de la section en 2008.

Le fait de garder le classement des sections obtenu pour l'année 2008 dans la figure 2.2 décrivant la situation en 2011 permet de faire ressortir les éléments de stabilité et d'évolution entre les deux années. À noter en particulier, la progression des liaisons courtes dans l'activité des agences de publicité où l'on observe un niveau semblable à celui des arts du spectacle vivant.

La rubrique des « autres activités de services » comprend les organisations associatives, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques ainsi que diverses activités de services personnels non classées ailleurs. La principale activité de cette section (plus de la moitié des liaisons qui y sont enregistrées) est celle des organisations fonctionnant par adhésion volontaire hors organisations socioéconomiques, religieuses ou politiques⁶⁸ ; disons pour simplifier le secteur associatif. On y trouve, par rapport au reste de la section, une proportion de durées courtes élevée (40 %), stable entre 2008 et 2011.

⁶⁸ Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire. Cette sous-classe comprend : les activités des organisations (non affiliées directement à un parti politique) qui militent en faveur d'une cause ou d'une question d'intérêt public en sensibilisant l'opinion publique, en faisant pression sur les milieux politiques, en collectant des fonds, etc. ; les associations de consommateurs ; les associations d'automobilistes ; les associations dont l'objet consiste à organiser des réunions et des rencontres (Rotary, loges maçonniques, etc.) ; les associations de jeunes, d'étudiants, les clubs universitaires, etc. ; les associations spécialisées dans des occupations culturelles ou récréatives (autres que les clubs sportifs et les cercles de jeux).

L'activité « autres intermédiaires monétaires » c'est-à-dire, pour simplifier, les banques de dépôt⁶⁹ donne lieu à un schéma analogue à ce qui a été mentionné pour les agences de publicité (sur des flux de liaisons salariales certes inférieurs, tableau 2.2). On y mesure une part de durées courtes nettement supérieure à celle de la section K (activités financières et d'assurance) à laquelle elle est rattachée (30 % contre 22 % en 2008), l'écart augmentant entre les deux années (35 % contre 24 % en 2011). Cette activité des banques de dépôt représente plus d'un tiers du flux de liaisons salariales du secteur finance-assurance.

La section transport-entreposage témoigne d'un autre schéma. En 2008, l'activité principale pour ce secteur est celle des transports routiers et fret interurbain qui représente un cinquième des liaisons salariales du secteur ; il s'agit d'une activité où la part de durées courtes est faible (17 %). En 2011, l'activité principale du secteur est désormais l'activité postale dans le cadre d'une obligation de service universel qui présente une part de durées de paie courtes très supérieure.

La section enseignement présente une évolution contraire. Elle connaît une part de durées de paie courtes plutôt élevée en 2008 (31 %) avec pour activité principale la formation continue pour adulte. Pour la section, la part de durée courte est ramenée à 20 % en 2011 et son activité principale est désormais l'enseignement supérieur qui ne donne lieu qu'à 24 % de durées de paie courtes. On trouve un schéma ou une évolution comparable concernant la rubrique « santé humaine et action sociale » voire pour l'administration publique.

Enfin, **la place des agences de travail temporaire dans les liaisons salariales courtes**, déjà soulignée **est confirmée** ici (elles correspondent à près de 70 % des liaisons imputées aux services administratifs et de soutien) ; il faut pourtant ajouter le constat d'une amplification de la part de durées courtes entre les deux années. Les données du tableau 2.2 suggèrent ainsi un triple phénomène concernant les services administratifs et de soutien : (1) le flux de liaisons salariales correspondant augmente fortement entre les deux années, + 11,4 % ; (2) la part des activités des agences de travail temporaire dans la section augmente, passant de 69,3 % à 71,2 % ; (3) la proportion de durées courtes parmi les liaisons correspondant aux agences de travail temporaire gagne six points de pourcentage (passant de 44 % à 50 %).

⁶⁹ Activités financières hors assurances et caisses de retraite d'une part, hors banque centrale d'autre part. Il s'agit de la réception de dépôts et/ou de proches substituts de dépôts et l'octroi de crédits ou le prêt de fonds. L'octroi de crédit peut prendre différentes formes (prêts, hypothèques, cartes de crédit, etc.). Ces activités sont généralement effectuées par des institutions monétaires autres que les banques centrales, comme les : établissements bancaires ; caisses d'épargne ; caisses de crédit mutuel. Cette rubrique comprend aussi : les activités de virements postaux et des caisses d'épargne postales, l'octroi de prêts au logement par des institutions spécialisées recevant des dépôts, les activités se rattachant à l'émission et au paiement de mandats.

Figure 2.1 – Part de durées de paie de moins d’un mois parmi les liaisons salariales de l’activité ayant enregistré le plus d’ouvertures de liaisons salariales (activité principale) dans chaque section en 2008

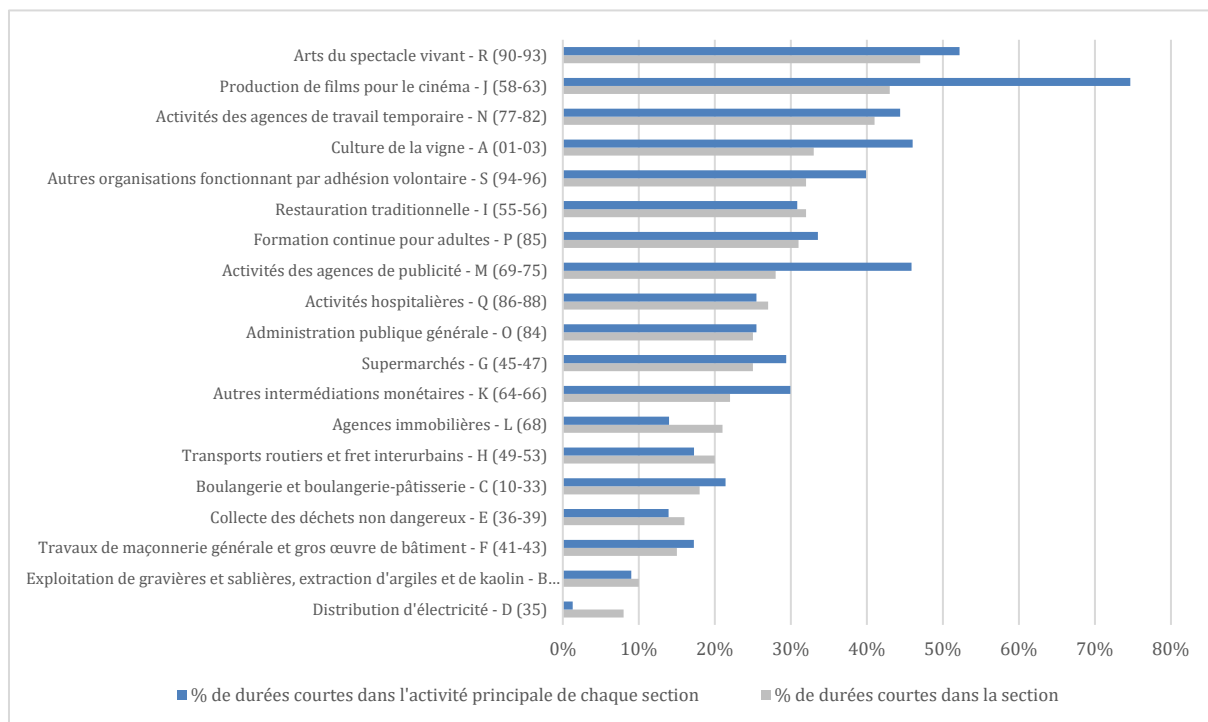
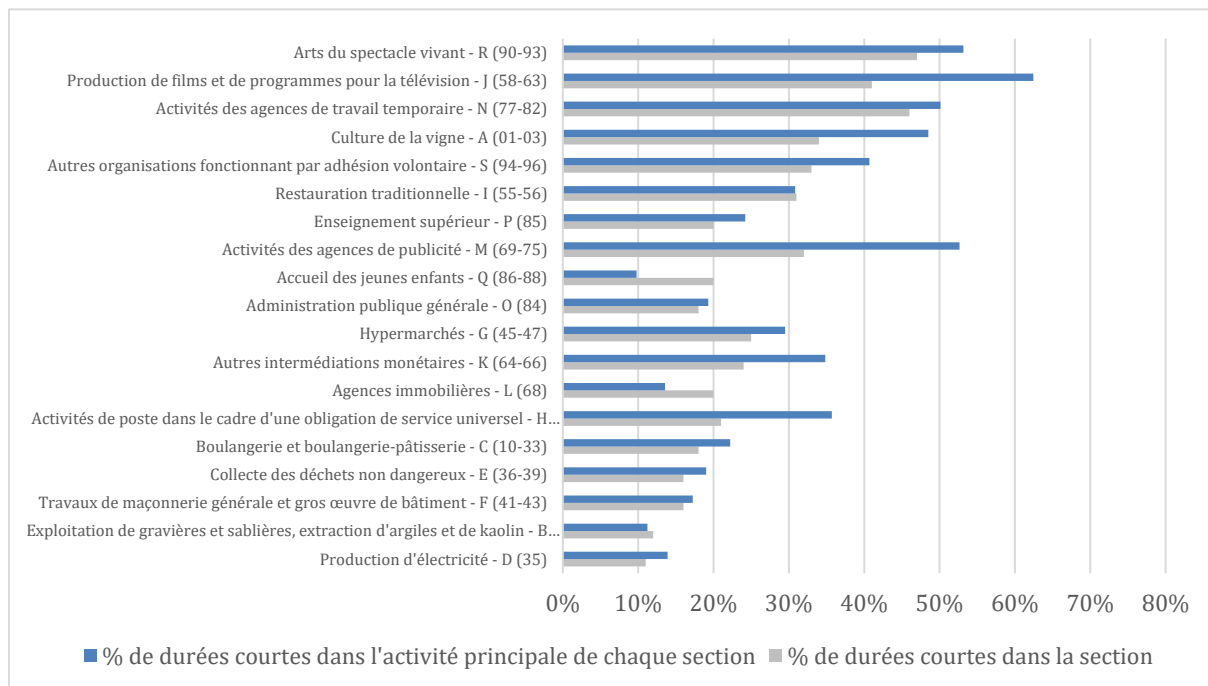


Figure 2.2 – Part de durées de paie de moins d’un mois parmi les liaisons salariales de l’activité ayant enregistré le plus d’ouvertures de liaisons salariales (activité principale) dans chaque section en 2011



Source : Panel FH-DADS 2012.

Champ : secteurs d'activité (Naf rév. 2) en 2008 et 2011.

Tableau 2.2 – Part de durées de paie de moins d’un mois dans le flux de liaisons salariales relevant de l’activité principale de chaque section en 2008 et 2011

		durées courtes	N	Activité occasionnant le plus de liaisons salariales	durées courtes	N
Agriculture, sylviculture et pêche : A (01-03)	2008	33%	21 200	Culture de la vigne : 0121Z	46%	5 537
	2011	34%	21 397		49%	5 191
Industries extractives : B (05-09)	2008	10%	486	Exploitation de gravières et sablières, extraction d'argiles et de kaolin : 0812Z	9%	289
	2011	12%	351		11%	214
Industrie manufacturière : C (10-33)	2008	18%	73 392	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie : 1071C	21%	7 352
	2011	18%	65 090		22%	7 700
Prod et distrib d'élec, de gaz, de vapeur et d'air conditionné : D (35)	2008	8%	6 135	Distribution d'électricité : 3513Z Production d'électricité : 3511Z	1%	3 770
	2011	11%	1913		14%	870
Prod et distrib d'eau ; ass., gestion déchets et dépollution : E (36-39)	2008	16%	3 856	Collecte des déchets non dangereux : 3811Z	14%	1 042
	2011	16%	3 737		19%	1 057
Construction : F (41-43)	2008	15%	55 654	Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment : 4399C	17%	10 771
	2011	16%	48 296		17%	9 024
Commerce, répar.d'auto. et de moto G (45-47)	2008	25%	142 125	Supermarchés : 4711D Hypermarchés : 4711F	29%	17 378
	2011	25%	134 918		30%	15 006
Transports et entreposage : H (49-53)	2008	20%	35 273	Transp. routiers et fret interurbains : 4941A Poste (obligation de service universel) : 5310Z	17%	6 168
	2011	21%	33 417		36%	5 868
Hébergement et restauration : I (55-56)	2008	32%	96 736	Restauration traditionnelle : 5610A	31%	38 811
	2011	31%	103 252		31%	41 904
Information et communication : J (58-63)	2008	43%	47 314	Prod. de films pour le cinéma : 5911C Prod. de films et de progr pour la TV : 5911A	75%	8 568
	2011	41%	49 423		62%	10 157
Activités financières et d'assurance : K (64-66)	2008	22%	24 897	Autres intermédiations monétaires (qu'activités de banque centrale) : 6419Z	30%	9 945
	2011	24%	23 107		35%	8 725
Activités immobilières : L (68)	2008	21%	9 366	Agences immobilières : 6831Z	14%	3 213
	2011	20%	8 345		14%	2 782
Activités spécialisées, scientifiques et techniques : M (69-75)	2008	28%	58 098	Activités des agences de publicité : 7311Z	46%	16 484
	2011	32%	59 298		53%	14 816
Activités de services administratifs et de soutien : N (77-82)	2008	41%	307 429	Activités des agences de trav. temp. : 7820Z	44%	213 156
	2011	46%	342 293		50%	243 660
Administration publique : O (84)	2008	25%	69 295	Administration publique générale : 8411Z	25%	63 466
	2011	18%	116 072		19%	66 904
Enseignement : P (85)	2008	31%	24 219	Formation continue pour adultes : 8559A Enseignement supérieur : 8542Z	34%	7 411
	2011	20%	64 709		24%	24 298
Santé humaine et action sociale : Q (86-88)	2008	27%	96 511	Activités hospitalières : 8610Z Accueil des jeunes enfants : 8891A	25%	63 466
	2011	20%	159 495		10%	39 752
Arts, spectacles et activités récréatives : R (90-93)	2008	47%	46 511	Arts du spectacle vivant : 9001Z	52%	21 402
	2011	47%	48 799		53%	23 406
Autres activités de services : S (94-96)	2008	32%	42 375	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire : 9499Z	40%	24 522
	2011	33%	42 173		41%	24 437

Source : Panel FH-DADS 2012.

Champ : Secteurs d'activité (Naf rév. 2) en 2008 et 2011.

Lecture : pour le secteur A (Agriculture, sylviculture et pêche), on a comptabilisé 21 200 liaisons salariales initiées en 2008 dont un tiers de durée courte ; l'activité ayant occasionné le plus de liaison salariale dans la section (5 537) a été la culture de la vigne, 46 % de ces liaisons étaient de durée courte.

Le tableau 2.3 propose d'élargir le champ de l'analyse aux dix principales activités de chaque secteur (en termes de nombre de liaisons salariales). Cela permet de pointer **qu'il y a souvent une hétérogénéité significative dans les parts de durées courtes propres aux activités de chaque secteur**. Pour certains, l'activité faisant intervenir la part de durées courtes la plus forte est aussi la principale : c'est le cas pour le secteur A (Agriculture, sylviculture et pêche) avec la culture de la vigne, pour les transports et entreposage (H) avec les activités postales, pour l'information et communication (J) avec la production de films pour le cinéma, pour les activités financières et d'assurance (K) avec l'activité des banques de dépôt, pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques (M) avec les agences de publicité ainsi que pour l'administration publique (O).

Certains secteurs présentant des parts de durées courtes plutôt faibles ont leurs poches d'instabilité pour certaines de leurs activités. C'est le cas pour l'industrie

manufacturière (C) avec la préparation industrielle de produits à base de viande ; pour le commerce (G) avec la vente au détail d'habillement en magasin spécialisé.

Des secteurs présentant des parts de durées courtes déjà élevées abritent des activités encore plus utilisatrices. C'est logiquement le cas : dans l'hébergement et restauration (I) avec l'hébergement touristique ou les services des traiteurs ; dans les services administratifs et de soutien (N) avec l'organisation de foires, salon professionnels et congrès. C'est aussi le cas pour l'enseignement (P) avec l'enseignement culturel (formations en arts, théâtre et musique), pour la santé humaine et l'action sociale (Q) avec l'hébergement social pour personnes âgées. **Inversement, certains secteurs à forte part de durées de paie courtes comportent des poches de stabilité.** C'est le cas par exemple pour l'information et communication (J) avec le conseil en systèmes et logiciels informatiques ou pour les services administratifs et de soutien (N) avec les centres d'appel.

Au final, on retrouve le constat, établi par d'autres travaux, d'une **hétérogénéité intra-sectorielle forte quant au recours aux contrats courts** (Fontaine et Vidalenc, 2020). Mais on voit que cette hétérogénéité est très liée à l'existence d'activités particulières où les relations d'emploi ne peuvent pas être continues car l'activité est très fluctuante d'un « chantier » à l'autre – un exemple typique est le cas des traiteurs. On voit également au travers de cette description sectorielle et par activité des liaisons salariales courtes que le concept de « liaison salariale », s'il n'est pas assimilable à un contrat de travail, permet bien de repérer les secteurs et activités fortement utilisateurs de contrats courts. Enfin, **cette analyse conforte le choix des secteurs et activités plus particulièrement ciblés et analysés par la partie qualitative de ce rapport** : le transport (déménagement), l'hébergement-restauration (particulièrement les traiteurs), l'hébergement pour personnes âgées, certaines activités de fabrication de denrées alimentaires (comme celle de la préparation industrielle de produits à base de viande) apparaissent bien particulièrement concernés par les contrats courts.

Tableau 2.3 – Activités avec les parts de durées de paie courtes les moins/plus fortes parmi les dix activités principales de chaque secteur en 2008 et 2011

		% durées courtes	N	Activité présentant % de durées courtes la + FAIBLE parmi les dix principales	% durées courtes	N	rang	Activité présentant % de durées courtes la + FORTE parmi les dix principales	% durées courtes	N	rang
Agriculture, sylviculture et pêche A (01-03)	2008	33%	21 200	Pêche en mer : 0311Z	17%	557	7	Culture de la vigne : 0121Z	46%	5 537	1
	2011	34%	21 397	Pêche en mer : 0311Z	11%	573	9	Culture de la vigne : 0121Z	49%	5 191	1
Industries extractives : B (05-09)	2008	10%	486		n.s.				n.s.		
	2011	12%	351		n.s.				n.s.		
Industrie manufacturière : C (10-33)	2008	18%	73 392	Fabrication de préparations pharmaceutiques : 2120Z	12%	1 870	2	Préparation indus. de produits à base de viande : 1013A	26%	1 209	9
	2011	18%	65 090	Construction aéronautique et spatiale : 3030Z	7%	1 346	4	Préparation indus. de produits à base de viande : 1013A	31%	1 134	6
Prod et distrib d'électr. de gaz, de vapeur et d'AC : D (35)	2008	8%	6 135	Distribution d'électricité : 3513Z	1%	3 770	1	Production d'électricité : 3511Z	35%	948	2
	2011	11%	1 913	Transport d'électricité : 3512Z	6%	65	6	Commerce d'électricité : 3514Z	22%	36	7
Prod et distrib d'eau ; ass., déchets et dépoll : E (36-39)	2008	16%	3 856	Traitement et élimination des déchets dangereux : 3822Z	7%	139	7	Captage, traitement et distribution d'eau : 3600Z	20%	862	2
	2011	16%	3 737	Traitement et élimination déchets non dangereux : 3821Z	8%	288	4	Collecte et traitement des eaux usées : 3700Z	21%	283	5
Construction : F (41-43)	2008	15%	55 654	Construction bâtiments hors maisons individuelles : 4120B	11%	2 804	6	Travaux de menuiserie bois et PVC : 4332A	17%	3 680	4
	2011	16%	48 296	Construction bâtiments hors maisons individuelles : 4120B	12%	2 258	7	Travaux de menuiserie bois et PVC : 4332A	19%	3 322	4
Commerce ; réparation d'autos et de motos : G (45-47)	2008	25%	1E+05	Commerce de voitures et de véhicules légers : 4511Z	12%	4 580	5	Commerce de détail d'habillement en mag. spéc. : 4771Z	38%	12 295	3
	2011	25%	1E+05	Vente à domicile : 4799Z	10%	2 758	9	Commerce de détail d'habillement en mag. spéc. : 4771Z	39%	13 665	3
Transports et entreposage : H (49-53)	2008	20%	35 273	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs : 4910Z	7%	2 722	4	Activités de poste cadre d'une oblig. de serv. univ. : 5310Z	44%	5 450	2
	2011	21%	33 417	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs : 4910Z	9%	1 425	5	Activités de poste cadre d'une oblig. de serv. univ. : 5310Z	36%	5 868	1
Hébergement et restauration : I (55-56)	2008	32%	96 736	Terrains de camping et parcs pour caravanes... : 5530Z	18%	2 386	8	Hébergement touristique et autre de courte durée : 5520Z	49%	6 010	4
	2011	31%	1E+05	Terrains de camping et parcs pour caravanes... : 5530Z	16%	2 693	8	Services des traiteurs : 5621Z	52%	4 542	6
Information et communication : J (58-63)	2008	43%	47 314	Conseil en systèmes et logiciels informatiques : 6202A	7%	6 067	3	Production de films pour le cinéma : 5911C	75%	8 568	1
	2011	41%	49 423	Conseil en systèmes et logiciels informatiques : 6202A	6%	7 307	3	Production de films pour le cinéma : 5911C	77%	7 566	2
Activités financ et d'assurance : K (64-66)	2008	22%	24 897	Fonds de placement et entités financières similaires : 6430Z	10%	580	8	Autres intermédiations monétaires : 6419Z	30%	9 945	1
	2011	24%	23 107	Caisses de retraite : 6630Z	9%	592	7	Autres intermédiations monétaires : 6419Z	35%	8 725	1
Activités immobilières : L (68)	2008	21%	9 366	Agences immobilières : 6831Z	14%	3 213	1	Location de terrains et d'autres biens immobiliers : 6820B	27%	1 882	3
	2011	20%	8 345	Activités des marchands de biens immobiliers : 6810Z	13%	287	5	Supports juridiques de gestion patrim. immob. : 6832B	28%	39	6
Activités spécialisées, sc et techniques : M (69-75)	2008	28%	58 098	Analyses, essais et inspections techniques : 7120B	11%	1 279	10	Activités des agences de publicité : 7311Z	46%	16 484	1
	2011	32%	59 298	Activités d'architecture : 7111Z	12%	1 294	10	Activités des agences de publicité : 7311Z	53%	14 816	1
Activités de services adm et de soutien : N (77-82)	2008	41%	3E+05	Activités des centres d'appels : 8220Z	26%	3 054	8	Organisation de foires, salons pro. et congrès : 8230Z	60%	2 939	9
	2011	46%	3E+05	Activités des centres d'appels : 8220Z	26%	3 177	9	Organisation de foires, salons pro. et congrès : 8230Z	64%	3 352	8
Administration publique : O (84)	2008	25%	69 295	Affaires étrangères : 8421Z	n.s.	n.s.	9	Administration publique générale : 8411Z	25%	63 466	1
	2011	18%	1E+05	Défense : 8422Z	2%	1 667	7	Admin. pub. (tutelle) santé, formation, culture... : 8412Z	34%	16 928	2
Enseignement : P (85)	2008	31%	24 219	Enseignement de la conduite : 8553Z	16%	971	8	Enseignement culturel : 8552Z	35%	937	9
	2011	20%	64 709	Enseignement secondaire général : 8531Z	9%	18 644	2	Enseignement culturel : 8552Z	42%	821	9
Santé humaine et action sociale : Q (86-88)	2008	27%	96 511	Ambulances : 8690A	16%	1 876	8	Hébergement social pour personnes âgées : 8730A	32%	2 817	5
	2011	20%	2E+05	Accueil de jeunes enfants : 8891A	10%	39 752	1	Hébergement social pour personnes âgées : 8730A	35%	3 133	6
Arts, spectacles et activités récr : R (90-93)	2008	47%	46 511	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes : 9321Z	27%	1 565	6	Gestion de salles de spectacles : 9004Z	54%	2 354	5
	2011	47%	48 799	Gestion sites et monuments historiques : 9103Z	22%	829	10	Activités de soutien au spectacle vivant : 9002Z	54%	5 514	3
Autres activités de services : S (94-96)	2008	32%	42 375	Entretien corporel : 9604Z	15%	879	8	Activités des syndicats de salariés : 9420Z	55%	1 170	6
	2011	33%	42 173	Services funéraires : 9603Z	16%	626	9	Activités des syndicats de salariés : 9420Z	59%	1 133	6

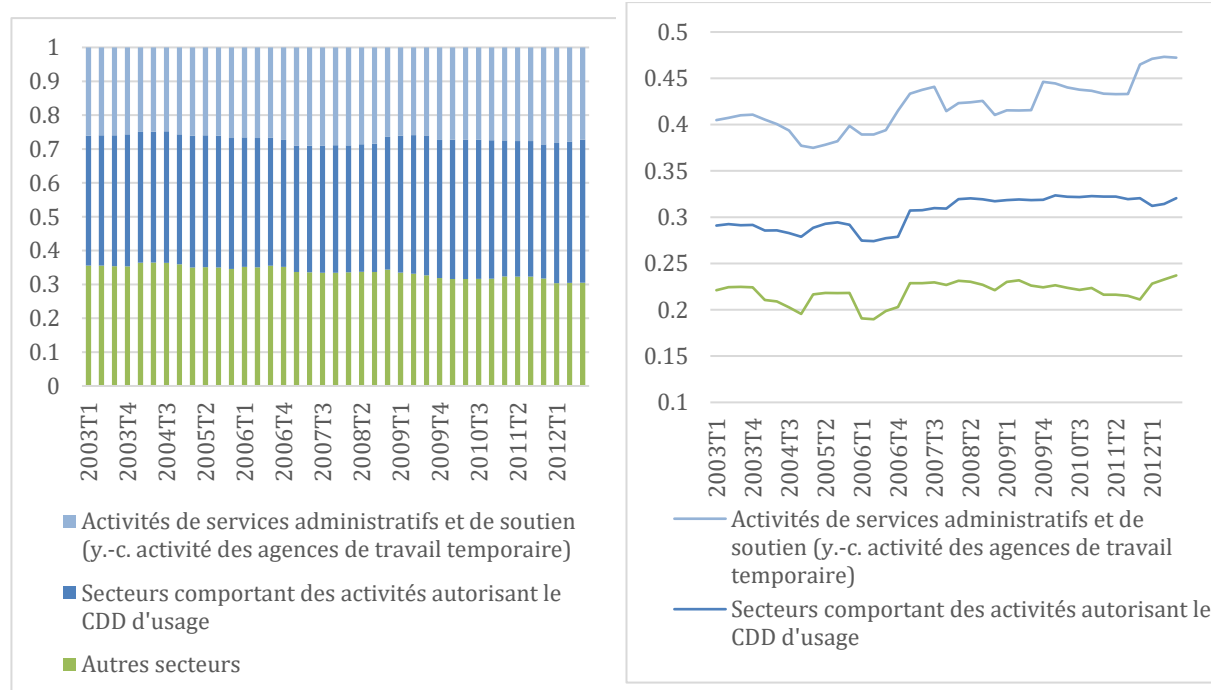
Source : Panel FH-DADS 2012. **Lecture** : sur les 21 200 liaisons salariales initiées en 2008 dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche, 33% duraient moins d'un mois. Parmi les dix activités principales du secteur (plus grand nombre de liaison salariale), celle de la pêche en mer (rang 7) comportait le moins de durées courtes (17%) tandis que la culture de la vigne (rang 1) en comportait le plus (46%).

2.2 Le rôle des différences sectorielles

Sur une dizaine d'années, une piste d'explication de la montée de l'emploi court pourrait être une déformation de la structure sectorielle de l'emploi avec plus d'embauches dans les secteurs recourant fortement aux durées de paie courtes tels que l'hébergement-restauration ou les activités de services administratifs et de soutien (comportant les agences de travail temporaire) aux dépens d'autres moins utilisateurs (voir tableau précédent). Différentes possibilités contractuelles caractérisent les activités économiques regroupées par secteur. Certains secteurs comportent des activités autorisant le recours au CDD d'usage (tableau 2.4).

On propose ici une décomposition structure/comportement permettant d'analyser l'évolution globale décrite précédemment. La figure 2.3 sépare l'évolution de la composition des flux trimestriels de liaisons salariales d'un côté, l'évolution du comportement de recours aux durées de paie courtes de chaque groupe de secteurs de l'autre.

Figure 2.3 – Structure des flux trimestriels (gauche) et évolution de la part de durées courtes parmi les liaisons salariales débutant



Source : Panel FH-DADS 2012.

Un schéma apparaît quant à l'évolution de la répartition des liaisons salariales par regroupement : la **baisse du poids des secteurs ne comportant que des activités excluant le CDD d'usage**, poids ramené d'environ 35 % à 30 %. Le poids du secteur des activités de services administratifs et de soutien progresse légèrement sur la période passant d'un peu moins de 26 % à près de 28 %. Dans le même temps, **la part de durées de paie courtes semble**

principalement se renforcer dans le secteur des services administratifs et de soutien ; la tendance n'est pas si nette dans les autres.

Les variations trimestrielles de parts de durées courtes ont été décomposées entre un effet-comportement et un effet-structure. Il s'agit simplement de distinguer ce qu'aurait été la variation trimestrielle de la part de durées de paie courtes si la répartition du flux de liaison salariale avait été la même d'un trimestre à l'autre : cela donne l'effet-comportement c'est-à-dire une variation imputable à un comportement intra-sectoriel de recours aux liaisons courtes. On montre que **les changements de structure sectorielle jouent un rôle limité dans l'évolution de la part de durées courtes parmi les liaisons salariales : cette évolution tient à plus de 70 % à celle des comportements intra-sectoriels.**

Tableau 2.4 – Le champ de l'autorisation de recours au CDD d'usage

Section Naf rév. 2	Activités autorisant le CDD d'usage
A Agriculture, sylviculture et pêche	
B Industries extractives	
C Industrie manufacturière	
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	Aucune
F Construction	
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	
H Transports et entreposage	Déménagement Manutention portuaire
I Hébergement et restauration	Toutes
J Information et communication	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale Programmation et diffusion
K Activités financières et d'assurance	
L Activités immobilières	Aucune
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Publicité et études de marché
N Activités de services administratifs et de soutien (y.-c. activité des agences de travail temporaire)	Organisation de salons professionnels et congrès Recouvrement, conditionnement, et autres activités de soutien aux entreprises non classées ailleurs
O Administration publique	Aucune
P Enseignement (y.-c. activités de soutien à l'enseignement)	Enseignement
Q Santé humaine et action sociale	Aide à domicile pour personnes âgées ou handicapées
R Arts, spectacles et activités récréatives	Activités créatives, artistiques et de spectacle Organisation de jeux de hasard et d'argent Activités sportives, récréatives et de loisirs
S Autres activités de services	Activité des organisations économiques, patronales et professionnelles Autres services personnels (hors réparation de biens personnels)

Source : Législation.

Jusqu'ici, dans cette partie quantitative, nous avons posé les jalons d'une analyse en termes de liaisons salariales de la montée des contrats courts sur la période 2003-2012. Nous sommes d'abord revenus sur les principales sources d'information statistiques mobilisées sur cette question en pointant leur portée et leurs limites : aucune source n'offre une vision synoptique du développement de l'emploi court mais chacune permet un angle utile à la compréhension du phénomène. Ce rapide tour d'horizon souligne l'utilité d'une source statistique intégrant les différents angles : période d'emploi et de recherche d'emploi, recours et non-recours à l'indemnisation chômage, analyse en flux ou en stock, états et trajectoire, etc. L'approche en liaison salariales à partir du panel FH-DADS millésime 2012 invite à ne pas réduire le diagnostic de la montée de l'emploi court à l'instabilité contractuelle en considérant le maintien d'un lien travailleur-employeur qui déborde la relation formelle du contrat de travail.

Cette démarche suppose un certain nombre de traitements des données DADS, notamment le recollement de déclarations d'emploi pluriannuelles auparavant segmentées par année civile. Les choix et opérations réalisées sont décrits dans une section spécifique. Nous détaillons alors l'articulation de la liaison salariale au(x) contrat(s) de travail liant employeurs et travailleurs. Comprendre cette articulation est particulièrement important lorsqu'on applique les DADS à l'analyse de l'emploi court. L'information DADS permet d'avoir des indices de discontinuités contractuelles sur la durée d'une liaison salariale donnée mais pas un dénombrement rigoureux des contrats de travail. Toutefois, à la différence d'autres exploitations de la même source, notre approche conserve les « miettes d'emploi » que constituent dans le dispositif DADS les postes « annexes ». Ce choix nous permet notamment de rendre compte du développement du pluri-salariat sur la période.

Cette articulation documentée, une section propose de mettre la description générale permise par notre approche en relation avec les principales sources statistiques opérant à l'échelon du contrat de travail. Nous montrons à travers ce rapprochement que l'approche en liaison salariale permet un nouvel éclairage sur la montée de l'emploi précaire entre 2003 et 2012 et sur les principaux secteurs et activités utilisateurs de ce type de contrats.

Au total, l'analyse quantitative de l'emploi court ne saurait se limiter à compter les contrats de travail, les intérimaires, les demandeurs d'emploi en activité réduite, les intermittents du spectacle, les CDD d'usage. Il y a lieu d'élargir la focale et de considérer conjointement la variété de l'emploi court. C'est que proposent les deux sections suivantes, en décrivant la diversité des profils de salariés concernés par cette forme de liaisons salariales « en contrat court » et en mettant l'accent sur la pluralité de leurs trajectoires d'emploi et de chômage.

3 Caractéristiques des salariés en « contrat court », des entreprises qui les emploient et liens au chômage

Dans cette partie, nous décrivons les caractéristiques des salariés ayant été en « contrat court » au moins une fois, au cours de l'année 2010 (au moins une liaison salariale dont le contrat de travail est à durée limitée⁷⁰ et la durée de paye inférieure ou égale à un mois). Nous les comparons aux salariés ayant eu d'autres types de liaisons salariales au cours de l'année 2010, notamment à deux autres types de salariés « non stables » :

- Ceux ayant eu une liaison salariale dont le contrat de travail était à durée limitée mais avec une durée de paye supérieure à un mois : les « **Autres CDL** ».
- Ceux n'ayant pas eu de « contrat court » mais pas eu non plus de liaison salariale couvrant l'intégralité de l'année 2010 quel que soit leur contrat de travail : les « **Autres non stables** ».

Nous décrivons également les caractéristiques des entreprises qui les emploient, les types d'emplois occupés ainsi que leur inscription ou non à Pôle emploi et recours à l'indemnisation chômage.

3.1 Qui sont les salariés en contrats courts ?

3.1.1 Une diversité de situations professionnelles

La grande majorité des individus ayant au moins une liaison salariale observée dans les DADS en 2010 (90,4 %) n'ont eu aucune liaison salariale en « contrat court » (i.e. en contrat à durée limitée avec une durée de paye \leq 1 mois) ; 61,6 % ont d'ailleurs eu (au moins) un poste couvrant toute l'année 2010 (Tableau 3.1).

Parmi les **9,6 % d'individus ayant eu une liaison salariale « en contrat court » en 2010, une petite partie d'entre eux (14,5 %) a cependant eu au moins un autre poste couvrant l'ensemble de l'année. Ce (ou ces) contrat(s) court(s) venai(en)t alors souvent en complément d'un contrat stable** : 57,2 % de ces individus ont en effet eu au moins une liaison salariale en CDI la même année (tableau 3.3). **Il peut s'agir également de salariés enchaînant les contrats courts de façon continue en multipliant les employeurs.** En effet, ces salariés avec au moins un « contrat court » mais en emploi tout au long de l'année sont ceux qui ont eu le plus grand nombre de liaisons salariales donc d'employeurs distincts : en

⁷⁰ Sauf quand cela est précisé, les contrats à durée limitée et « contrats courts » incluent les contrats de travail temporaires (intérim).

moyenne 3,6 employeurs distincts en 2010 (contre 1,45 pour l'ensemble des salariés), dont 1,37 en « contrat court », 0,88 en « autre contrat à durée limitée » et 1,05 en CDI (tableau 3.1).

Tableau 3.1 : Nombre moyen de liaisons salariales de différents types en 2010

		Nombre, par individu, de liaisons salariales distinctes ...			
Individus ayant eu en 2010 ...	%	en « contrat court » (contrat à durée limitée avec une durée de paye ≤ 1 mois)	en autre contrat à durée limitée (durée de paye > 1 mois)	en CDI	de tous types
Aucune liaison salariale en « contrat court » ...					
et aucune liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Les Autres non stables »	28,8	0,00	0,60	0,67	1,47
et au moins une liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Les Stables »	61,6	0,00	0,16	0,84	1,26
Au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée durée de paye ≤ 1 mois) ...					
et aucune liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année	8,2	1,36	0,74	0,32	2,49
et au moins une liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année	1,4	1,37	0,88	1,05	3,60
Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010	100	0,13	0,34	0,75	1,45

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010.

Lecture : 9,6 % (8,2 + 1,4) des individus ayant été observés en 2010 (au moins une liaison salariale dans l'année) ont eu au moins une liaison salariale en « contrat court » (c'est-à-dire une liaison salariale dont le contrat de travail était à durée limitée et la durée de paye inférieure ou égale à 1 mois) ; ceux qui n'ont pas cumulé ce « contrat court » avec une liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année 2010 ont eu en moyenne 2,1 (1,36 + 0,74) liaisons salariales en contrat à durée limitée cette année-là, dont 1,36 en « contrat court » et 0,74 en « autre contrat à durée limitée » ; et au total une moyenne de 2,49 liaisons salariales distinctes quel que soit le type de contrat dont seulement 0,32 liaison salariale en CDI.

La situation professionnelle des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » recouvre ainsi des réalités très diverses : plus d'un quart (26 %) n'ont

connu que ce poste court en 2010⁷¹ ; à l'autre extrême, 10,3 % ont eu 5 employeurs distincts ou plus (et même 1,3 % au moins 10 employeurs) (tableau 3.2) ; 5 % ont eu plusieurs liaisons salariales mais uniquement des « contrats courts ».

De façon générale, **les individus ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 ont des emplois bien plus fragmentés que les autres « non-stables »** [ceux n'ayant pas eu de liaison salariale couvrant toute l'année mais pas de « contrat court »] **et a fortiori que « les stables »** [ceux ayant eu une liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année sans « contrat court »] : ils sont 33 % à avoir eu 2 employeurs distincts dans l'année et plus de 40 % à avoir eu 3 employeurs et plus⁷² alors que cette dernière situation concerne seulement 7,5 % des « autres non stables » et 3,8 % des « stables » (tableau 3.2). Ces différentes liaisons salariales sont composées de contrats de travail variés : des « contrats courts » mais aussi « d'autres contrats à durée limitée » et même des CDI (tableaux 3.1 et 3.3).

Néanmoins, **les contrats de travail de ces salariés** ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » sont en moyenne **plus précaires** que ceux des autres salariés : 28,6 % de cette population (hors intérimaires) ont tout de même une liaison salariale principale dont le contrat de travail était un CDI mais c'est le cas de 52,4 % des « autres non stables » et de 61,6 % de l'ensemble des salariés. Cette population de salariés « en contrats courts » est de loin la plus nombreuse à avoir comme poste principal en 2010 un CDD de droit privé (59,6 %) alors que les « autres non stables » sont surreprésentés dans les autres types de contrat à durée limitée pour leur emploi principal (contrats aidés et d'apprentissage) (tableau 3.4).

En résumé, les salariés concernés par une ou plusieurs liaisons salariales « en contrat court » **représentent moins de 10 % des salariés ayant travaillé au moins 1 jour en 2010.** Leur situation en termes d'emploi recouvre des réalités diverses : **si un quart d'entre eux n'ont eu que cette expérience courte en 2010, une proportion proche avait un emploi principal en CDI cette année-là qu'ils ont cumulé avec ce (ou ces) contrat(s) court(s).** Ces salariés restent néanmoins ceux qui ont le plus souvent un emploi principal en CDD et ont eu un nombre moyen d'employeurs bien plus élevé que les autres en 2010, signe que les « contrats courts » sont bien synonymes, la plupart du temps, de forte instabilité et de fragmentation de l'emploi.

⁷¹ Les 26 % de salariés de notre population d'intérêt n'ayant eu qu'un seul « contrat court » et aucune autre liaison salariale en 2010 ou les 5 % ayant eu plusieurs liaisons salariales mais uniquement des « contrats courts » ne se distinguent pas tellement du reste de la population des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » si ce n'est qu'ils sont plus jeunes (âge médian de 22-23 ans au lieu de 26 ans).

⁷² 20,6 % 3 employeurs ; 10 % 4 employeurs ; 10,3 % 5 employeurs et plus.

Tableau 3.2 : Répartition des salariés selon le type de liaisons salariales et le nombre de liaisons salariales distinctes en 2010

Distribution du nombre de liaisons salariales (tous types) En %	Individus ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye \leq 1 mois)	Individus sans « contrat court » et <u>sans</u> liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Autres non stables »	Individus sans « contrat court » et <u>avec</u> une liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Stables »	Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010
1	26,0	66,2	89,0	76,4
2	33,1	26,2	6,3	14,6
3	20,6	5,3	1,8	4,6
4	10,0	1,2	0,1	1,9
≥ 5	10,3	1,0	1,9	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010.

Lecture : 26 % des individus ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (c'est-à-dire une liaison salariale dont le contrat de travail est à durée limitée et la durée de paye inférieure ou égale à 1 mois) n'ont eu qu'une seule liaison salariale au cours de l'année et donc uniquement ce « contrat court » ; 33,1 % ont eu une autre liaison salariale, 20,6 % deux autres, etc. *A contrario*, seuls 5,3 % des « autres non stables » (n'ayant pas eu de liaison salariale en « contrat court » mais pas non plus de liaison salariale couvrant toute l'année 2010) ont eu 3 liaisons salariales au cours de l'année.

Enfin, malgré les limites de la base de données FH-DADS pour mesurer les contrats courts, on constate que **la définition que nous avons adoptée pour repérer ces salariés⁷³ permet bien d'englober les différents profils repérés dans l'analyse qualitative : des salariés pour qui le contrat court constitue seulement un job d'appoint**, en parallèle d'un emploi en CDI (cas de 22,7 % de notre population d'intérêt, intérimaires inclus) **voire qui parviennent à avoir une liaison salariale couvrant toute l'année** (cas de 14,5 % d'entre eux) ; **des salariés très peu en emploi**, dont la seule expérience professionnelle au cours de l'année 2010 est ce « contrat court » (26 % de notre population d'intérêt) ; **d'autres qui cumulent les emplois chez différents employeurs** (40 % en ont 3 ou plus en 2010).

⁷³ Notamment le choix fait de conserver les postes annexes et de considérer les emplois occupés tout au long d'une année donnée.

Tableau 3.3 : Répartition des salariés « en contrat court » selon le nombre de liaisons salariales distinctes de différents types en 2010

	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois) avec une liaison salariale couvrant toute l'année				Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois) sans liaison salariale couvrant toute l'année			
Part dans la population des salariés en « contrat court »	14,5 %				85,5 %			
Distribution du nombre de liaisons salariales en ... En %	« Contrats courts »	Autres contrats à durée limitée	CDI	Ensemble des liaisons salariales	« Contrats courts »	Autres contrats à durée limitée	CDI	Ensemble des liaisons salariales
0	0	48,9	42,8	0	0	50,7	75,9	0
1	81,8	32,4	41,3	0,0	77,5	31,9	17,7	30,5
2	11,4	10,9	7,5	48,5	15,6	12,5	3,8	30,5
>=3	6,8	7,8	8,3	51,5	6,9	4,9	1,6	39,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010.

Lecture : Les individus ayant eu au moins un « contrat court » et une autre liaison salariale couvrant toute l'année 2010 représentent 14,5 % des individus ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (c'est-à-dire une liaison salariale dont le contrat de travail est à durée limitée et la durée de paye inférieure ou égale à 1 mois) ; la majorité (85,5 %) n'a donc pas été en emploi continûment au cours de l'année. Les premiers sont une proportion plus grande à avoir eu un seul « contrat court » au cours de l'année (81,8 % contre 77,5 %) mais aussi à avoir eu 3 « autres contrats à durée limitée » ou plus (7,8 % contre 4,9 %) et à avoir eu un seul CDI (41,3 % contre 17,7 %).

Tableau 3.4 : Répartition des salariés par type de liaison salariale et par type de contrat de travail de leur liaison salariale principale

Contrat de travail en fin de liaison salariale principale**		Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)		Individus sans « contrat court » et <u>sans</u> liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Autres non stables »		Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010	
		hors CTT*	y.-c. CTT	hors CTT*	y.-c. CTT	hors CTT*	y.-c. CTT
		%					
Contrat à durée indéterminée (CDI)	secteur privé	28,6	22,7	52,4	48,3	61,6	58,8
Contrat à durée limitée (CDL)	Contrats aidés ou d'apprentissage	4,4	3,5	6,1	5,6	2,8	2,7
	CDD de droit privé et contrats de travail temporaire (CTT)	59,6	68,0	25,0	30,9	14,1	18,0
Sans contrat de travail	secteur public	4,7	3,7	9,1	8,4	15,8	15,1
	secteur privé	1,0	0,8	2,2	2,0	2,0	1,9
Contrat de travail manquant	secteur public	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
	secteur privé	1,5	1,2	5,1	4,7	3,6	3,4
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010.

* Hors individu dont le contrat de travail de la liaison principale était un **contrat de travail temporaire (CTT)**

** La liaison salariale principale est celle ayant procuré le salaire le plus élevé en 2010.

Lecture : 28,6 % des salariés individus ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (c'est-à-dire une liaison salariale dont le contrat de travail est à durée limitée, **hors intérim**, et la durée de paye inférieure ou égale à 1 mois) ont néanmoins eu aussi en 2010 une liaison salariale principale dont le contrat de travail était un CDI ; pour 59,6 % d'entre eux, le contrat de travail de leur liaison salariale principale au cours de l'année était un CDD de droit privé.

3.1.2 Une surreprésentation des femmes, des jeunes, des employés et des ouvriers

Quelles sont les caractéristiques sociodémographiques de ces salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (tableau 3.5) ?

On constate que **les femmes sont surreprésentées parmi les salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » en 2010, du moins lorsqu'on considère strictement les CDD hors intérim** : elles représentent 53,1 % de ces salariés contre 50,6 % de l'ensemble des individus observés au moins une fois dans les DADS en 2010. Au contraire, lorsqu'on tient compte des contrats de travail temporaires, les femmes apparaissent sous-représentées dans les salariés concernés par les « contrats courts ». Le pourcentage de femmes diminue encore parmi les salariés « en contrat court » ayant eu au moins une inscription à Pôle emploi en 2010 et parmi ceux ayant eu une ouverture de droit à indemnisation, ce qui signifie qu'**elles sont moins souvent inscrites à Pôle emploi et indemnisées que les hommes**.

Les moins de 25 ans sont très clairement surreprésentés dans les salariés ayant eu une liaison salariale « en contrat court » : ils représentent 44 % de ces salariés (que l'intérim soit ou non inclus), une proportion plus importante que parmi les « autres salariés non stables » (où ils sont 27 % environ). Cela est sans doute lié au fait que les « contrats courts » que nous captions sont principalement des contrats courts isolés – les jeunes, qu'ils occupent un contrat court lors de leur insertion sur le marché du travail ou en tant que job étudiant ont toutes les chances d'y être encore plus surreprésentés que parmi les salariés en contrat à durée limitée en général. **En revanche, leur part parmi les salariés en « contrat court » inscrits à Pôle emploi est près de 10 points inférieure (35,5 %) et leur part parmi les salariés en « contrat court » ayant un droit à indemnisation ouvert sur la période encore plus faible (25,8 %).** Etant en début de trajectoire professionnelle, les jeunes ont peu de droits à indemnisation et donc peu d'incitation à s'inscrire à Pôle emploi. Les 25-39 ans et particulièrement les 40-59 ans sont sous-représentés dans les salariés « en contrat court » et, pour ces derniers, dans les « autres salariés non stables ». Enfin, les 60 ans et plus sont sous-représentés dans les salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » mais surreprésentés parmi les « autres non stables » i.e. parmi ceux qui n'ont pas été continûment en emploi en 2010 – cela s'explique vraisemblablement par les départs en retraite ayant eu lieu en cours d'année.

Lorsqu'on considère la catégorie socio-professionnelle de la liaison salariale principale des salariés en 2010, on constate que **ce sont en premier lieu les employés qui sont surreprésentés dans les salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court »** ainsi que parmi les « autres non stables » ; les ouvriers le sont également, mais seulement lorsqu'on inclut les contrats de travail temporaires dans le champ des emplois courts.

Enfin, parmi les salariés ayant eu au moins une inscription à Pôle emploi en 2010⁷⁴, la part des célibataires et salariés sans enfant est plus importante parmi les salariés « en contrat court » que parmi les « autres non stables ». On observe peu de différence en termes de nationalité d'origine entre les deux populations.

En résumé, **les salariés ayant eu au moins une liaison salariale « en contrat court » sont plus souvent des femmes, lorsqu'il s'agit strictement de CDD, et des hommes, lorsqu'on inclut l'intérim, des jeunes, célibataires et sans enfant, des employés puis des ouvriers.**

⁷⁴ Seule sous-population pour laquelle cette information sur la situation conjugale est disponible.

Tableau 3.5 : Caractéristiques sociodémographiques des salariés selon le type de liaison salariale et l'inscription ou non à Pôle emploi en 2010

	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)				Individus sans « contrat court » et <u>sans</u> liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Autres non stables »		Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010	
	hors CTT**	y.-c. CTT	y.-c. CTT et inscrit à PE***	y.-c. CTT et inscrit à PE et indemn ****	hors CTT**	y.-c. CTT	hors CTT**	y.-c. CTT
% colonnes								
Part de femmes	53,1	48,9	46,5	43,4	51,7	49,6	50,6	49,5
Tranches d'âge en 2010								
Moins de 25 ans	44,4	44,5	35,5	25,8	26,9	27,5	14,2	15,8
25-39 ans	31,3	32,0	42,1	44,7	35,7	36,3	35,0	35,3
40-59 ans	21,0	20,6	21,7	28,7	29,8	29,1	46,1	44,5
60 ans et plus	3,3	2,9	0,4	0,8	7,7	7,1	4,7	4,4
Catégorie socio-professionnelle*								
Agriculteurs	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Artisans, comm et chefs d'entr	0,1	0,1	0,0	0,0	0,6	0,5	0,7	0,7
Cadres	9,9	8,1	4,1	7,0	12,0	11,2	15,5	14,8
Professions intermédiaires	15,9	13,7	10,3	11,3	16,4	15,6	19,9	19,3
Employés	48,3	42,8	41,2	36,4	44,8	42,6	37,4	36,5
Ouvriers	25,2	34,8	44,0	45,0	25,7	29,5	26,2	28,4
Valeurs manquantes	0,7	0,6	0,3	0,1	0,5	0,5	0,4	0,3
Situation conjugale***								
Célibataire			62,6	58,0				
Séparé/divorcé			7,3	8,0				
Vie maritale			29,8	33,5				
Veuf			0,4	0,4				
Nombre d'enfants***								
Aucun			68,4	64,8				
Un			14,3	15,9				
Deux			10,6	12,1				
Trois ou plus			6,7	7,2				
Nationalité***								
Français			90,3	90,9				
Union européenne			1,6	1,7				
Autre Europe			0,4	0,4				
Afrique du nord - Moy.-orient			4,3	4,1				
Autre pays d'Afrique			2,7	2,3				
Autre			0,7	0,6				

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010.

* Il s'agit de la CS de la liaison principale (i.e. la plus rémunératrice) des individus cette année-là.

** Hors individu dont le contrat de travail de la liaison principale était un **contrat de travail temporaire** (CTT)

*** Le champ est ici les individus ayant connu au moins 1 jour d'emploi DADS et au moins une inscription à Pôle emploi en 2010. Les variables « situation conjugale », « nombre d'enfants » et « nationalité » sont présentes seulement dans le Fichier historique (pas dans les DADS), on peut donc uniquement décrire les caractéristiques des inscrits à Pôle emploi selon ces dimensions. **** Le champ est ici les individus ayant connu au moins 1 jour d'emploi DADS et au moins une demande indemnisable (une ouverture de droits à indemnisation) dans l'année.

Lecture : Les moins de 25 ans représentent environ 44 % des individus ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (que ces contrats courts incluent ou non l'intérim) mais seulement 35,5 % des salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » et une inscription à Pôle emploi en 2010 et 25,8 % des salariés « en contrat court » indemnisables cette année-là.

3.1.3 Des secteurs d'activités particuliers et des entreprises de taille moyenne

Dans quels types de secteurs d'activité et d'établissements les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 travaillent-ils ? Nous décrivons, dans le tableau 3.6, les caractéristiques de la liaison salariale principale des individus cette année-là. Pour notre population d'intérêt, il ne s'agit donc pas nécessairement des caractéristiques de l'entreprise qui les ont embauchés en contrat court mais cela donne une bonne indication du type d'univers professionnel dans lequel ils évoluent.

On retrouve bien les secteurs d'activité connus pour mobiliser beaucoup de contrats courts : **les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » sur la période sont surreprésentés dans les secteurs : commerce, hébergement et restauration, information et communication, services administratifs et de soutien, santé humaine et action sociale, arts, spectacles et activités récréatives.** Ils travaillent plus fréquemment que la moyenne dans **des établissements de taille petite ou moyenne**, de 10 à 99 salariés ; les plus petits établissements – moins de 10 salariés – sont eux surreprésentés au sein des liaisons salariales des « autres non stables » (les salariés n'ayant pas été continûment en emploi en 2010 mais sans liaison salariale en « contrat court »). Les salariés « en contrat court » sont surreprésentés dans les **entreprises privées et groupements de droit privé** ; les « autres non stables » chez les particuliers-employeurs, les entreprises individuelles et la fonction publique d'État.

Tableau 3.6 : Caractéristiques des entreprises (liaisons salariales principales en 2010)

% colonnes	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)		Individus sans « contrat court » et <u>sans</u> liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Autres non stables »		Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010	
	hors CTT**	y.-c. CTT	hors CTT**	y.-c. CTT	hors CTT**	y.-c. CTT
Secteur d'activité en fin d'emploi principal*						
Agriculture, sylviculture et pêche	0,8	0,6	2,4	2,2	1,1	1,1
Industries extractives	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Industrie manufacturière	6,5	5,2	8,9	8,2	11,8	11,2
Prod et distrib d'élec, de gaz, et d'AC	0,2	0,2	0,3	0,3	0,7	0,6
Prod. distrib. d'eau ; gestion déchets ...	0,4	0,3	0,5	0,5	0,7	0,7
Construction	4,6	3,7	6,9	6,4	6,4	6,1
Commerce ; réparation d'autos et motos	15,4	12,2	14,8	13,6	13,6	13,0
Transports et entreposage	3,7	2,9	4,1	3,8	5,5	5,3
Hébergement et restauration	11,5	9,2	8,7	8,0	5,3	5,1
Information et communication	4,1	3,2	3,0	2,8	3,0	2,9
Activités financières et d'assurance	2,1	1,7	2,7	2,4	3,4	3,2
Activités immobilières	0,8	0,7	1,2	1,1	1,1	1,1
Activités spé, scientifiques et techniques	5,2	4,2	5,7	5,3	5,4	5,2
Activités de services adm et de soutien	10,0	28,3	6,3	13,5	5,1	9,4
Administration publique	7,3	5,8	8,5	7,9	10,8	10,3
Enseignement	5,2	4,2	6,3	5,8	6,5	6,2
Santé humaine et action sociale	12,1	9,6	11,6	10,7	13,6	12,9
Arts, spectacles et activités récréatives	5,7	4,5	1,7	1,6	1,5	1,5
Autres activités de services	4,1	3,3	3,4	3,1	2,7	2,5
Activités des ménages comme employeurs	0,0	0,0	2,9	2,6	1,7	1,6
Valeurs manquantes	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Taille d'établissement en fin d'emploi principal*						
< 10 salariés	30,7	34,7	34,7	36,0	26,4	27,3
10-19 salariés	11,7	11,4	10,7	10,6	10,0	10,0
20-49 salariés	16,0	15,1	14,6	14,4	14,4	14,2
50-99 salariés	12,1	11,4	11,0	10,8	11,6	11,4
100-199 salariés	9,1	8,5	8,4	8,2	10,0	9,8
200-499 salariés	9,4	8,8	8,8	8,6	10,6	10,5
500-999 salariés	4,6	4,2	4,5	4,4	5,9	5,8
1000-1999 salariés	2,9	2,7	3,2	3,2	4,7	4,6
2000-4999 salariés	2,4	2,2	2,6	2,6	4,3	4,2
5000 salariés et plus	1,1	1,0	1,3	1,2	2,2	2,1
Ensemble hors valeur manquantes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Valeurs manquantes (% du total)	0,1	14,3	0,1	5,4	0,1	3,2
Domaine d'emploi en fin d'emploi principal*						
Fonction publique d'Etat	4,1	3,2	7,1	6,6	6,9	6,6
Fonction publique territoriale	6,9	5,4	6,4	5,9	9,2	8,8
Fonction publique hospitalière	3,0	2,3	2,9	2,7	4,6	4,4
Autres organismes publics administratifs	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Pers. morales de droit public soumises au droit commercial	1,4	1,1	1,3	1,2	2,5	2,4
Entreprises individuelles	8,3	7,4	9,0	8,5	6,3	6,1
Particuliers-employeurs	0,0	0,0	4,5	4,1	3,2	3,0
Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	16,7	13,5	10,3	9,7	10,4	10,0
Autres sociétés privées	59,5	66,8	58,2	61,1	56,7	58,4

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010

* Il s'agit des caractéristiques de la liaison salariale principale (la plus rémunératrice) des individus cette année-là.

** Hors individu dont le contrat de travail de la liaison principale était un **contrat de travail temporaire** (CTT).

Lecture : 9,2 % des individus ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (et même 11,5 % de cette même population hors intérimaires) ont travaillé dans le secteur de l'hébergement restauration en 2010 (secteur d'activité de leur liaison salariale principale de l'année), contre 8,7 % des « autres non stables » et 5,3 % des salariés dans leur ensemble.

3.2 Quels liens des salariés en contrats courts au chômage ?

Un des grands intérêts des données que nous mobilisons dans ce rapport est qu'elles permettent de décrire les expériences d'emploi mais aussi celles de chômage des salariés en « contrat court ». Quelle part de ces salariés est inscrite à Pôle emploi ? et indemnisée ?

Nous nous intéressons d'abord aux demandes d'emploi (tableau 3.7), c'est-à-dire à l'inscription au chômage. Logiquement, **les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 sont plus nombreux que les autres à avoir été inscrits au moins une fois à Pôle emploi en 2010** : c'est le cas de 43,9 % d'entre eux contre 37,7 % des « autres non stables » et 17,2 % de l'ensemble des salariés observés au moins un jour dans les DADS en 2010. *A contrario*, cela signifie que **la majorité de ces salariés en « contrat court » (56,1 %) n'a connu aucune inscription au chômage dans l'année**, c'est même le cas de 67,9 % des salariés n'ayant eu aucun autre type de contrat de travail dans l'année – sans doute n'ont-ils pas de droit au chômage et donc peu d'intérêt à s'inscrire.

Tableau 3.7 : Nombre d'inscription au chômage en 2010 des individus ayant eu au moins 1 jour d'emploi DADS en 2010

%	0	1	2	>=3	Ensemble
Aucune liaison salariale en « contrat court » et aucune liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Les Autres non stables »	62,3	25,9	9,0	2,8	100
Au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois) ...	56,1	28,0	11,1	4,8	100
<i>et au moins un employeur d'un autre type en 2010</i>	50,8	31,6	12,5	5,1	100
<i>sans employeur d'un autre type en 2010</i>	67,9	19,9	8,0	4,2	100
Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010	82,8	11,9	4,0	1,4	100

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010

Lecture : Parmi les individus ayant eu au moins une liaison salariale « en contrat court » en 2010, 56,1 % ne présentent aucune inscription sur la liste des demandeurs d'emploi en 2010, 11,1 % ont été inscrit à 2 reprises (deux « demandes d'emploi » distinctes).

Tableau 3.8 : Caractéristiques des demandes d'emploi des individus ayant connu au moins 1 jour d'emploi et au moins une inscription à Pôle emploi en 2010

Ensemble des individus ayant connu au moins un jour d'emploi DADS et d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi en 2010 %	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)	Individus sans « contrat court » et sans liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Autres non stables »	Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010
Motif d'inscription au chômage			
Licenciement économique	1,9	3,3	2,9
Autre licenciement	7,1	12,3	11,1
Démission	3,3	3,8	3,5
Fin de contrat	27,5	27,8	27,7
Fin de mission d'intérim	10,4	6,7	7,6
Autre	45,6	39,5	40,2
Sans objet (en emploi à la recherche d'un autre)	4,2	6,6	7,2
Type d'emploi recherché et disponibilité			
Immédiatement dispo., recherche CDI à temps complet	76,7	73,1	72,0
Immédiatement dispo., recherche CDI à temps partiel	5,7	7,0	8,0
Immédiatement dispo., recherche CDL (CDD, CTT, vacation...)	8,6	6,5	7,1
Non immédiatement dispo. (formation, arrêt maladie, congé mater., CRP...)	4,8	6,7	5,7
Pourvu d'un emploi, recherche d'un autre	4,2	6,6	7,2
Motif d'annulation de l'inscription au chômage			
Reprise d'emploi par propres moyens	7	10,2	9,2
Reprise d'emploi par ANPE	12,9	16,5	15,4
Entrée en formation, stage, dispositif d'insertion	5,5	6,9	6,1
Maladie, maternité, retraite...	11,3	12,2	11,7
Arrêt de recherche d'emploi, dispense de recherche d'emploi	2,8	3,6	3,6
Absence au contrôle, non réponse à convocation	56,4	47,3	50,8
Autres motifs	4,0	3,3	3,3
Durée d'inscription sur les listes des demandeurs d'emploi			
Moins d'un mois	14,3	14,9	14,1
Entre un et trois mois	13,4	12,7	12,6
Entre trois et six mois	14,2	15,2	14,6
Entre six mois et un an	19,8	20,7	19,9
Un an ou plus	38,3	36,5	38,8
Domaine du métier recherché			
Agriculture et Pêche, Espces nat et verts, Soins aux animaux	2,6	3,6	3,2
Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	0,5	0,5	0,5
Banque, Assurance, Immobilier	1,0	1,6	1,4
Commerce, Vente et Grande distribution	16,7	16,1	15,6
Communication, Média et Multimédia	1,8	2,0	1,9
Construction, Bâtiment et Travaux publics	11,7	9,8	9,7
Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation	9,6	8,3	8,5
Industrie	9,3	8,9	8,7
Installation et Maintenance	4,2	4,3	4,0
Santé	4,1	3,8	3,9
Services à la personne et à la collectivité	14,3	17,3	19,0
Spectacle	3,3	1,0	1,5
Support à l'entreprise	9,6	14,3	13,1
Transport et Logistique	11,1	8,7	9,0
Durée d'expérience dans le métier recherché			
Moins d'un année	29,0	23,0	24,0
1 année	15,2	12,7	13,3
2 années	13,0	12,5	12,6
3 années	8,3	8,3	8,3
4 années	5,4	5,8	5,7
5 années	5,1	5,6	5,6

6 années	4,2	4,6	4,5
7 années	2,5	3,0	2,9
8 années	2,2	2,8	2,7
9 années	1,3	1,7	1,6
10 années ou plus	13,7	20,0	18,9

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, ensemble des individus ayant connu au moins un jour d'emploi DADS et d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi en 2010

Lecture : Parmi les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » et au moins une inscription à Pôle emploi en 2010, 27,5 % se sont inscrits au chômage suite à une fin de CDD, 10,4 % suite à la fin d'une mission d'intérim.

Tableau 3.9 - Répartition des individus selon leur indemnisation chômage

	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)	Individus sans « contrat court » et <u>sans</u> liaison salariale couvrant l'ensemble de l'année = « Autres non stables »	Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale observée en 2010
Aucune inscription à Pôle emploi en 2010 ... <i>Ni demande indemnisable</i>	50,6	59,2	81,1
<i>Mais au moins une demande indemnisable en 2010</i>	5,4	3,1	1,7
Au moins une inscription à Pôle emploi... <i>Sans demande indemnisable en 2010</i>	17,3	11,2	5,7
<i>Et au moins une demande indemnisable en 2010</i>	26,6	26,5	11,6
Parmi les indemnisables, part d'individus... <i>effectivement indemnisés sur la demande</i>	97,3%	96,3%	96,2%
<i>ayant eu une activité réduite sur la demande</i>	82,6%	65,6%	73%
<i>dispensés de recherche d'emploi</i>	0,3%	0,5%	0,5%
<i>Annexe 4*</i>	19,3 %	12,3 %	14,2 %
<i>Annexes 8 et 10*</i>	7 %	1 %	2,3 %

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, liaisons salariales couvrant au moins 1 journée de l'année 2010

* Les annexes 4 concernent les intérimaires ; les annexes 8 et 10 respectivement les ouvriers et techniciens de la production cinématographique et de l'audiovisuel d'une part ; les artistes du spectacle et techniciens des entreprises de spectacle d'autre part.

Lecture : Parmi les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010, 50,6 % n'ont eu aucun contact avec Pôle emploi au cours de l'année (ni inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ni indemnisation) ; 32 % (5,4 % + 26,6 %) ont eu au moins une ouverture de droits à indemnisation sur la période ; 82,6 % des salariés en « contrat court » inscrits à Pôle emploi ont eu une activité réduite.

Par rapport à l'ensemble des salariés ayant eu au moins une inscription au chômage en 2010, les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 sont **plus souvent entrés au chômage suite à une fin de contrat d'intérim ou un autre motif** (tableau 3.8). Ils sont **surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles et à la recherche d'un CDI à temps complet ou d'un contrat à durée limitée**. Pour près de 53 % d'entre eux, cette demande d'emploi s'est terminée par une absence au contrôle, non

réponse à une convocation – sans doute liée à la reprise d'un emploi. Ils sont **surreprésentés dans les faibles durées d'inscription au chômage**. On retrouve, **dans les métiers recherchés par ces demandeurs d'emploi, les secteurs d'activité où les contrats courts sont surreprésentés** : commerce, construction, hôtellerie-restauration-tourisme, spectacle, transport et logistique mais aussi industrie. Leur **durée d'expérience dans le métier recherché est plus faible que la moyenne**.

Les salariés en contrat court sont moins nombreux que les « autres non stables » et que les stables à n'avoir eu aucune demande d'emploi ni demande indemnisable en 2010 – cela concerne tout de même la moitié d'entre eux (50,6 %) (tableau 2.9). Par rapport aux « autres non stables », **ils sont à peu près la même proportion à avoir eu un droit à indemnisation ouvert** (environ 32 %). **Ils sont également surreprésentés dans les régimes particuliers de l'indemnisation chômage**, les annexes 8 et 10 notamment, et dans l'activité réduite.

4 Analyse de trajectoires

Dans cette partie, nous nous intéressons aux **trajectoires en termes d'emploi, de chômage et de contrats de travail des individus de notre population d'intérêt**. Le champ sur lequel nous travaillons est **celui des individus ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 quelle qu'en soit la durée** (= un contrat à durée déterminée – CDD, contrat aidé, d'apprentissage - ou un contrat de travail temporaire – CTT ; N = 741 685 individus). Nous avons choisi de conserver tous les salariés ayant eu un contrat à durée limitée quelle qu'en soit la durée pour ne pas exclure des individus qui font partie de notre population d'intérêt mais qui auraient enchaînés des contrats courts chez un même employeur pendant plus d'un mois au cours de l'année 2010 et ne seraient donc pas repérés comme « en contrat court ». Nous distinguerons néanmoins plus particulièrement ceux qui ont connu au moins une liaison salariale en « contrat court » inférieur à 1 mois au cours de l'analyse (N = 220 700 individus, soit 30 %). Nous étudions leurs trajectoires sur 3 ans, entre début 2010 et fin 2012.

4.1 Transitions et trajectoires les plus fréquentes : des salariés en contrat court plus précaires et mobiles que les autres salariés en contrats à durée limitée

Près du tiers (32 %) des individus ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (CDL) en 2010 ont eu aussi une liaison salariale couvrant toute l'année, mais c'est le cas de seulement 14 % de ceux qui ont connu au moins une liaison salariale en « contrat court » contre 40 % pour les « autres CDL ». 69 % des salariés ayant eu un « contrat court » ont eu au moins une autre liaison salariale dans l'année. Pour rappel, les 31 % pour qui ne n'est

pas le cas se décomposent en : 26 % qui n'ont pas eu d'autre expérience d'emploi dans l'année ; 5 % qui ont eu plusieurs emplois mais uniquement des « contrats courts ».

Tableau 4.1 – Répartition des situations professionnelles principales (non emploi, contrats de travail) entre 2010 et 2012

	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)				Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « autre CDL » en 2010 (contrat à durée limitée, durée de paye > 1 mois)			
	Déc 2010	Juin 2011	Déc 2011	Juin 2012	Déc 2010	Juin 2011	Déc 2011	Juin 2012
Hors emploi	41,5	36,3	39,2	36,5	22,6	21,7	27,0	26,3
CDI	18,6	22,4	24,3	24,8	29	31,6	33,5	33,5
Contrats aidés, apprentissage	2,2	2,3	2,9	3,0	7,9	6,5	4,9	4,6
CDD droit privé	33,0	33,4	27,9	29,5	33,1	32,2	26,5	27,2
Sans contrat ou manquant	4,8	5,7	5,7	6,2	7,3	8,1	8,2	8,3
Effectif	220 700				520 985			
%	30 %				70 %			

Source : Panel FH-DADS 2012, échantillon au 1/12^e, calculs des auteurs.

Champ : France entière, Individus ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (CDL) en 2010, « courte » (durée de paye ≤ 1 mois) ou non.

Lecture : En décembre 2010, les salariés ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 sont 41,5 % à être « hors emploi » (i.e. absents des DADS) contre 22,6 % pour les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 mais « sans contrat court » (i.e. avec une durée de paye > 1 mois pour cette liaison salariale). 18 mois plus tard (en juin 2012), seuls 24,8 % des premiers ont un CDI comme emploi principal contre 33,5 % des salariés du second groupe.

Quel est le devenir de ces salariés au cours des deux années suivantes ? On constate que **la part des CDI augmente au fil du temps, mais faiblement** : en Juin 2012, seuls 1/4 (24,8 %) des salariés ayant eu un « contrat court » en 2010 ont un emploi principal en CDI (contre un tiers - 33,5 % - des salariés ayant eu un « autre CDL »). **Surtout, la part de « hors emploi » (chômage, inactivité) est plus importante pour ceux ayant eu au moins un « contrat court » en 2010 (36,5 %) et 32,5 % (29,5 + 3,0) ont toujours un emploi principal en CDL en juin 2012.**

Nous décrivons d'abord les séquences de l'échantillon dans son ensemble et par sous-groupe (en distinguant le groupe des « contrats courts » et le groupe des « autres CDL »), du point de vue de l'emploi et du chômage d'une part et des contrats de travail successifs d'autre part.

Tableau 4.2 : Description des 12 états d'emploi DADS et de chômage (FH) composant les trajectoires mensuelles entre 2010 et 2012 pour les deux sous-populations

		Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « autre CDL » en 2010 (contrat à durée limitée, durée de paye > 1 mois)	Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée observée en 2010
Nombre moyen de transitions entre les états		5,9	3,3	4,1
Durée moyenne dans les états (en mois)				
A0	Hors champ (inactivité) ⁷⁵	10,2	5,3	6,7
A1	Demande d'emploi non indemnisable (= inscription sur la liste des demandeurs d'emploi seule)	1,7	0,8	1,1
A2	Demande indemnisable (= ouverture de droits à indemnisation chômage)	2,7	2,7	2,7
B0	Emploi DADS annexe sans DE (sans inscription sur la liste des demandeurs d'emploi)	2,0	1,1	1,4
B1	Emploi DADS annexe avec DE (avec inscription sur la liste des demandeurs d'emploi)	0,4	0,1	0,2
B2	Emploi DADS annexe avec DI (avec ouverture de droits à indemnisation chômage)	0,8	0,4	0,5
C0	Emplois DADS annexes multiples sans DE (sans inscription sur la liste des demandeurs d'emploi)	0,4	0,1	0,2
C1	Emplois DADS annexes multiples avec DE (avec inscription sur la liste des demandeurs d'emploi)	0,1	0,0	0,1
C2	Emplois DADS annexes multiples avec DI (avec ouverture de droits à indemnisation chômage)	0,3	0,1	0,1
E0	Emploi DADS non annexe sans DE (sans inscription sur la liste des demandeurs d'emploi)	12,8	21,1	18,6
E1	Emploi DADS non annexe avec DE (avec inscription sur la liste des demandeurs d'emploi)	1,2	1,1	1,1
E2	Emploi DADS non annexe avec DI (avec ouverture de droits à indemnisation chômage)	3,5	3,2	3,3

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

Champ : France entière, Individus ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (CDL) en 2010, « courte » (durée de paye ≤ 1 mois) ou non.

Lecture : Les salariés ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 ont passé en moyenne 10 mois sur les 36 « hors champ » (i.e. absents des DADS et du FH-DADS donc vraisemblablement en inactivité) contre 5 mois pour les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 mais « sans contrat court » (i.e. avec une durée de paye > 1 mois pour cette liaison salariale).

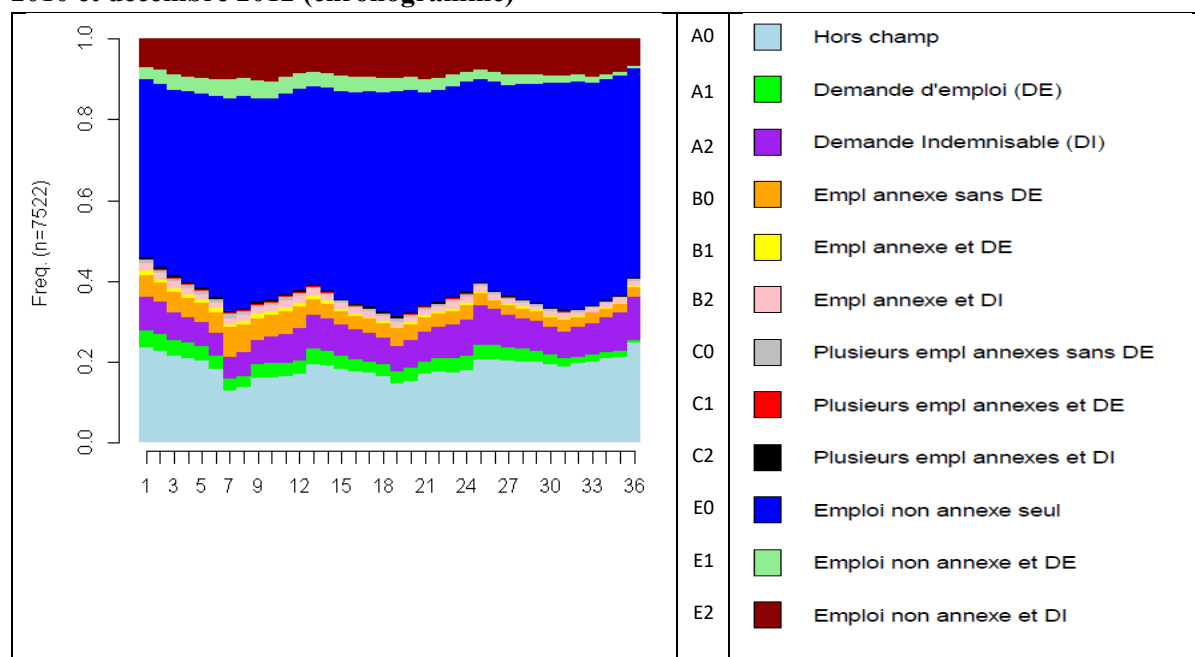
⁷⁵ Le hors champ correspond principalement à de l'inactivité.

4.1.1 Séquences d'emploi et de chômage

Pour mieux analyser le détail des trajectoires de ces salariés, nous avons codé **36 situations mensuelles**, entre janvier 2010 et décembre 2012, **définies selon 12 états distincts qui combinent situation vis-à-vis de l'emploi repérée dans les DADS - hors emploi, un seul emploi annexe, plusieurs emplois annexes, un emploi « non annexe »⁷⁶ - et situation vis-à-vis du chômage repérée dans le fichier historique de Pôle emploi (FH) - pas d'inscription à Pôle emploi, une inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (i.e. une « demande d'emploi » seule), une ouverture de droits (i.e. une « demande indemnisable »)**. Ces 12 états (tableau 4.2) mesurent donc la plus ou moins grande intégration sur le marché du travail et protection par l'assurance chômage.

Pour établir et décrire une typologie de ces trajectoires⁷⁷, nous avons été obligés de restreindre le nombre de séquences à analyser qui était trop élevé pour les capacités de l'outil mobilisé. Nous avons donc sélectionné aléatoirement 1 % des individus ayant connu au moins un contrat à durée limitée en 2010 (N = 7 522)⁷⁸.

Figure 4.1 : Séquences d'emploi et de chômage des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (courte ou non) en 2010 - Distribution des différents états entre janvier 2010 et décembre 2012 (chronogramme)



⁷⁶ Nous rappelons qu'un poste est considéré comme « non annexe » dans les DADS s'il permet d'atteindre certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail.

⁷⁷ Mobilisation du package TraMineR avec R Studio.

⁷⁸ Nous avons vérifié que cela ne changeait pas le pourcentage de salariés ayant connu au moins un contrat court, une liaison salariale autre, la distribution moyenne des états mensuels, etc.

Dans l'ensemble de La population des salariés ayant eu au moins un contrat à durée limitée en 2010, les états de leurs trajectoires 2010-2012 les plus fréquents sont en premier lieu l'emploi « non annexe » seul sans inscription au chômage (E0), puis l'inactivité (le « hors champ »-A0), l'activité réduite (emploi non annexe ou annexe avec demandeur d'emploi indemnisable = E2 et B2 dans une moindre mesure), l'indemnisation chômage seule ou inscription sur les listes de demandeurs d'emploi seule (i.e. sans cumul avec un emploi : A2 et, dans une moindre mesure, A1), l'emploi annexe sans inscription au chômage (B0) (figure 4.1 et tableau 4.2). On voit également que globalement les trajectoires de ces individus sont très peu stables, avec beaucoup de transitions entre de multiples états (4,1 en moyenne, cf. tableau 4.2 et « tapis » des séquences en annexe A.4).

On voit apparaître **une nette différence entre les trajectoires des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 et les autres salariés ayant été en contrat à durée limitée (hors « contrat court »)** (figure 4.2 et tableau 4.2) : l'emploi « stable » (« non annexe » sans chômage = E0) est bien plus fréquent pour ces derniers (durée moyenne de 21,1 mois contre 12,8), le « hors-champ » l'est moins (5,3 mois en moyenne contre 10,2). Les salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » sont plus fréquemment dans des situations d'emploi annexe seul (sans inscription au chômage = B0), d'emploi annexe cumulé avec une indemnisation (B2) et d'inscription au chômage seule (sans indemnisation - A1). Les états « emploi non annexe + indemnisation chômage » (E2 = activité réduite), de cumul entre emploi non annexe et inscription au chômage non indemnisé (E1) et de chômage indemnisé seul (A2) ont en revanche à peu près la même fréquence dans les deux sous populations. Tous ces éléments montrent que **les trajectoires des salariés ayant connu au moins une liaison salariale « en contrat court » en 2010 sont plus précaires que celles des salariés en « autre CDL »** dans la mesure où **ils sont moins fréquemment en emploi « non annexe »** au cours de ces 3 années, **plus souvent en inactivité, en emploi annexe et au chômage non indemnisé.**

L'activité réduite, situation qui voit se cumuler un emploi et une indemnisation chômage, **n'est pas un état majoritaire dans les trajectoires, pour aucune des deux sous populations** : la durée moyenne passée en activité réduite⁷⁹ au cours de ces 3 années est en effet de 4,5 mois pour ceux ayant eu un « contrat court » et de 3,6 mois pour les salariés ayant eu un « autre CDL ». **La trajectoire « d'activité réduite continue » est bien une des séquences qui apparaît** pour les deux sous-populations (cf. séquences en marron dans la figure 4.2d des séquences les plus fréquentes), **mais c'est une trajectoire qui reste rare comparativement à d'autres et notamment par rapport à la trajectoire de loin la plus fréquente, celle d'emploi « non annexe » en continu.** Si ce dernier type de séquence d'emploi « non annexe » en continu est plus rare parmi les salariés ayant eu au moins une liaison salariale « en contrat court » que parmi les « autres CDL », cette séquence reste celle qui est la plus fréquente pour eux aussi (cf. séquences en bleu foncé, figure 4.2d). Concernant les autres types de séquences fréquentes pour les deux sous-populations, il est frappant de voir que pour le groupe des « autres CDL » ce sont surtout des séquences qui alternent emploi « non annexe » et inactivité (« hors-champ ») avec

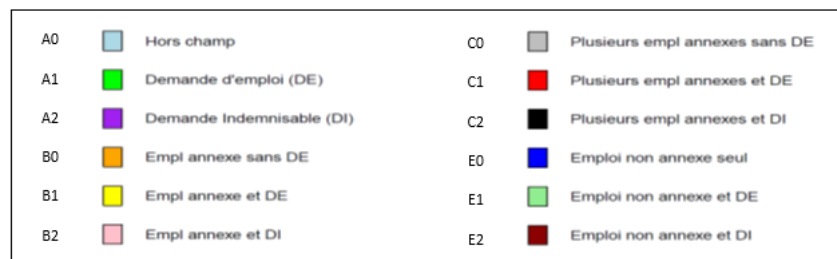
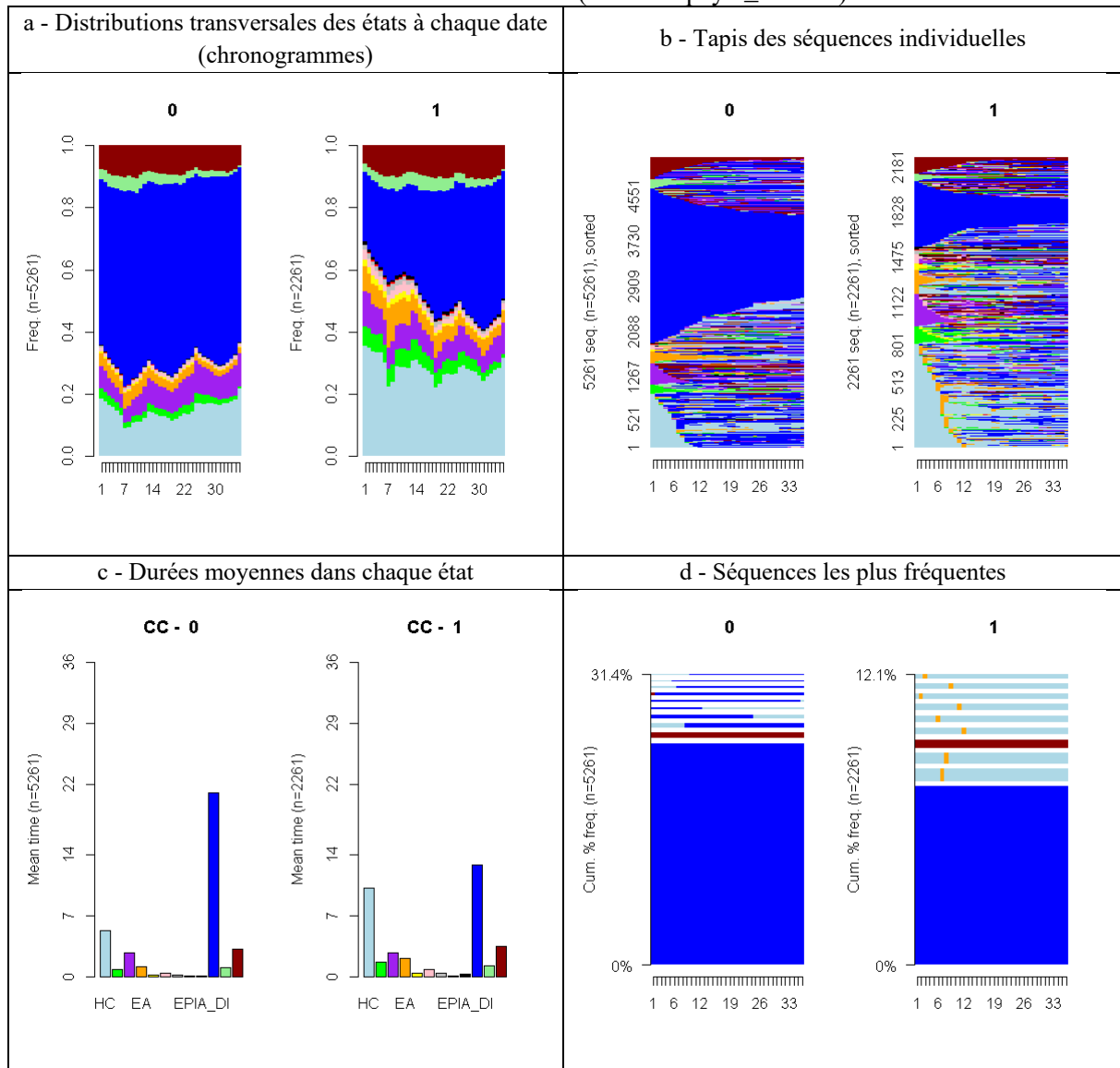
⁷⁹ Activité réduite, quel que soit le caractère de l'emploi exercé parallèlement à l'indemnisation chômage, annexe ou non annexe i.e. B2 + C2 + E2.

soit des trajectoires d'emploi puis d'inactivité soit l'inverse, alors que pour le groupe des « contrats courts » l'inactivité paraît plus continue avec une brève expérience d'emploi annexe interrompant cette inactivité quasi continue.

Figure 4.2 : Séquences d'emploi et de chômage des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 selon la durée de ce contrat :

0 = « autre CDL » (durée de paye >1 mois)

1 = « contrat court (durée de paye ≤ 1 mois)



Enfin, lorsqu'on regarde des indicateurs d'homogénéité des situations des deux sous-populations, comme l'entropie transversale⁸⁰, on constate que **les trajectoires des salariés ayant eu une liaison salariale « en contrat court » sont plus diverses que celles des salariés ayant eu un « autre CDL »**. L'entropie diminue au fil de la séquence, signifiant que les situations professionnelles au sein des groupes s'homogénéisent mais celles-ci restent plus diverses au sein du groupe des « salariés en contrat court ». De même, le nombre de transitions entre les différents états au cours des 3 ans est plus élevé pour ce groupe (5,9 transitions en moyenne contre 3,3 - cf. tableau 4.2) et en conséquence l'indicateur de complexité des séquences est également plus élevé pour ces derniers⁸¹ (Annexe 4).

4.1.2 Séquences de contrats de travail

Du point de vue des séquences de contrats de travail, les états les plus fréquents pour l'ensemble de la population des salariés ayant connu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 **sont le contrat à durée limitée (CDL), puis le « hors emploi » et le CDI** (figure 4.3a et tableau 4.3). **On voit cependant que les séquences de non emploi continu sont bien plus rares que les allers-retours entre contrats à durée limitée et non emploi** (figure 4.3b). *A contrario*, les autres états fréquents (notamment le CDI et le CDL) sont des états stables i.e. composent des séquences fréquemment continues sur les 2 ans (voir figure 4.3b). Chaque mois, la probabilité des salariés ayant eu un CDL en 2010 de passer d'un CDL à un CDI est seulement de 2 % environ⁸². La probabilité de basculer vers le non-emploi, de 8 % (tableau 4.3).

Là encore, **la comparaison des salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » en 2010 au groupe des salariés ayant eu un « autre CDL » laisse apparaître une plus grande précarité des premiers : la part des séquences en CDI est plus faible** (durée moyenne en CDI de 7,6 mois contre 10,9 mois pour le groupe des « autres CDL ») et **la part des séquences où domine largement le non-emploi** (chômage, inactivité) bien **plus élevée** (durée moyenne de 14,6 mois « hors de l'emploi » contre 8,8 mois). Les salariés du sous-groupe « autres CDL » sont plus fréquemment en contrats aidés / apprentissage. Ils occupent également davantage de postes dans le secteur public sans contrat de travail (= de fonctionnaires) (tableau 4.3 et figure 4.4). On retrouve, dans les trajectoires fréquentes du groupe des salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » les séquences longues de non emploi entrecoupées

⁸⁰ L'entropie transversale décrit l'évolution de l'homogénéité de la classe. Pour un âge donné, une entropie proche de 0 signifie que tous les individus du groupe (ou presque) sont dans la même situation. A l'inverse, l'entropie est de 1 si les individus sont dispersés dans toutes les situations.

⁸¹ Il s'agit d'un indicateur composite qui combine le nombre de transitions et la mesure de l'entropie transversale.

⁸² D'autres travaux ont montré que cette probabilité est plus faible pour les intérimaires que pour les salariés en CDD, cf. Givord et Wilner, 2014.

d'une brève expérience d'emploi avec un contrat à durée limitée (figure 4.4d). Ce type de séquences n'apparaît pas dans le groupe des « autres CDL », en revanche on observe une diversité de séquences pour cette sous-population des « autres CDL » : séquences d'emploi aidé (ou contrat d'apprentissage) continu, sorties de l'emploi à la fin d'un CDL, transitions d'un CDD vers un emploi aidé, transitions CDD vers CDI (figure 4.4d). En comparaison, les séquences de contrats de travail du groupe des « contrats courts » sont moins diverses en début de période. D'ailleurs, cette fois l'indice d'entropie relatif aux séquences de contrats de travail est inférieur pour ce sous-groupe que pour l'autre. En revanche, le nombre moyen de transitions entre différents contrats de travail au sein d'une séquence est plus élevé pour le sous-groupe des salariés « en contrat court » (tableau 4.3).

Figure 4.3 : Séquences de contrats de travail des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (courte ou non) en 2010

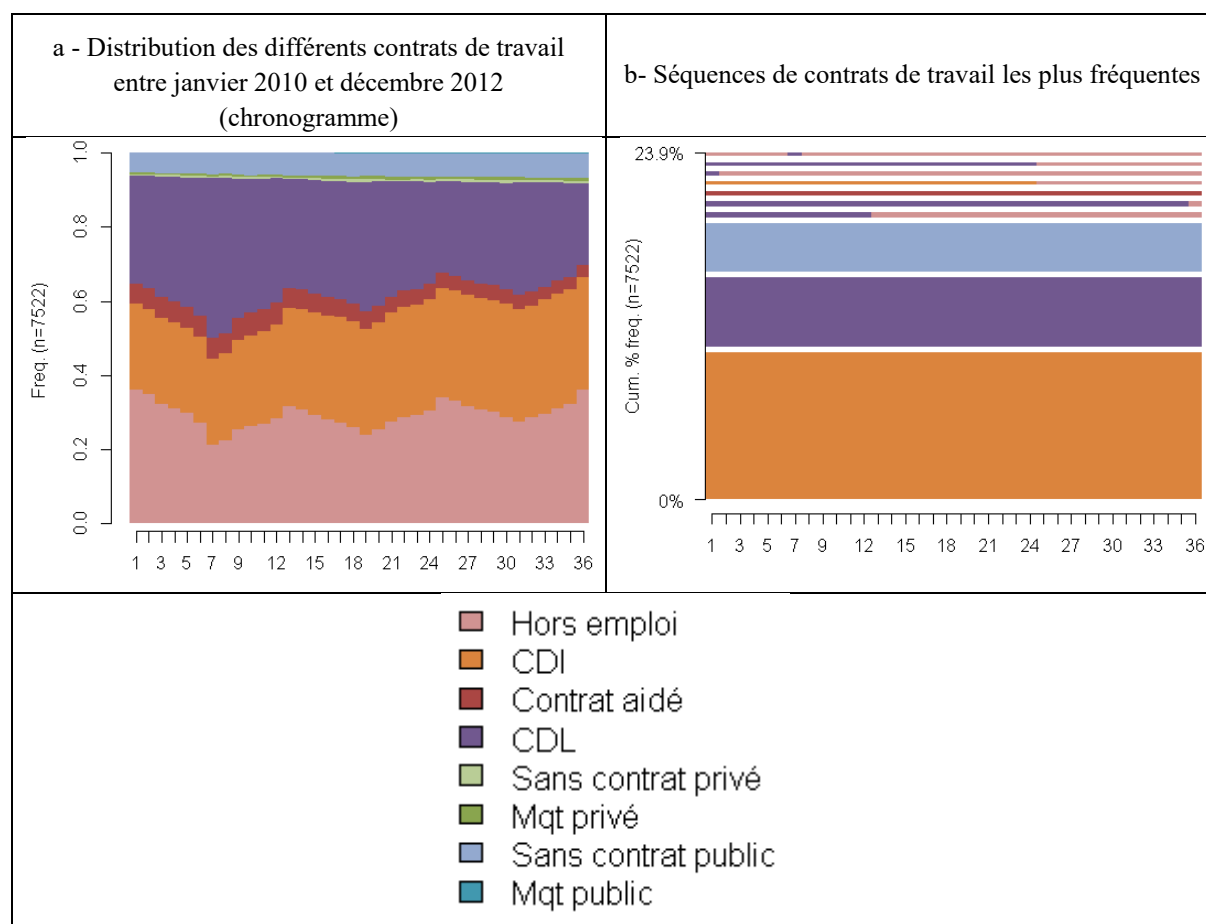


Tableau 4.3 : Description des contrats de travail des liaisons salariales principales entre 2010 et 2012 pour les deux sous-populations

	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 (en contrat à durée limitée, durée de paye ≤ 1 mois)	Individus ayant connu au moins une liaison salariale en « autre CDL » en 2010 (contrat à durée limitée, durée de paye > 1 mois)	Ensemble des individus avec au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée observée en 2010
Transitions entre les contrats			
Nombre moyen de transitions	4,1	2,3	2,8
Taux de transition CDD => Hors emploi			0,08
Taux de transition CDD => CDI			0,02
Durée moyenne dans les différents contrats			
Hors emploi (chômage ou inactivité)	14,6	8,8	10,5
Contrat à durée indéterminée (CDI)	7,6	10,9	9,9
Contrat aidé ou d'apprentissage	0,9	2,1	1,7
CDL = CDD de droit privé et contrats de travail temporaires	11,0	11,3	11,2
Sans contrat secteur privé	0,3	0,2	0,2
Contrat manquant secteur privé	0,3	0,2	0,2
Sans contrat secteur public	1,4	2,6	2,2
Contrat manquant secteur public	0,1	0,0	0,0

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

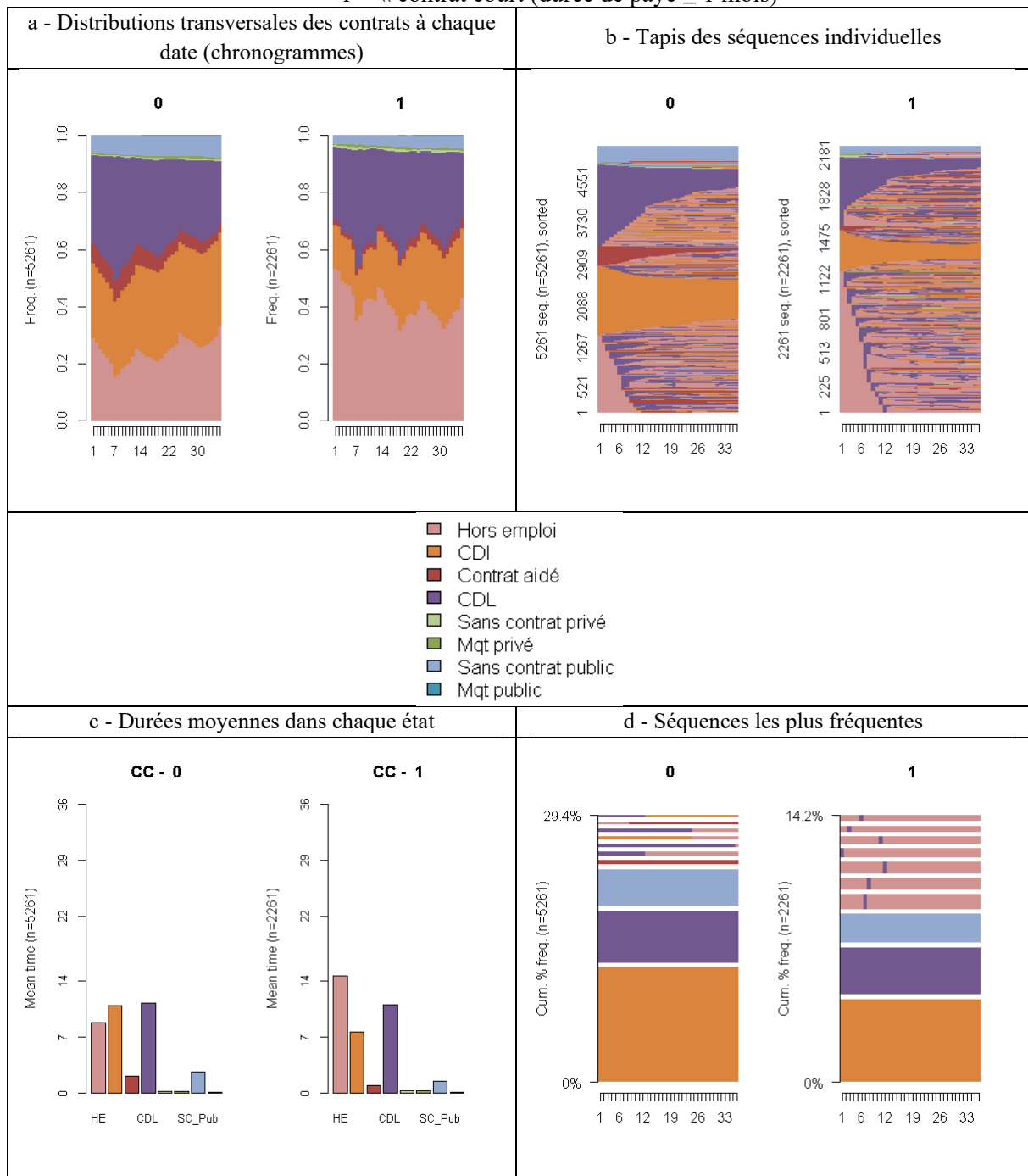
Champ : France entière, Individus ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (CDL) en 2010, « courte » (durée de paye ≤ 1 mois) ou non.

Lecture : Les salariés ayant connu au moins une liaison salariale en « contrat court » en 2010 ont passé en moyenne 14,6 mois sur les 36 « hors emploi » (i.e. absents des DADS donc au chômage ou en inactivité) contre 8,8 mois pour les salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 mais « sans contrat court » (i.e. avec une durée de paye > 1 mois pour cette liaison salariale). Ils ont connu en moyenne 4,1 transitions entre les différents contrats de travail sur la période. Le taux de transition mensuel entre CDD et CDI est de 0,02 pour l'ensemble de l'échantillon.

Figure 4.4 : Séquences de contrats de travail (principaux) des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 selon la durée de ce contrat :

0 = « autre CDL » (durée de paye >1 mois)

1 = « contrat court (durée de paye ≤ 1 mois)



4.2 L'analyse de séquences pour analyser les trajectoires

Pour aller plus loin dans l'analyse de la diversité des profils et des trajectoires d'emploi et de chômage des salariés « en CDL », **nous avons mobilisé la méthode de *l'optimal matching*⁸³ pour construire une typologie des trajectoires des salariés en contrat à durée limitée sur la période 2010-2012.** L'objectif principal de cette méthode est d'identifier – dans la diversité d'un corpus de séquences constituées de séries d'états successifs – les régularités, les ressemblances, puis le plus souvent de construire des typologies de « séquences-types ». Une séquence individuelle est la liste des 36 situations mensuelles qui composent la trajectoire entre 2010 et 2012. **Les états retenus pour établir une typologie des trajectoires sont les 12 états décrivant la plus ou moins grande proximité à l'emploi stable (dans les DADS) et à l'assurance chômage (grâce à l'information issue du FH) : états A0 à E2 (voir tableau 4.2).** La distance entre deux séquences est calculée à partir des algorithmes *d'Optimal Matching* qui mesurent la dissimilarité entre deux séquences en transformant l'une en l'autre au moyen des opérations élémentaires que sont l'insertion, la suppression et la substitution. Les coûts de substitution sont calculés à partir des taux de transition entre états et les coûts d'insertion-suppression fixés à 1. **Cette matrice de distances est ensuite utilisée pour une classification descendante hiérarchique (CAH, méthode de Ward) qui permet de regrouper les séquences en un certain nombre de classes, en fonction de leur proximité.** Au vue de l'arbre de classification (dendogramme) et de la représentation des sauts d'inertie, **nous avons décidé de fixer le nombre de classes à 7 (voir figures A.4 en annexe).** L'analyse et la classification ont été faites **sur l'ensemble de l'échantillon des salariés ayant eu une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010** (quelle que soit la durée de leur CDL) et nous décrivons ensuite les sur/sous-représentations de chacun des deux sous-groupes dans ces différentes classes, ainsi que leurs séquences en termes de contrats de travail (même si cette information n'a pas contribué à la formation des classes).

4.3 Une diversité de trajectoires

La première classe, la plus nombreuse (30 % de l'échantillon) est composée de séquences continues d'emploi non annexe (E0, en moyenne 35 mois sur les 36) (tableau 4.4 et figure 4.5). Les salariés du sous-groupe « autres CDL » y sont très nettement surreprésentés : cette classe regroupe 37 % de ces salariés contre 14 % des salariés du sous-groupe ayant eu une liaison salariale « en contrat court ». C'est dans cette classe que les contrats « CDI » et les « emplois publics sans contrat de travail » (i.e. les postes de fonctionnaires) sont les plus fréquents (figure 4.5d). En termes de caractéristiques sociodémographiques, les âges médian

⁸³ Cf. par exemple Gonthier et Vinceneux, 2011 ; ou Gilles *et al.*, 2018 qui ont mené une analyse similaire sur les chômeurs ayant exercé une activité réduite

(25-39 ans), les cadres et professions intermédiaires y sont surreprésentés. Les secteurs d'activité qui sont le plus surreprésentés dans cette classe sont la « santé humaine et action sociale » ainsi que « l'administration publique ». Cette part importante de l'emploi public se perçoit également au travers du domaine d'emploi relatif à la liaison salariale principale de 2010 : les trois fonctions publiques sont surreprésentées dans cette classe. Les activités qui viennent ensuite sont l'industrie manufacturière, la construction et le transport. Les entreprises à partir de 100 salariés, jusqu'aux plus grandes, sont nettement surreprésentées dans cette classe. Tous ces éléments concourent pour nommer cette classe celle des **stables**. Dans ce groupe, l'emploi en contrat à durée limitée vient en complément d'un emploi stable en CDI (voire d'un emploi dans la fonction publique) ou constitue un passage dans la trajectoire avant d'évoluer vers un emploi stable (CDI ou poste de fonctionnaire). La trajectoire paragon de la classe (i.e. la plus proche du centre de la classe) est celle d'un homme, d'âge médian qui a travaillé comme ouvrier dans le secteur de la construction (gros œuvre), d'abord en CDD puis en CDI en fin de période. Certains individus de la classe sont aussi continûment en CDD sur toute la période, par exemple dans le secteur du bâtiment.

La classe 2 regroupe 22 % de l'échantillon, les salariés en contrat court y sont très légèrement surreprésentés (tableau 4.2). Cette classe regroupe **des séquences qui débutent par du « hors-champ » i.e. de l'inactivité** (A0, 6 mois en moyenne) **puis vont vers l'emploi non annexe** (22 mois en moyenne). La part des CDI (et de l'emploi public) y est importante, mais moins que dans la classe précédente, les séquences en contrats à durée limitée nombreuses. Les moins de 25 ans représentent plus de 50 % des individus de cette classe, ils y sont surreprésentés, de même que les employés. En termes de secteurs d'activité, ceux qui sont particulièrement surreprésentés dans cette classe sont le commerce, l'industrie manufacturière et la construction. Cette classe de salariés en contrats à durée limitée regroupe donc **des individus en insertion sur le marché du travail, qui se stabilisent ensuite dans l'emploi après un ou plusieurs CDL**⁸⁴. La trajectoire paragon de la classe est celle d'une jeune femme de moins de 25 ans, d'abord en inactivité (sans doute en études) puis en apprentissage comme vendeuse dans le secteur « habillement, articles de sport ».

La **troisième classe** (15,6 % de l'échantillon) est **une classe où le « hors champ » (inactivité) domine** (26,5 mois en moyenne). **Les salariés en contrats courts y sont très largement surreprésentés** puisqu'il s'agit de la classe où ils représentent la part la plus importante (49,3 % - tableau 3.4). Les moins de 25 ans (55,8 % des individus de la classe) et les plus de 60 ans (6,1 %) y sont très largement surreprésentés, les employés également, dans les secteurs de l'hébergement-restauration, des activités scientifiques et techniques, l'intérim ... il s'agit donc très vraisemblablement d'une classe qui regroupe **des jeunes inactifs (en études) qui font un petit boulot « contrat court » très ponctuel** de temps en temps (jobs d'été) ; et **des salariés bien plus âgés qui terminent leur carrière en contrat à durée limitée** puis passent à la retraite. Ces deux séquences (en termes d'emplois et de contrats) sont bien visibles lorsqu'on observe les séquences les plus fréquentes de cette classe (figures 5b et 5d). La

⁸⁴ Les jeunes sont d'ailleurs ceux qui connaissent le plus de transitions CDD-CDI, cf. Bonnet *et al.*, 2019.

séquence paragon de la classe est celle d'un jeune homme (18 ans) alternant de longues périodes d'inactivité (sans doute pour les études) et des courtes périodes d'emploi annexe (en juillet) ou non-annexe (en novembre-décembre) comme ouvrier du tri, emballage, expédition.

La classe 4 regroupe 4,6 % des salariés de l'échantillon. Les salariés ayant eu une liaison salariale « en contrat court » y sont surreprésentés Elle regroupe des salariés qui ont **de l'emploi annexe** (un seul ou plusieurs) **sans demande d'emploi**, c'est-à-dire qui ne sont pas inscrits parallèlement à Pôle emploi (14,7 mois en moyenne), ou alors ont une demande d'emploi seule en tout début de période. On observe aussi des transitions vers de l'emploi non-annexe seul en fin de période. Les mois passés en CDL sont particulièrement nombreux dans cette classe. Les jeunes et âgés y sont là-encore surreprésentés, ainsi que les femmes, les employés du commerce, de l'hébergement restauration, l'enseignement, les activités scientifiques et techniques, les autres activités de service ... **il s'agit donc de salariés qui exercent des emplois à durée limitée mais pour de faibles durées (puisque l'emploi reste annexe), peut-être parallèlement à des études (jeunes) ou en raison de contraintes familiales (femmes)**. La trajectoire paragon de cette classe est celle d'un jeune homme d'abord en inactivité, puis, à partir de l'été, vendeur en CDD dans le secteur de la vente des biens culturels avant de passer en CDI à temps partiel, puis d'avoir une interruption (inactivité) au cours de l'été 2011 puis à nouveau un CDD.

La classe 5 regroupe 5,9 % de l'échantillon, les **salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » y sont particulièrement surreprésentés**. Les salariés de cette classe sont très fréquemment inscrits à Pôle emploi, souvent avec un emploi (annexe ou non) en parallèle, mais ne sont pas indemnisés. Le chômage, les CDD et les contrats aidés y sont fréquents. En fin de période on perçoit quelques transitions vers du chômage indemnisé et vers de l'emploi « non annexe » seul. Il s'agit donc d'une classe d'individus pour qui les contrats à durée limitée sont un moyen d'échapper au chômage dans un contexte où ces personnes n'ont pas de droit à indemnisation chômage ouvert. Les femmes y sont surreprésentées, ainsi que les ouvriers. En termes de secteurs d'activité, on note une surreprésentation de l'intérim et des autres activités de service. La trajectoire paragon de la classe est d'ailleurs celle d'un homme de 24 ans, intérimaire, ouvrier qualifié dans le bâtiment (gros œuvre), qui a connu plusieurs périodes de non emploi.

La classe 6 regroupe 14,7 % des individus de l'échantillon, les salariés en « contrat court » y sont très légèrement surreprésentés. Il s'agit cette fois de salariés qui ont fréquemment connus **des transitions d'un emploi non annexe** (fréquemment un CDL, un contrat aidé voire un CDI) **vers le chômage indemnisé seul ou en activité réduite** (cumul avec un emploi non annexe ou annexe). Les 25-39 ans y sont surreprésentés ainsi que les ouvriers. La construction, le commerce, l'intérim et les autres activités de service sont surreprésentés dans cette classe. La trajectoire paragon de la classe est celle d'une femme d'une cinquantaine d'années, qui a travaillé à temps partiel en contrat aidé (CUI-CAE) comme agent administratif pour l'Etat (dans le secteur de l'enseignement en tant que catégorie C) et qui, à la fin de son contrat, se trouve un temps au chômage indemnisé seul puis en activité réduite.

Enfin, **la classe 7** regroupe 7 % des salariés de l'échantillon. Les salariés en « contrat court » y sont très légèrement surreprésentés. Il s'agit des demandeurs d'emploi en **activité réduite** (cumul d'un emploi « non annexe » et de droits à indemnisation chômage, pendant 24

mois en moyenne), avec quelques transitions entre activité réduite et indemnisation seule et une très grande majorité de contrats à durée limitée. Les secteurs d'activité les plus surreprésentés dans cette classe sont l'intérim, l'information-communication et les arts et spectacles ainsi sur les profils ouvriers et les 40-59 ans. La trajectoire parangon de cette classe est celle d'un homme dans la tranche d'âge 25-39 ans, en contrat de travail temporaire à temps complet comme magasinier qualifié ou ouvrier qualifié dans la manutention. Il a quelques périodes très courtes de chômage indemnisé seul mais est la plupart du temps en activité réduite.

En conclusion, **les séquences d'emploi, chômage et de contrats de travail des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010 sont très diverses. Les profils majoritaires sont d'abord les « stables »** (près d'un tiers de cette population) qui cumulent un ou plusieurs « contrats courts » avec un emploi stable ou passent d'un CDL à un emploi stable, **puis les jeunes qui s'insèrent sur le marché du travail en débutant par un contrat à durée limitée (22 %) ou qui exercent de petits jobs d'été parallèlement à leurs études (15,6 %).** Dans un des profils (classe 6, 14,7 %), **la perte de l'emploi précaire en CDL conduit au chômage indemnisé. Trois autres profils qui sont minoritaires semblent travailler quasi-continûment en contrats à durée limitée, plus ou moins rémunérateurs** (i.e. plus ou moins « annexes ») mais deux d'entre eux ne perçoivent pas d'indemnisation chômage (même si les salariés d'un de ces deux profils sont inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi). Au final la situation de cumul entre contrats à durée limitée permanents et indemnisation chômage i.e. l'activité réduite de façon continue est une situation très minoritaire dans notre échantillon – **elle ne concerne que 7 % de ces salariés et concerne des professions ou secteurs spécifiques** (arts et spectacles, information-communication, intérim ...). Au final, **le recours et l'ouverture de droits à indemnisation est loin d'être une situation fréquente dans les trajectoires des salariés étudiés.** Dans l'ensemble de l'échantillon, en moyenne, **seuls 6,6 mois (sur 36) sont indemnisés.** On retrouve ici un constat similaire à Gonthier et Vinceneux (2017) ou à Gilles *et al.* (2018) qui évaluaient à seulement 1/4 des salariés en activité réduite ceux en ayant un usage intensif. Ces constats invitent donc à remettre en question les assimilations qui sont très souvent faites entre contrats courts et subvention par l'assurance chômage des salariés concernés ou des secteurs et entreprises qui les emploient.

Tableau 4.4 – Description des classes de séquences d’emploi et de chômage 2010-2012 des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Ensemble
	Les stables	Les jeunes en insertion sur le marché du travail	Les inactifs	Les tjrs en CDL, non inscrits au chômage	Cumul emploi annexe en CDL et DE	Fin de CDL et bascule vers chômage indemn. (DI)	Activité réduite	Ensemble
N	2261	1666	1170	345	444	1109	527	7522
% des effectifs par classe	30,1	22,1	15,6	4,6	5,9	14,7	7	100
Durée moyenne dans les différents états								
Hors champ (A0)	0,2	6,0	26,5	6,2	5,5	3,8	0,6	6,7
DE inscription à Pôle emploi (A1)	0,0	0,9	0,8	0,8	8,8	1,2	0,2	1,1
DI (droit à indemnisation) (A2)	0,1	1,4	0,5	2,4	2,6	11,1	5,2	2,7
Emploi annexe sans DE (B0)	0,1	0,8	3,4	12,0	0,6	0,5	0,1	1,4
Emploi annexe et DE (B1)	0,0	0,1	0,2	0,5	1,7	0,2	0,1	0,2
Emploi annexe et DI (B2)	0,0	0,3	0,1	0,9	0,6	1,6	1,3	0,5
Plusieurs emplois annexes sans DE (C0)	0,0	0,1	0,2	2,7	0,1	0,1	0,1	0,2
Plusieurs emplois annexes et DE (C1)	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0	0,1
Plusieurs emplois annexes et DI (C2)	0,0	0,1	0,0	0,2	0,2	0,6	0,4	0,1
Emploi non-annexe seul (E0)	35,1	22,4	4,0	8,2	4,9	10,5	3,5	18,6
Emploi non-annexe et DE (E1)	0,1	1,4	0,2	0,5	8,7	0,9	0,7	1,1
Emploi non-annexe et DI (E2)	0,2	2,3	0,2	1,3	2,0	5,4	23,9	3,3
Part des femmes	51,5	46,4	49,0	56,2	52,9	49,0	49,9	49,8
Tranches d'âge**								
Moins de 25 ans	24,0	51,6	55,8	51,6	30,6	32,3	14,4	37,3
25-39 ans	44,6	30,6	22,3	23,8	39,4	43,4	41,4	36,4
40-59 ans	28,8	16,3	13,3	18,6	29,1	24,0	43,8	23,5
60 ans et plus	2,6	1,6	8,6	6,1	0,9	0,4	0,4	2,9
Catégorie socio-professionnelle*								
Artisans, commerçants et chefs d'entrs	0,2	0,1	0,2	0,3	0,0	0,1	0,0	0,1
Cadres et prof intellectuelles supérieures	14,4	6,3	6,6	4,9	3,4	4,7	6,8	8,4
Professions intermédiaires	20,3	13,4	11,7	14,8	8,6	9,8	10,1	14,2
Employés	37,3	47,4	50,1	50,4	43,7	44,0	31,1	43,1
Ouvriers	27,0	32,5	30,9	28,7	42,8	40,8	51,2	33,5
Valeurs manquantes	0,8	0,4	0,6	0,9	1,6	0,6	0,8	0,7
Secteur d'activité fin de LS principale*								
Agriculture, sylviculture et pêche	0,3	0,5	0,6	0,0	0,0	0,5	0,6	0,4
Industries extractives	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie manufacturière	9,3	8,0	5,3	3,5	5,0	5,7	4,0	7,0
Production et distribution d'élec, gaz, AC	0,4	0,4	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,3
Prod et distrib d'eau ; gestion déchets ..	0,4	0,5	0,3	0,0	0,2	0,5	0,2	0,4
Construction	6,0	6,3	3,5	3,2	2,7	6,8	2,9	5,3
Commerce ; réparation d'automobiles	11,8	15,2	13,7	15,1	7,7	14,1	6,3	12,7
Transports et entreposage	5,3	3,5	1,7	2,9	0,9	3,3	2,7	3,5
Hébergement et restauration	3,8	8,9	12,0	9,9	7,9	8,4	3,2	7,4
Information et communication	2,2	1,4	1,9	1,5	1,4	1,4	3,6	1,9
Activités financières et d'assurance	1,8	1,9	1,8	1,5	0,7	1,2	0,6	1,6
Activités immobilières	0,9	1,4	0,6	0,6	1,6	0,5	0,6	0,9
Activités spéc., scientifiques et techn	5,4	3,9	5,1	5,8	3,4	3,4	1,1	4,3
Activités de services adm et de soutien	6,7	19,1	25,6	24,9	33,6	25,3	45,9	20,3
Administration publique	13,5	6,4	7,7	5,5	6,3	4,5	6,5	8,4
Enseignement	7,5	5,8	4,1	6,1	5,9	5,0	4,9	5,9
Santé humaine et action sociale	19,4	11,1	8,1	11,0	13,5	11,0	8,9	13,1
Arts, spectacles et activités récréatives	1,9	2,1	4,5	3,2	2,9	3,6	5,5	3,0
Autres activités de services	3,5	3,4	3,2	5,5	6,3	4,6	2,5	3,8
Activ des ménages comme employeurs	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Valeurs manquantes	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1

	Les stables	Les jeunes en insertion sur le marché du travail	Les inactifs	Les tjrs en CDL, non inscrits au chômage	Cumul emploi annexe en CDL et DE	Fin de CDL et bascule vers chômage indemn (DI)	Activité réduite	Ensemble
Taille étab fin LS principale*								
< 10 salariés	19,9	32,9	37,7	33,2	34,3	37,1	38,1	30,3
10-19 salariés	9,8	11,9	10,4	10,0	12,3	10,2	7,1	10,4
20-49 salariés	14,5	13,6	14,3	14,2	12,1	16,6	16,0	14,5
50-99 salariés	12,1	11,4	10,2	14,8	14,8	11,7	13,4	12,0
100-199 salariés	10,3	8,8	8,0	7,4	6,6	9,2	7,4	8,9
200-499 salariés	10,7	8,7	9,4	11,3	7,7	7,9	10,2	9,5
500-999 salariés	6,7	4,7	3,7	3,9	5,8	4,1	3,7	5,1
1000-1999 salariés	6,1	3,6	2,9	2,9	3,3	2,2	1,8	4,0
2000-4999 salariés	6,9	3,2	2,3	1,6	2,7	0,9	2,1	3,8
5000 salariés et plus	3,2	1,2	1,2	0,7	0,6	0,1	0,3	1,6
Domaine d'emploi fin LS principale*								
FPE (fonction publique d'Etat)	7,6	5,2	5,0	2,9	5,2	4,6	3,8	5,6
FPT (fonction publique territoriale)	13,6	6,4	6,6	7,0	5,9	4,5	6,3	8,3
FPH (fonction publique hospitalière)	9,0	3,9	2,1	1,7	3,4	1,7	1,0	4,5
Autres organismes publics administratifs	0,6	0,2	0,4	0,0	0,5	0,2	0,6	0,4
Pers. morales de droit public soumises au droit commercial	2,2	1,1	0,9	0,9	1,1	0,6	0,2	1,3
Entreprises individuelles	5,4	9,2	8,8	11,0	8,1	9,6	5,1	7,8
Particuliers-employeurs	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	11,7	9,2	11,6	17,4	20,1	14,4	14,4	12,5
Autres sociétés privées	49,9	64,7	64,4	59,1	55,6	64,3	68,7	59,6
Au moins une LS en "contrat court"	13,9	31,4	49,3	38,8	43,0	31,7	32,5	30,1
Au moins une LS couvrant tout 2010	76,1	17,7	2,6	21,7	11,9	16,4	22,4	32,9
Au moins une LS pas en CDL en 2010	25,5	17,0	6,2	13,6	8,1	12,9	8,4	16,0

Source : Panel FH-DADS 2012, calculs des auteurs.

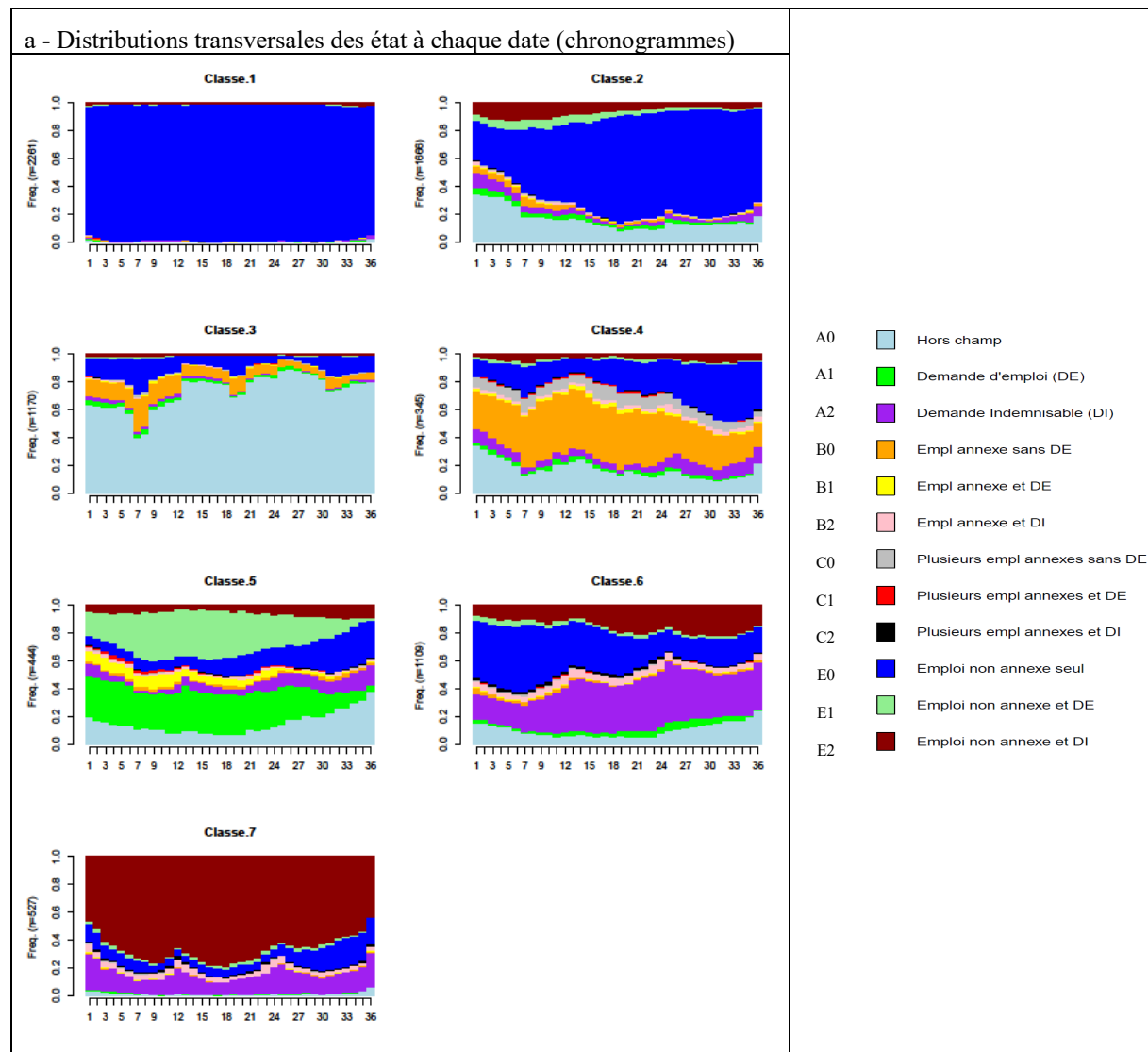
Champ : France entière, Individus ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (CDL) en 2010, « courte » (durée de paye \leq 1 mois) ou non.

* Il s'agit des informations relatives à la liaison salariale principale de 2010.

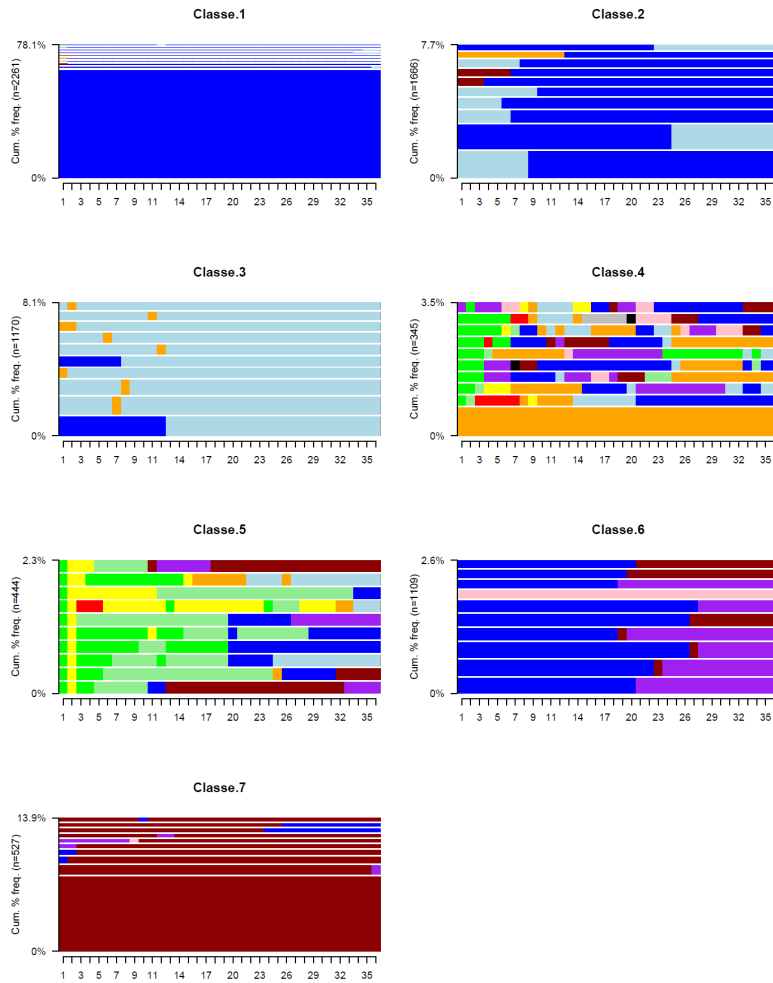
** Age en 2010

Lecture : Les salariés de la classe 1 représentent 30 % de l'ensemble de l'échantillon des individus ayant eu au moins une liaison salariale en CDL en 2010. Les salariés ayant eu une liaison salariale en « contrat court » ne représentent que 13,9 % des individus de cette classe contre 30,1 % dans l'ensemble de l'échantillon, ils sont donc nettement sous-représentés dans cette classe. En moyenne, les salariés de cette classe ont passé 35,1 mois en emploi « non annexe ». Les jeunes de moins de 25 ans représentent 24 % des individus de cette classe et 9 % des salariés de cette classe ont eu en 2010 une liaison salariale principale dont le domaine d'emploi était la fonction publique hospitalière.

Figure 4.5 : Description des classes de séquences d'emploi et de chômage 2010-2012 et des séquences de contrats de travail des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée en 2010

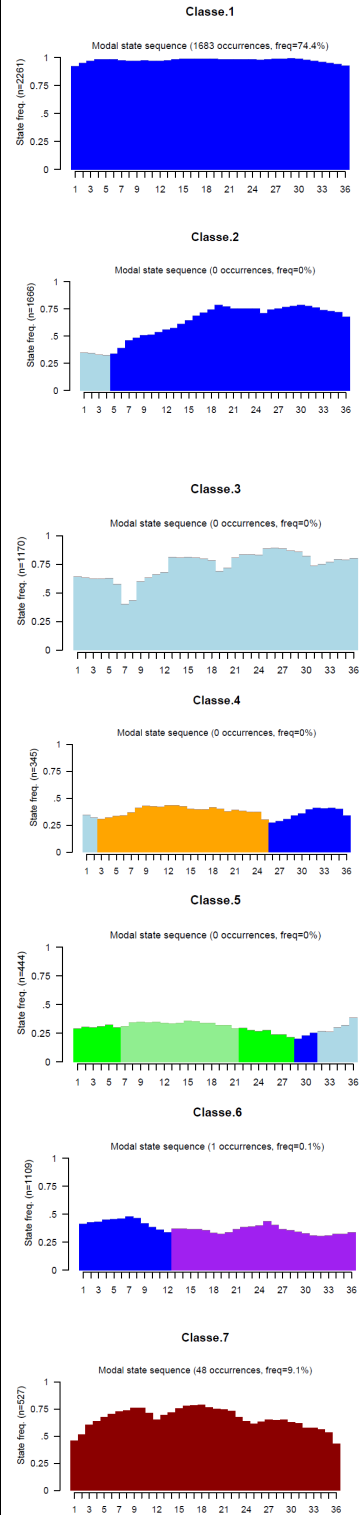


b - Séquences les plus fréquentes

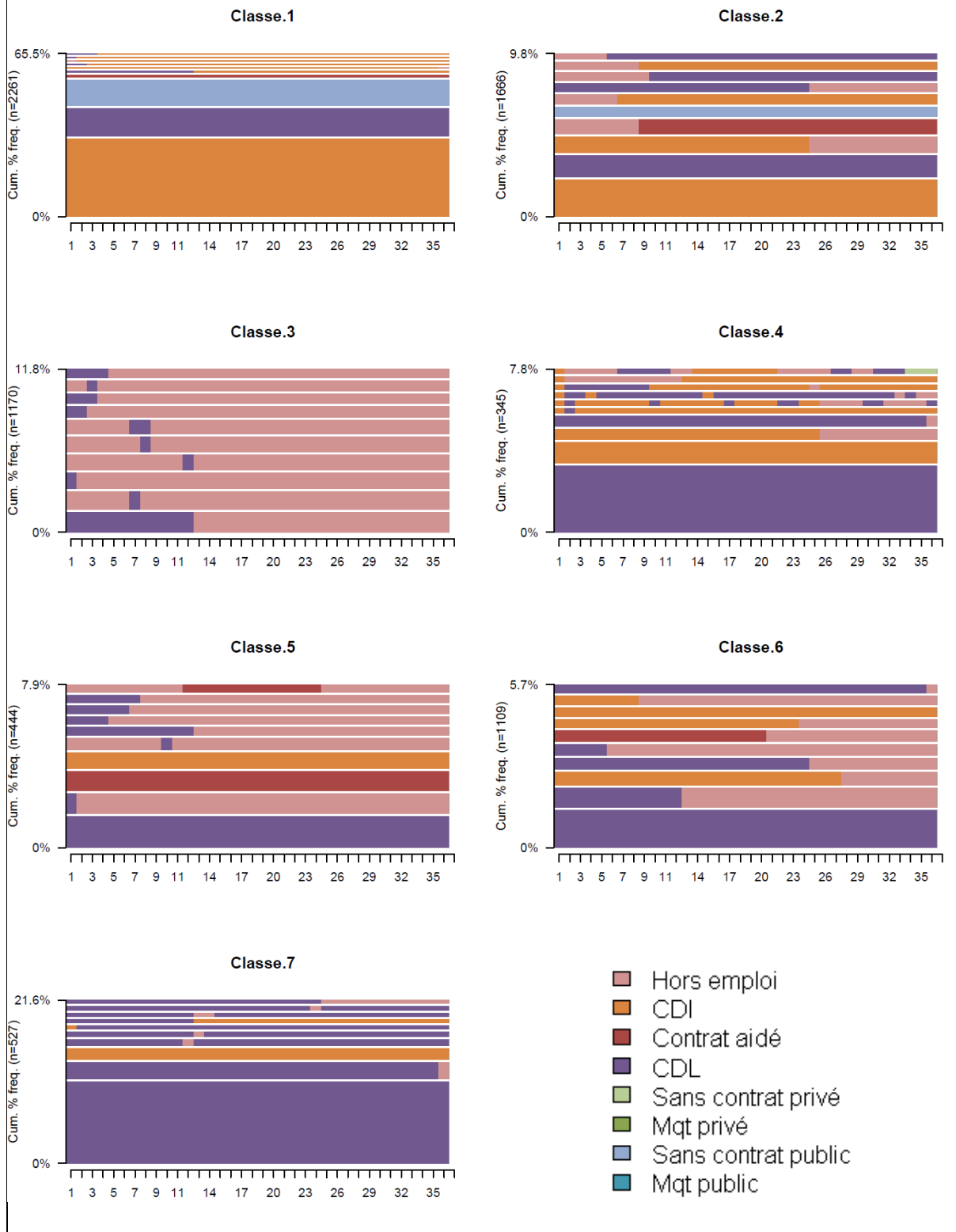


- Hors champ
- Demande d'emploi (DE)
- Demande Indemnisable (DI)
- Empl annexe sans DE
- Empl annexe et DE
- Empl annexe et DI
- Plusieurs empl annexes sans DE
- Plusieurs empl annexes et DE
- Plusieurs empl annexes et DI
- Emploi non annexe seul
- Emploi non annexe et DE
- Emploi non annexe et DI

c - Etats modaux



d- Contrats de travail les plus fréquents



Bibliographie

- 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*, Juillet.
- Barlet M., Minni C. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part de CDI dans l'emploi », *Dares-Analyses*, n°056.
- Baghioni L. (2019), « L'intersaison : vécus du chômage à contre-rythme des temps sociaux dominants », *Temporalités* [En ligne], 29.
- Barbier J.-C. (2002), « A survey of The Use of The Term précarité in French Economics and Sociology », *Document de travail*, n° 19, Centre d'Études de l'Emploi.
- Beffy, M. (2006), « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs ». *Insee Première*, n°1081.
- Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrat court se font chez un ancien employeur », *Éclairages. Études et analyses*, Unédic, janvier.
- Benoteau I. Goin A. (2014), « Les services à la personne - Qui y recourt ? Et à quel coût ? », *Dares Analyse*, n°063.
- Béraud M., Eydoux A., Fériel E., Higelé J.-P. (2014), « Une instrumentalisation du RSA par les employeurs ? Le RSA à l'épreuve des pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre », *Travail et emploi*, n° 140.
- 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 », *AcosStat*, n°143, décembre.
- Blasco S. (2010), « Le non-recours à un système d'assurance chômage avec politiques actives d'emplois », *Économie et prévision*, n°192, pp. 1-25.
- Blasco S., Fontaine Ph. (2010), « Étudier le non-recours à l'assurance-chômage », *Revue économique*, vol. 61, n° 5, pp. 935-943.
- Bonnet O., Georges-Kot S., Pora P. (2019), « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplin pour une carrière ? » *Emploi, chômage, revenus du travail*, pp. 47-60.
- Boumaza M. et Pierru E. (2007), « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, 2007/1 (n° 65), pp. 7-25.

- Boutchenik B., Lardeux R. (2020), « Droits rechargeables : informer les chômeurs de leurs droits diminue le non-recours », *Analyses*, n°52. INSEE.
- Breuil-Genier P., Ponthieux S. Zoyem J.-P. (2001), « Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres », *Économie et statistique*, n°349-350.
- 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.
- Chauvin S. (2007), « Le worker center et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago », *Sociologies pratiques*, 15(2), pp. 41-54.
- Chauvin S. (2010), *Les agences de la précarité : journaliers à Chicago*, Paris, Le Seuil.
- Cingolani P. (2017), *La précarité*, PUF, coll. Que sais-je ?
- Cingolani P. (1986), *L'exil du précaire*, Klincksieck, coll. « Réponses sociologiques ».
- Clouet H. (2018), « Aux guichets du temps partiel : transactions temporelles dans le service public d'emploi allemand et français », *Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie*, Sciences-Po Paris.
- COE (2019). *Le travail non-déclaré*.
- Cohen V. (2014), « "Militer ça donne des forces". Potentiel transformateur et intégrateur de l'action collective des chômeurs », *Travail et Emploi*, n°138, pp. 117-129.
- Cohen, V. et Dunézat, X. (2018), *Quand les chômeurs se mobilisent*, Presses universitaires de Rennes.
- Corsani A. et Lazzarato M. (2008), *Intermittents et précaires*, Éditions Amsterdam.
- Gazier B., Picart C., Minni, C. (2016), *La diversité des formes d'emploi*. Conseil national de l'information statistique.
- Coquet B., Heyer E., (2018), *Pour une régulation économique des contrats courts sans contraindre les entreprises, en préservant l'assurance*, Sciences Po publications.
- Demazière, D. (2012), « Les droits des chômeurs : des mesures déstabilisatrices » in Odenore, *L'envers de la « fraude sociale ». Le scandale du non-recours aux droits sociaux*, La Découverte, coll. « Cahiers libres ».
- Demazière D. et al. (2013), *Être chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo. Une méthode de comparaison internationale*, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sciences Po Gouvernances ».
- Demazière D. et Zune M. (2019), « Temps de la recherche d'emploi et expérience du chômage », *Temporalités* [En ligne], n°29.
- Di Paola V., Kornig C., Moullet S., Recotillet I. (2016), « Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ? », *Rapport de recherche pour la CFDT*, Lest, Aix-en-Provence.

- Duvoux N. (2009), *L'Autonomie des assistés*, PUF, coll. « Le Lien social ».
- Duvoux N., Paugam S. (2008), *La régulation des pauvres*, PUF.
- Fitoussi J.-P. (2013), *Le théorème du lampadaire*. LLL.
- Fontaine F. et Vidalenc B. (2020), « Faut-il moduler les cotisations des employeurs à l'assurance chômage ? », *Les notes de l'IPP*, n° 57, septembre.
- François P. (2005), *Le monde de la musique ancienne : sociologie économique d'une innovation esthétique*, Economica, Paris.
- 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, 1, p. 31-68.
- Givord P., Wilner L. (2015), "When does the stepping-stone work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions", *Journal of Applied econometrics*, 30, pp.787-805.
- Gonthier P., Le Barbanchon T. (2016), « Les allocataires sont-ils sensibles aux effets de seuil ? », Pôle emploi, *Études et recherches*, n°8, pp. 100-138.
- Gonthier P. et Vinceneux K. (2017a), « Des demandeurs d'emploi qui travaillent ? les sept visages de l'activité réduite », *Revue française des affaires sociales*, 3, pp. 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°063.
- Grégoire M. (2009) « La clôture comme seule protection ? Syndicats du spectacle et marché du travail dans l'entre-deux-guerres (1919–1937) », *Sociologie du travail*, Vol. 51 - n° 1, pp. 1-24.
- Grégoire M., (2013), *Les intermittents du spectacle, enjeux d'un siècle de luttes (de 1919 à nos jours)*, La dispute, Coll. Travail et salariat.
- Grégoire M., Vivés C. (2018), « Combien de chômeurs indemnisés ? Un taux de couverture au plus bas occulté par un changement de définition », *Note de l'IES*, n° 42, mars 2018.
- Grégoire M., Vivés C. (2019) « Indemnisation du chômage : la saignée », AOC, 8 juillet 2019. <https://aoc.media/analyse/2019/08/09/indemnisation-du-chomage-la-saignee>
- Grégoire M., Vivés C., Deyris J. (2020), « Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? (1979-2019) », *Rapport pour la CGT*, IRES.
- Issehnane S., Gilles F., Moulin L., Oumeddour L. et Sari F. (2016), « Le recours à l'activité réduite : déterminants et trajectoires des demandeurs d'emploi », *Études et recherches*, n°8, Pôle emploi, Juillet.
- Jahoda M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H. (1971), *Marienthal: the sociography of an unemployed community*, Routledge.

- Jahoda M. (1982), *Employment and unemployment: A social-psychological analysis* (Vol. 1), CUP Archive.
- Jauneau Y., Vidalenc, J. (2019), « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première*, n° 1736, février 2019.
- Journeau F. (2019), « Relations de travail suivies entre salarié et employeur ». *Éclairages*. Unedic.
- Junod B., Lagarenne C., Minni C., Berné L. (2006), « Le Contrat Nouvelle Embauche ». *Dares Premières Synthèses*.
- Lavitry L. (2015), *Flexibilité des chômeurs mode d'emploi. Les conseillers à l'emploi à l'épreuve de l'activation*, PUF.
- Lima L. (2019), « Le chômage et ses calendriers », *Temporalités* [En ligne], n°29.
- Linhart D., Rist B., Durand E. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Éd. Érès.
- Marchal E., Remillon D., Rieucan G. (2017), « Éprouver le marché du travail dans les salons de l'emploi », *Socio-économie du travail*, n°2, pp. 101-129.
- Marchal E. et 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, Octares, pp. 79-105.
- Milin K. (2018a), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? » *Dares-Analyse*, n°026.
- Milin, K. (2018b), « Reconstitution des mouvements de main d'œuvre depuis 1993 : guide méthodologique ». *Document d'étude*, n°121.
- Menger P.-M. (1997), « Les intermittents du spectacle : croissance de l'emploi et croissance du chômage indemnisé », *Insee première*, n° 510
- Menger P.-M. (2005), *Les intermittents du spectacle sociologie d'une exception*, Éd. de l'École des hautes études en sciences sociales, Paris.
- Mottez B. (1966), *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Éditions du CNRS, Paris.
- Paradeise C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermés. *Sociologie et sociétés*, 20 (2), p.9-21.
- Paraire X. (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyse*, n°005.
- Paugam S. (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, coll. Quadrige
- Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'oeuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee référence : Emploi, chômage, revenus du travail*, pp. 29-45.
- Pillon T., Vatin F. (2007), « La question salariale : actualité d'un vieux problème », in F. Vatin et S. Bernard (dir.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris.

- Pilmis O., (2013), *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, *Études sociologiques*. Éditions Economica.
- Ponthieux S. (2004), « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, Genre et Société*, n°11.
- Khoury L., Brébion C., Briole S. (2019), « Entitled to Leave: the Impact of Unemployment Insurance Eligibility on Employment Duration and Job Quality », *PSE Working Paper*, n°2019-63.
- Remy V. (2019), « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? », *Dares analyses*, n°019, avril.
- Remillon D. (2019) "Unemployment and Turning Points in Careers: A Conventionalist Analysis.", *Historical Social Research*, 44, 1, p. 92-118.
- Remillon D. (2009), *Chômage et transitions critiques dans les carrières. Les évaluations au cœur d'une analyse socio-économique de l'inemployabilité*, Thèse pour le doctorat en économie. Nanterre.
- Rot G., (2019), *Planter le décor*, Presses de Sciences Po.
- Sarfati F., Vivès C. (2018), « De l'intérim au CDI intérimaire : Se stabiliser dans le salariat pour limiter la subordination ». *Sociétés contemporaines*, 110(2), pp. 119-141.
- Schnapper D. (1981), *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.
- Schehr S. (1999), *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, PUF.
- Skalitz A. (2006), « La multiactivité activité dans le secteur marchand en 2003 », *Insee Données sociales - La société française*, pp. 255-263.
- Tuchszirer C. (2000), « Impact de l'assurance chômage sur les normes d'emploi et de salaire : l'inéluctable dérive vers les « activités réduites » », *Revue de l'IREES*, 2, 33, pp. 1-23.
- Unédic (2018), Dossier de référence pour la négociation.
- Unédic (2019), « Impact de la réforme de l'assurance chômage 2019 », *Études*, 21 novembre.
- Vivès C. (2018), « Justifications et règles d'indemnisation de "l'activité réduite" : le sens de l'assurance chômage en question (1983-2014) », *Revue française de socio-économie*, Dossier « Troubles dans la protection sociale », n° 20, pp. 61-81.

Annexes

Annexe de la partie qualitative : Liste des entretiens menés pour le chantier qualitatif

<i>Id (dpt_n°)</i>	<i>Alias</i>	<i>âge</i>	<i>sexe</i>	<i>Situation familiale</i>	<i>Formation initiale / Continue. Niveau de diplôme</i>	<i>Secteur d'activité principal</i>	<i>Contrats / Statut au moment du premier l'entretien</i>	<i>Inscription à Pôle emploi (au moment du 1er entretien)</i>	<i>Indemnisation chômage (au moment du 1er entretien)</i>	<i>Résumé de la trajectoire (avant rappel)</i>	<i>Evolutions principales dans la situation</i>
80_001	Caroline	42	F	Divorcée. 2 enfants.	Bac + 2 commerce international	Import / export	Chômage	Oui	Oui	A travaillé dans l'import export (différents contrats : CDI, CDD). Veut aller vers assistante de direction (a fait de l'intérim et CDD)	A décroché un CDI juste après notre premier entretien. Envisage de quitter cette entreprise au moment du rappel
80_002	Fatou	36	F	Mariée, 1 enfant	Bac + 3 kiné (au congé). Auxiliaire de vie en France	Médico-social	Auxiliaire de vie (10 à 16h par semaine)	Oui	Non	Arrivée en France en 2016.	
80_003	François	50	H	Célibataire	Sans diplôme	Logistique	Chômeur	Oui	Non	Intérim et CDD dans l'industrie depuis les années 1980.	
80_004	Majda	32	F	Mariée, sans enfant	CAP services à la personne	Cuisine	CDD restauration + partie non déclarée	Oui	Non	Longue interruption suite à un problème de santé	
80_005	Pauline	40	F	Célibataire	L3 commerce international (diplômée en 2007)	tertiaire (pcq télétravail)		Oui	Non	Assistante export en Angleterre. Problème de santé vers 2014. Retour en France. Maladies non reconnues. RQTH sans autorisation de travail	
80_006	Léa	21	F	Célibataire	L3 arts du spectacle (en cours)	Restauration, sondage	Service civique	Non	Non	Succession de CDD parallèlement à ses études	

80_007	Grégoire	20	M	Célibataire	L2 arts du spectacle	Restauration	Chômage	Oui	Oui	A travaillé parallèlement à ses études (téléconseiller, industrie, restauration). Période de chômage pour avoir du temps pour ses projets artistiques
80_008	Anissa	24	F	Célibataire	BTS Assistante de gestion. Licence de langues (en cours)	Logistique / vente	Etudiante. En recherche d'emploi	Oui	Non (étudiante)	Différents contrats (intérim et CDD le plus souvent) parallèlement à ces études
80_009	Clément	30	H	Célibataire	Licence agro-alimentaire. Formation vendeur conseiller (financement conseil régional). Caces 1, 3 et 5.	Conseiller de vente / intérim-logistique	Chômage	Oui	Non	Travaille parallèlement à ses études depuis qu'il a 18 ans. CDD, CDI (grande distribution), intérim. Après les études : également travail non déclaré. RSA. CDI chez Amazon mais interrompu pour cause de problème canal carpien (non reconnu comme maladie pro) Autres contrats courts (caissier, sondeur). Vendeur dans un magasin de jeux vidéo. CDD 3 mois puis 6 mois. Espère un CDI.
80_010	Adèle	25	F	Pacsée	M1 en psycho	intérimaire	En recherche d'emploi	Oui	Oui	Beaucoup de CDD / intérim pendant ses études. Poursuit ce type de contrat mais cherche un emploi de cadres. A eu de nouveaux contrats en intérim mais n'a pas réussi à trouver d'alternance dans le secteur des RH. Enceinte. Prévoit de travailler en intérim le plus tard possible et de voir après le congé maternité
80_011	Thomas	29	H	Célibataire	Bac technique	Animation / Insertion	Référent insertion	Oui	Non	Plusieurs CDD 1 mois puis 6 mois comme agent de service hospitalier. Vacations centres de loisirs. CDI dans la restauration collective. Rupture conventionnelle. Toujours en poste (CDD 24 mois)
80_012	Emilie	20	F	Célibataire	BTS communication. Formation complémentaire par correspondance en cours communication événementielle	Emplois non qualifiés	Cumul : service civique, hôtesse d'accueil (intérim) et extra dans la restauration	Non	Non	Qqs emplois étudiants. Diplômée depuis un an. Ne trouve pas dans son domaine. Multiplie les petits contrats. Service civique pour avoir une expérience

80_013	Patricia	45	F	Célibataire	BEP sanitaire et social. Formation peintre en bâtiment (2010)	BTP (peintre)	Intérim	ASS	Oui	Auxiliaire de vie à domicile (20 contrats simultanés). Rupture conventionnelle. Reconversion. Peintre en bâtiment. Intérim	N'a pas retravaillé depuis l'entretien. Zone géographique de recherche étendue. Désespérée.
80_014	Laure	43	F	Divorcée, 1 enfant. En couple	BTS action commerciale. Certificat aptitude ambulancière. DE Infirmière (2009). DU Formatrice pour adulte (2018)	Formatrice	CDDU mensuel depuis 11/2018	Oui	Oui	Trajectoire professionnelle multi-secteurs (commerce, infirmière, formation pour adulte) et jamais en CDI	A quitté l'association dans laquelle elle était en CDDU. En formation à PE. Projet de création d'une microentreprise pour pratiquer la formation pour adulte en indépendante
80_015	Mathias	32?	H	Célibataire	Master 1 sociologie	Intérimaire Logistique	Demandeur d'emploi	Oui	Oui	A travaillé parallèlement à ses études. BTP avec son père. Principalement Assistant d'éducation. A arrêté après 6 ans. Intérimaire en logistique	A travaillé 2 x 3 mois dans une association d'accompagnement de demandeurs d'asile entre octobre et mars. Pas trouvé d'intérim. Va reprendre ses recherches.
80_016	Patrice	trentaine ?	H	Célibataire	Master 2 recherche sociologie. Master 2 pro démographie		En formation	Oui	Non	A passé de longs mois / années sans travailler. Un contrat de vacaton en recherche.	
80_017	Loïc	31	H	En couple	Licence psycho (2008). Licence informatique (2018)	Education	AE-TICE à mi-temps	Non	Non	Travaille parallèlement à ses études. Animation. Formateur BAFA. AED.	
80_018	Bastien	51	H	En couple, un enfant		Agroalimentaire	CDI dans l'agroalimentaire	Non	Non	Saisonnier 7 ans dans l'entreprise dans laquelle il est aujourd'hui en CDI	

80_019	Fabrice	58	H	Divorcé, un enfant	Sans diplôme. CQP sécurité obtenu après 30 ans de métier	Agent de sécurité	Chômeur	Oui	ASS	Armée. Travaille dans la sécurité à partir de 1987 jusqu'en 1989. Eleveur de chiens (indépendant) pendant 20 ans. Police municipale.	Pas d'évolution majeure. Pas de nouveaux contrats. PE ne souhaite pas lui financer une formation
80_020	Pavel	25	H	En couple	Niveau bac pro (électronique)	Restauration	Demandeur d'emploi	Oui	Oui	CDI dans la restauration quitté suite à un conflit avec son employeur	CDD d'une semaine pendant un mois puis un CDD de 9 mois dans la restauration. Entre 35 et 46H semaine. Heures sup payées à la fin.
80_021	Mathieu	32	H	Célibataire	Bac secrétariat / comptabilité	Restauration. Reconversion vers comptabilité	Demandeur d'emploi	Oui	Oui	Tente carrière dans gendarmerie mais impossible pour raison de santé. 12 ans dans la restauration avec plusieurs CDI et cumul avec des extras.	
80_022	Monique	55	F	Mariée	BEPPEP (baccalauréat en éducation au préscolaire et enseignement au primaire)	Formatrice en CDDU 1 mois	CDDU mensuel depuis 01/2019	Oui	Indemnisée non indemnisée	Animatrice socio-culturelle jusqu'en 2009. Depuis 2009 : formatrice pour adulte après un DU.	
80_023	Francis	53	H	Marié, deux enfants	Niveau Bac. VAE pour valider bac+2 (vers 2010). 2013 : CACES.	Cariste en intérim	Chômeur	Oui	Oui	Avant 2005, vendeur puis 5/6 ans de chômage puis différentes expériences dans la logistique	En intérim (logistique) sur une mission de 18 mois mais contrats d'une semaine
80_024	Johnny	32	H	Séparé, 1 enfant	Bac L, niveau Licence de psychologie	Animation, AVS	DE / Animateur	Oui	Oui	Téléopérateur en CDI. Licencié. AVS à partir de 2009 jusqu'en 2018. Ne trouve plus de contrat. Animation : pour la ville d'Amiens. Surveillant dans une école de commerce.	
80_025	Marion	34	F	Célibataire	Bac L. CAP petite enfance (formation continue)	Animation. Logistique	En formation logistique	Oui	ASS	Surveillante. Animatrice. Travaux agricoles. Chauffeure Livreure. Trajectoire marquée par la discontinuité.	

80_026	Laetitia	35	F	Célibataire	Bac. 2018 : DUFA (DU Formation pour adultes)	Formation	CDDU formation pour adulte depuis septembre 2018	Oui	Non	13 ans dans l'HCR. Reconversion. Formation pour adulte. En CDDU depuis septembre 2018. Pas de discontinuité.
80_027	Paul	21	H	Célibataire	Bac pro logistique et transport	Pas de secteur identifié	En recherche d'emploi	Oui	Non	A travaillé deux fois deux semaines dans une usine.
80_028	Léo	23	H	Célibataire	Niveau seconde	Pas de secteur identifié	En recherche d'emploi	Oui	Non	Chantier d'insertion. Stages. Garantie Jeunes. 2 semaines agent de production en usine.
80_029	Lucas	21	H	Célibataire	Bac technique gestion et management	Alternance en RH prévue à la rentrée	En attente d'un début de formation en septembre 2019	Oui	Non	Un an de formation à Montréal mais interrompu. Un BTS abandonné. 10 mois de service civique. Quelques contrats très courts entre temps
80_030	Anne	20	F	Célibataire	Bac STSS	Pas de secteur identifié : étudiante	En attente d'un début de formation en septembre 2019. Contrat de 15H/semain e dans l'HCR.	Oui	Non	Commence un fac SVT mais abandonne. Service civique 10 mois. Contrat de 15H dans une pizzeria en attendant septembre
80_031	Florian	23	H	En couple non cohabitant	Bac pro	Eboueur	Contrat d'avenir	Non	Non	N'a travaillé que dans une entreprise (publique de collecte d'ordures ménagères). 4 cdd puis un contrat d'avenir. On lui a promis un CDI
80_032	Mickael	21	H	Célibataire	Sans diplôme	Grande distribution	En recherche d'emploi	Oui	Non	A été bénéficiaire de la garantie jeunes. A eu deux fois un CDD dans la grande distribution. Doit y travailler l'été à venir.

80_033	Ludivine		F	En couple, 1 enfant	BEPC	Agent de production	En CDD	Oui	Non	Interrompt sa scolarité à cause de sa grossesse. Agent de conditionnement (juin à septembre 2019) : 1er contrat.
80_034	Amélie	23	F	En couple, 1 enfant	CAP coiffure	Grande distribution	En arrêt maladie	Oui	Non	Formée en coiffure mais ne veut pas poursuivre dans ce secteur. A eu quelques CDD dans la grande distribution. Dernier CDD "interrompu" par l'employeur à cause de sa grossesse
80_035	Alexis	23	H	En couple, 1 enfant	Niveau seconde	Pas de secteur identifié	En recherche d'emploi	Oui	Non	A travaillé comme aide déménageur en contrat journalier pendant 3 ans. En recherche d'emploi.
80_036	Lina	42	F	Mariée, un enfant	Bac+5 Développement de projet culturel territorial / Bac + 5 LLCE Italien	Tourisme (guide conférencière)	Micro- entrepreneu se. CDDU	Oui	Oui	Différents CDD dans la valorisation du patrimoine. Crée sa micro-entreprise en 2013. Depuis micro-entrepreneuse et salariée

<i>Id (dpt_n°)</i>	<i>Alias</i>	<i>age</i>	<i>sexe</i>	<i>Situation familiale</i>	<i>Formation initiale / Continue. Niveau de diplôme</i>	<i>Secteur d'activité principal</i>	<i>Contrats / Statut au moment du premier l'entretien</i>	<i>Inscription à Pôle emploi (au moment du 1er entretien)</i>	<i>Indemnisation chômage (au moment du 1er entretien)</i>	<i>Résumé de la trajectoire (avant rappel)</i>	<i>Evolutions principales dans la situation</i>
95_001	Denis	58	H	Divorcé, 1 enfant adulte	Maitrise en musicologie après reprise d'études	Musique, enseignement, art-thérapie	CDD 1 mois renouvelable depuis janvier 2018 + microentrepreneur + travail au noir	Non	Non	Multiplicité des statuts au fil de sa carrière	
95_002	Angèle	54	F	Divorcée, deux enfants (20 et 15 ans)	Brevet des collèges (Haïti). Formation d'employée familiale polyvalente suivie à partir de mai 2017.	Auxiliaire de vie familiale	CDD de moins d'une semaine	Oui	Non (jamais indemnisé alors qu'inscrite en continue depuis 2018)	Alternance emploi / chômage marquée par l'assistanat en Guadeloupe (1991-2017). Recherche en vain un CDI depuis son arrivée en métropole	A trouvé un CDI mais temps très partiel (seulement 450€ max de revenu mensuel)
95_003	John	30	H	Célibataire, sans enfant	Licence pro "industrielle" (conception)	Industrie, en reconversion vers le travail social	CDD plus d'un mois et chômeur indemnisé	Oui	Oui pendant la reconversion	Travaille pendant ses études, CDI en lien avec sa licence pro, démission pour reconversion, CDD assistant d'éducation, retourne vers un CDI dans le secteur industriel	A abandonné son projet de reconversion. Occupe à nouveau un CDI de technicien
95_004	Morgane	29	F	En couple, sans enfant	Bac +3 (école pro d'arts graphiques)	Graphiste	CDI	Inscrite avant le CDI	Indemnisé e pendant la période d'insertion	CDD pendant les études, freelance et CDD pendant la période d'insertion, CDI	Toujours sur le même CDI
95_005	Salim	23	H	Célibataire, sans enfant	BTS maintenance	Intérimaire dans la logistique	Intérim et garantie jeunes	Oui	Allocation Garantie Jeunes	Ne trouve pas d'emploi dans la maintenance. Garantie Jeunes. Intérimaire dans la logistique	En formation technicien fibre optique. Envisage de poursuivre une année supplémentaire en alternance

95_006	Sélim	28	H	Célibataire, sans enfant	Sans diplôme	Pas d'activité	Demandeur d'emploi	Oui	Non	
95_007	Pierre-Marie	33	H	2 enfants, divorcé. En couple, famille recomposée de 4 enfants	BTS management / commerce et Formation aide-soignant	FP Hospitalière	Fonctionnaire (FPH) + qqs vacances	Non	Non	Commercial. Licencié éco. Brancardier (contractuel et titulaire) puis aide-soignant
95_008	Cyril	27	H	Célibataire, sans enfant	Aide-soignant et en Master 2 pendant l'enquête	Sanitaire/Médico-social	Etudiant intérim / CDD / Stage	Non	Non	Aide-soignant. Démissionne pour se former. Contrats courts pour financer sa reconversion
95_009	Issa	22	H	Célibataire, sans enfant	Bac pro vente	Brancardier au CH René DUBOS à PONTOISE	CDD dans la FPH, en formation (auto-financée) à distance et mannequinat (loisirs plutôt que source de revenus)	Non	Non	Bac pro puis CDD animation. Enchaîne les contrats (de 1 à 6 mois) de brancardier dans ce même hôpital depuis 2 ans.
95_010	David	28	H	Marié, deux enfants (un en RDC, un en France)	Bac + 3 ingénieur (Congo)	Intérimaire. Préparateur de commandes	Intérimaire	Oui	Non	Demandeur d'asile. Intérimaire dans la logistique
95_011	Damien	28	H	En couple non cohabitant, sans enfant	Master 2 développement culturel territorial	Animation commerciale	CDD courts (un par mission de qqs heures).	Oui	Non	Etudiant, service civique puis CDD plus ou moins courts pendant la période d'insertion
										Poursuit ses études. En stage rémunéré en M1 et M2. Toujours intérimaire ou CDD pour des vacances dans des EHPAD. Module son volume et ses horaires en fonction de la rémunération des stages.
										Passé en service de nuit. Travaille moins et gagne plus et cumule avec d'autres activités non-salariés
										A été intérimaire à la SNCF d'octobre à mars. Espérait une embauche mais refus. Chômage à partir de début avril

95_012	Fouad	47	H	Marié, 4 enfants	CAP professionnel électricien d'équipement, Licence génie mécanique et productique.	Technicien de maintenance à l'aéroport de Roissy, intérimaire "à la semaine" depuis un certain temps	Cumule les contrats intérimaires à la semaine à l'aéroport de Roissy et Orly	Oui	Oui (AR / Droits rechargeables)	En intérim depuis 1997	
95_013	Ève	24	F	En couple sans enfant	Licence lettres modernes	Hôtesse d'accueil	Suit une formation (en langue des signes) en vue d'intégrer un master / CDD	Oui	Non	Etudiante + activité salariée en parallèle	Etudiante en master. A cessé de travailler
95_014	Christine	49	F	Divorcée, 3 enfants	CAP Sténodactylo	Services à la personne / Ehpad	Préretraîtée (fonction publique territoriale) et vacations Ehpad	Non	Non	Agent administrative de la FP Territoriale en préretraite (forcée). CDD dans l'aide à domicile puis vacations Ehpad	Toujours cumul préretraite et vacations mais moins d'heures travaillées (est moins appelée)
95_015	Paula	55	F	Mariée, 3 enfants	Aide-soignante	Ehpad	CDI et vacations	Non	Non	Comptable, hôtesse d'accueil EDF, auxiliaire de vie puis aide-soignante (depuis 2006)	
95_016	Mathieu	32	H	En couple, sans enfant	Educateur spécialisé	Educateur spécialisé en intérim. Contrat d'un jour à plusieurs mois	Intérim	Oui	Oui (AR / Droits rechargeables)	Educateur spécialisé	
95_017	Abdou	32	H	Mariée, famille au Sénégal, 2 enfants	Master 2 géographie	Sondeur. A travaillé avec plusieurs entreprises. Actuellement a des contrats mensuels mais de durées variables	CDDU (vf)	Non	Non	Etudiant étranger et CDD pour financer ses études et sa famille	

95_018	Judith	24	F	Célibataire	BTS RH	Recherche d'une alternance/ avoir travaillé dans les showroom	Chômeuse	Oui	Oui	Bac général puis différents emplois puis BTS puis emploi et cherche une alternance pour un bac+3	
95_019	Laurent	36	H	Marié, 4 enfants	Bac pro hôtellerie	Restauration (traiteur)	Extras	Oui	Oui	Responsable- maitre d'hôtel en Contrats journaliers pour différents traiteurs (événementiel) à Paris. Traiteur haut de gamme	
95_020	Mehdi	24	H			Intérimaire dans l'automobile	Intérim				
95_021	Astrid	27	F	Mère célibataire, 1 enfant. En couple	Bac	Immobilier d'entreprise	Chômeuse	Oui	Oui	Etudes interrompues quand devient mère célibataire. Différents contrats dans l'immobilier d'entreprise	Toujours en recherche d'emploi dans le même secteur. A fait de l'intérim et une période d'essai d'un CDI (qu'elle a laissé)
95_022	Salimata	26	F	En couple, 3 enfants (2 en France)	Sans diplôme français	Entretien	Congé parental	Oui	Non	Divers emplois non qualifiés en CDD liés au ménage (entretien école, blanchisserie, etc.)	En formation CAP petite enfance
95_023	Lidia	23	F	En couple, sans enfant	CAP Commerce et formation auxiliaire de vie en Roumanie	Intérimaire après avoir travaillé dans la restauration. Bénéficiaire de la garantie Jeunes	Allocataire garantie jeunes. Missions d'intérim	Oui	Allocation GJ	Différents contrats (CDI / CDD) dans la restauration. Qqs missions d'intérim	CDI dans la grande distribution
95_024	Gabrielle	48	F	Divorcée, 2 enfants adultes mais partiellement à charge	Aide-soignante	Médico-social (EHPAD)	Cumul : CDI aide-soignante + vacations	Non	Non	Auxiliaire de vie puis aide-soignante (2013)	Aucune. Cumul se poursuit

95_025	Julia	28	F	Célibataire sans enfant	Licence technicienne	Vente. Cherche à aller vers le secteur technique (systèmes automatisés)	CDD 11 mois à la SNCF	Oui	Non	multiples CDD (et un peu d'intérim), dans la vente notamment. Aimerais sortir de ce secteur pour aller vers des emplois de techniciennes	Vient d'achever sa période d'essai sur un CDI comme technicienne
95_026	Pierre	28	H	Célibataire sans enfant	2 master 2 en philosophie. Inscrit en doctorat	Plusieurs secteurs. Emplois non qualifiés	Cumul : CDD société de sondage, intérim surveillance cantine scolaire et intérim orientation en gare le week-end	Non	Non	Successions d'emplois qualifiés en CDD et intérim (parallèlement à ses études)	A déménagé à Nancy. Travaille beaucoup moins pour se consacrer à sa thèse. Contrat au CROUS interrompu avec le confinement
95_027	Patricia	42	F	Mariée, 2 enfants	BTS Gestion commerciale (Cote d'Ivoire)	Logistique. Aéronautique	Chômeuse	Oui	Oui	2006 : arrivée en France. Intérimaire logistique (souvent missions longues)	
95_028	Lucas	34	H	Célibataire sans enfant	Bac + 5 (4 ans socio + 1 an Vatel)	ONG	CDD	oui	oui	Restauration (CDD), conseiller Pôle emploi (espérait décrocher un CDI), Petits contrats, recruteur de donateurs, chef d'équipe recruteurs de donateurs	Toujours chef d'équipe. Refuse de demander un CDI car cela voudrait dire être en déplacement tout le temps et il ne le souhaite pas.
95_029	Farida	46	F	Mariée, 4 enfants (dont 2 adultes)	Bac	Restauration. Entretien	Demandeur e d'emploi / activité réduite. Travail non déclaré	Oui	Indemnisé	Arrivée en France en 2011. Beaucoup de travail non déclaré (restauration). Quelques CDD dans le secteur de l'entretien	
95_030	Michèle	47	F	Mariée, 3 enfants	Niveau BEPC	Propreté	Demandeur e d'emploi	Oui	Non	Plusieurs contrats (dont cumul CDI et CDD) mais suite à un problème de santé a du mal à trouver des emplois durables	

95_031	Ricardo	34	H	Célibataire	Bac + 5 cinéma	Demandeur d'emploi / auteur-traducteur, enseignement audiovisuel	Autoentrepreneur et DE indemnisé	Oui	Oui	Enseignant contractuel (audiovisuel) et traducteur (statut d'auteur)	A cessé son activité de traducteur. Enseignant contractuel en Italien et soutien scolaire avec une association
95_032	Abdelaziz	39	H	Divorcé. Célibataire	BAC PRO validé en 2016	mécanique, BTP	CAE (assistant de régulation) à la RATP	Oui	Oui	Arrivé en France en 2009. Nombreuses missions d'Intérim (agro-alimentaire, logistique, etc.). CDI mais licencié suite à une OQTF.	Démission du CAE. Plusieurs CDD. Au moment du rappel, CDD de 9 mois avec CQP à la clé. Espère un CDI
95_033	Michael	36	H			Intérim de la restauration collective			RSA ?		
95_034	Amine	38	H	Célibataire	Bac + 5 aménagement territorial	Propreté / logistique / gardiennage	CDD 2 mois	Oui	Non	Pas d'emploi avec son diplôme. Echecs aux contours de la fonction publique. Multiplie les "contrats" (CDD, intérim, travail au noir) et les secteurs	
95_035	Ryan	17	H	Célibataire	Niveau CAP carrosserie (non obtenu)	Transport : déménagement	Contrats journaliers	Non	Non	1er emploi (père déménageur)	
95_036	Xavier	60	H	En couple, sans enfant	BEPC	Transport : déménagement	Journalier / DE indemnisé	Oui	Oui	Militaire. Agent de sécurité. Devient sourd. Déménagement (journalier, CDI puis journalier)	
95_037	Thibault	20	H	En couple, sans enfant	Bac ES	Transport : déménagement	Etudiant / Journalier	Non	Non	Etudiant. A occupé plusieurs emplois non qualifiés.	

95_038	Samuel	26	H	Célibataire	Niveau Bac STG. Formation sylviculture	Transport : déménagement	CDI	Non	Non	Crée une entreprise d'événementiel à la sortie du lycée (animation de soirée). Formation de sylviculture. Commence comme journalier en juillet 2018 dans l'entreprise de déménagement. CDI sé en mars
95_039	Thibaud	32	H	Célibataire	Bac +3 école de commerce (3ème année non validée). Formation financée par Pôle emploi accompagnateur touristique	Transport : déménagement	CDI	Non	Non	A la fin de ses études, serveur (2 ans CDI), croupier (2 ans CDI), travaille dans une compagnie d'assurance puis comme accompagnateur touristique. Période de chômage. 7 mois de déménageur journalier puis CDI
95_040	Jérémy		H			Transport : déménagement				
95_041	Yohan	trentaine	H	En couple, sans enfant		Aéroportuaire	Intérimaire	Oui	Oui (activité réduite)	A enchaîné les contrats courts dans le secteur aéroportuaire depuis 9 ans
95_042	Sophie	38	F	Célibataire	Licence pro logistique de l'humanitaire	ONG	Au chômage	Oui	ASS	Assistante de direction jusqu'en 2008. Conflit professionnel. Démissionne. Plusieurs CDD. Beaucoup de militantisme / bénévolat
95_043	Romuald	41	H	Marié, deux enfants	Bac + 4 géologie	ONG / audiovisuel	DE non indemnisé / Sans emploi	Oui	Non	Intermittent du spectacle jusqu'en 2017. A fait différents petits boulots dont recruteur de donateurs
95_044	Bertrand	60	H	Marié, trois enfants	BEPC	Industrie / logistique	DE indemnisé / intérimaire	Oui	Oui	Successions d'emplois peu qualifiés avec des contrats divers

95_045	Karine	37	F	Mariée, un enfant	Master 2, Français langue étrangère	Enseignante en FLE à Lyon Catholique/ Inscrit à PE depuis octobre 2017	CDD à temps partiel / DE indemnisée	Oui	Oui	Prof de FLE dans une université turque en CDD pendant 7 ans. Multiples CDD à Lyon au retour en France
95_046	Malick	33	H	Célibataire	Master en histoire	Journalisme/Communication	CDD journaliste	Non	non	Intérim et CDD pendant ses études. CDD (long) comme journaliste
95_047	Bernard	69	H	Divorcé, 1 enfant	Bac	Tourisme	Retraité / CDDU ?	Non	Non	Différents emplois donc correcteur. Poursuit les activités touristiques à la retraite.
95_048	Sabrina	48	F	Célibataire, sans enfant	DE Monitrice éducatrice (obtenu en 2017)	Médico-social depuis 2017	DE indemnisé / Intérim et CDD dans le médico-social	Oui	Oui	28 ans dans la restauration (dont 27 à McDo). Reconversion. Contrats courts d'insertion dans le nouveau secteur d'activité.
95_049	Cassandre	Environ 40	F	En couple, sans enfant	Sciences-po Bordeaux, Master en économie. Formation en alternance au Centre de formation des journalistes	Journalisme	Pigiste	Non	Non	Contrats en direction financière. Reconversion. Apprentissage puis CDD court à l'AFP. Pigiste.
95_050	Boubacar	53	H	Marié, deux enfants.	DEA en science politique. Caferuis	Médico-social	DE indemnisé et auto-entrepreneur.	Oui	Oui	Multiplicité d'emplois et de statuts dans le social depuis 2001
95_051	Catherine	54	F	Séparée, deux enfants dont une adulte	BEP Secrétariat. En cours de formation d'accompagnante éducative et sociale	Médico-social	DE indemnisée en formation	Oui	Oui	secrétaire commerciale pendant plus de 30 ans. Reconversion. Contrats courts pendant la reconversion. Formation en cours

95_052	Maeva	30	F	En couple sans enfant	Master 2 recherche en histoire et Licence pro guide conférencière	Tourisme (guide conférencière)	Auto-entrepreneuse et DE indemnisée	Oui	Oui	Hôtesse d'accueil pendant ses études puis guide conférencière. Cumul des deux activités au lancement de sa microentreprise.
95_053	Mariana		F	Mariée, 3 enfants		Aéroportuaire	Intérimaire / DE indemnisée	Oui	Oui	A enchaîné les contrats courts dans le secteur aéroportuaire
95_054	Mireille	58	F	Célibataire	Licence histoire. Maîtrise géographique	Tourisme (guide conférencière)	Différents contrats salariés	Oui	Oui	Guide conférencière depuis 1998 après avoir été guide accompagnatrice
95_055	Souad	61	F	Mariée, 1 enfant	Diplôme d'ingénieur. Diplôme pour être guide ensuite	Tourisme (guide conférencière)	Multiplicité de CDDU	Oui	Oui	Toute sa carrière dans le tourisme avec des contrats courts
95_056	Anne	56	F	Veuve, 2 enfants		Tourisme (guide conférencière)	Multiplicité de CDDU	Oui	Oui	Toute sa carrière dans le tourisme avec des contrats courts
95_057	Daniela	60	F	En couple, 2 enfants	BTS tourisme	Tourisme (guide conférencière)	Multiplicité de CDDU	Oui	Oui	Toute sa carrière dans le tourisme avec des contrats courts

<i>Id (dpt_n°)</i>	<i>Alias</i>	<i>age</i>	<i>sexe</i>	<i>Formation initiale / Continue. Niveau de diplôme</i>	<i>Secteur d'activité principal</i>	<i>Contrats / Statut au moment du premier l'entretien</i>	<i>Inscription à Pôle emploi (au moment du 1er entretien)</i>	<i>Indemnisation chômage (au moment du 1er entretien)</i>	<i>Résumé de la trajectoire (avant rappel)</i>	<i>Evolutions principales dans la situation</i>
06_004	Feycel	50	H		Fonction publique hospitalière/extras dans les EPHAD					
06_005	Fabienne	60	F		Animation grande distribution. Merch'					
06_006	Sandrine	40	F		Commerce-vendeuse					
06_007	Florence	55	F		Extra- traiteurs					
06_008	Huguette	60	F		Animation grande distribution. Merch'					
06_009	Jennifer	30	F		Enseignement- commerce...					

06_010 *Ingrid* *Env. 55* *F* *Extra- traiteurs*

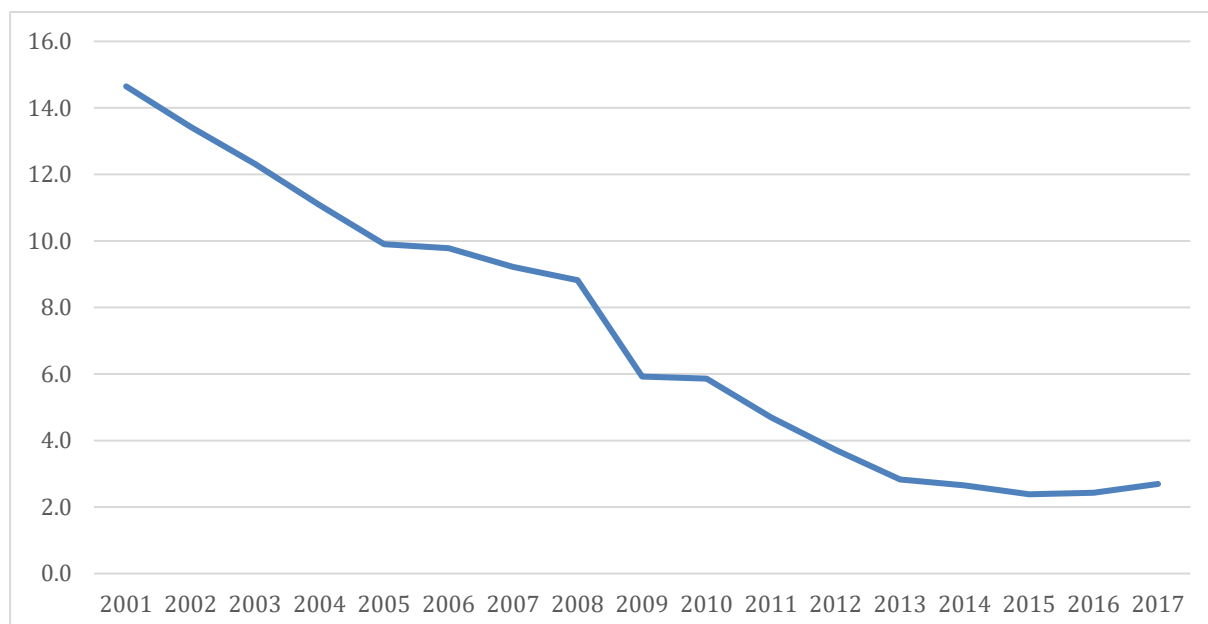
06_011 *Tatiana* *Env. 55* *F* *Extra- traiteurs -hotellerie*

06_012 *Elise* *Env. 55* *F* *Extra- traiteurs*

Annexes partie quantitative

Annexe 1

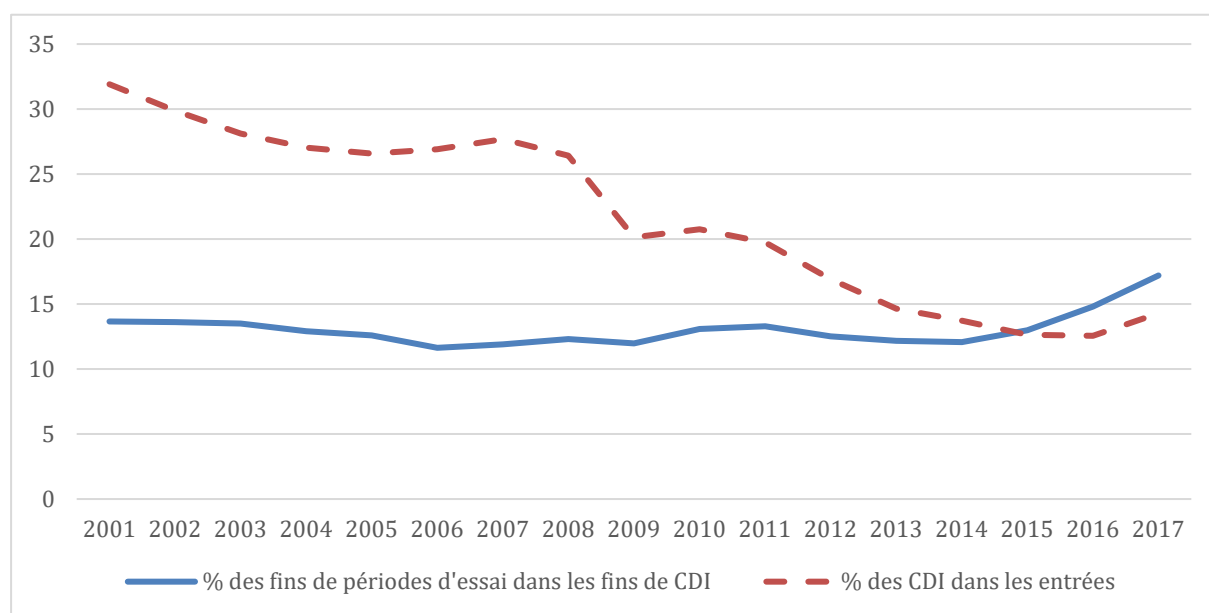
Figure A2 – Part de CDD rompus avant leur terme



Source : Dares, MMO, données réropolées avant 2016 ; calculs des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Figure A3 – Parts des CDI dans les entrées et de fins de période d’essai dans les sorties de CDI



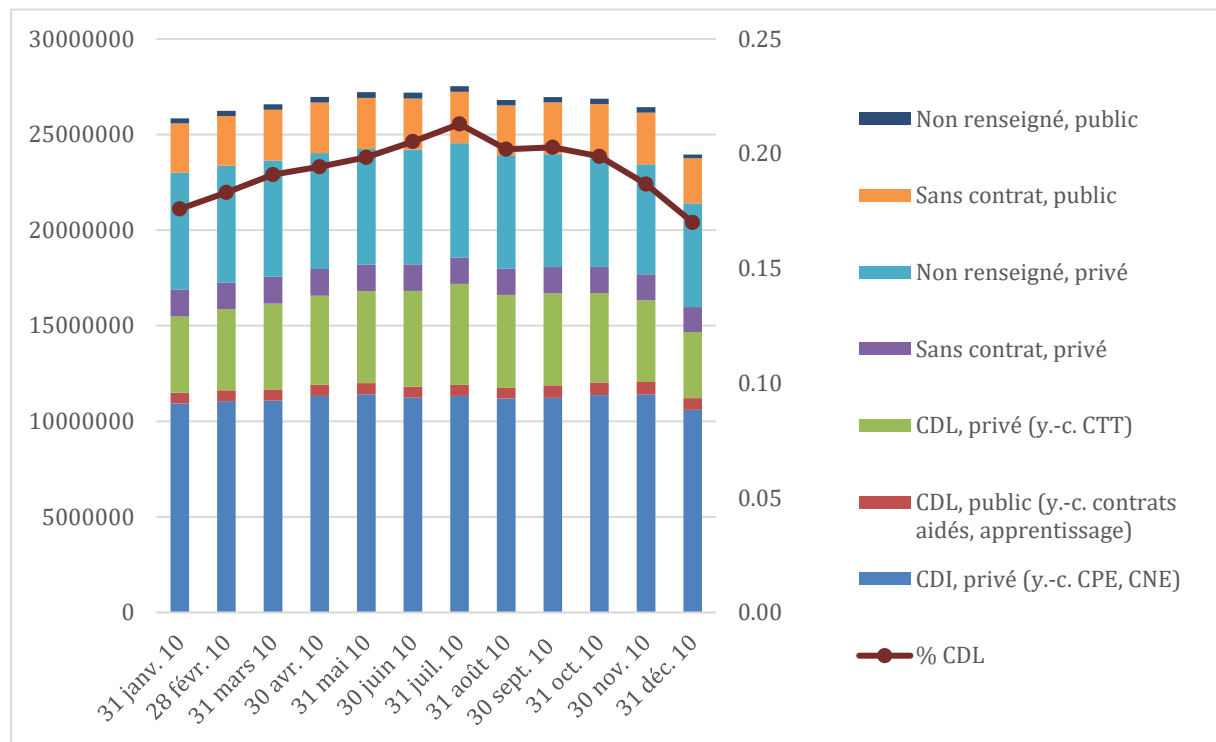
Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016 ; calculs des auteurs.

Champ : France métropolitaine, établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d’œuvre).

Annexe 2 - Analyse en stock pour 2010

Les figures suivantes décrivent les stocks de liaisons salariales en fin de mois pour l'année 2010. La première décompose ces stocks selon le contrat de travail de la liaison salariale, la seconde selon le type de liaison salariale : en poste annexe ou non ; en CDL ou non ; avec durée de paye de plus ou moins d'un mois. Les données sont mises à l'échelle en multipliant les effectifs par 12 : se faisant, une comparaison directe avec les estimations d'emploi est possible. Pour 2010, les estimations d'emploi pour la France métropolitaine donnent 26,3 millions pour l'emploi total, 23,8 millions pour l'emploi salarié. La liaison salariale n'est pas une personne en emploi mais une relation travailleur-employeur distinct : en liaison salariale, une personne pluri-salariée est comptée autant qu'elle a d'employeurs différents ; un travailleur « entre deux contrats » est comptabilisé en liaison salariale.

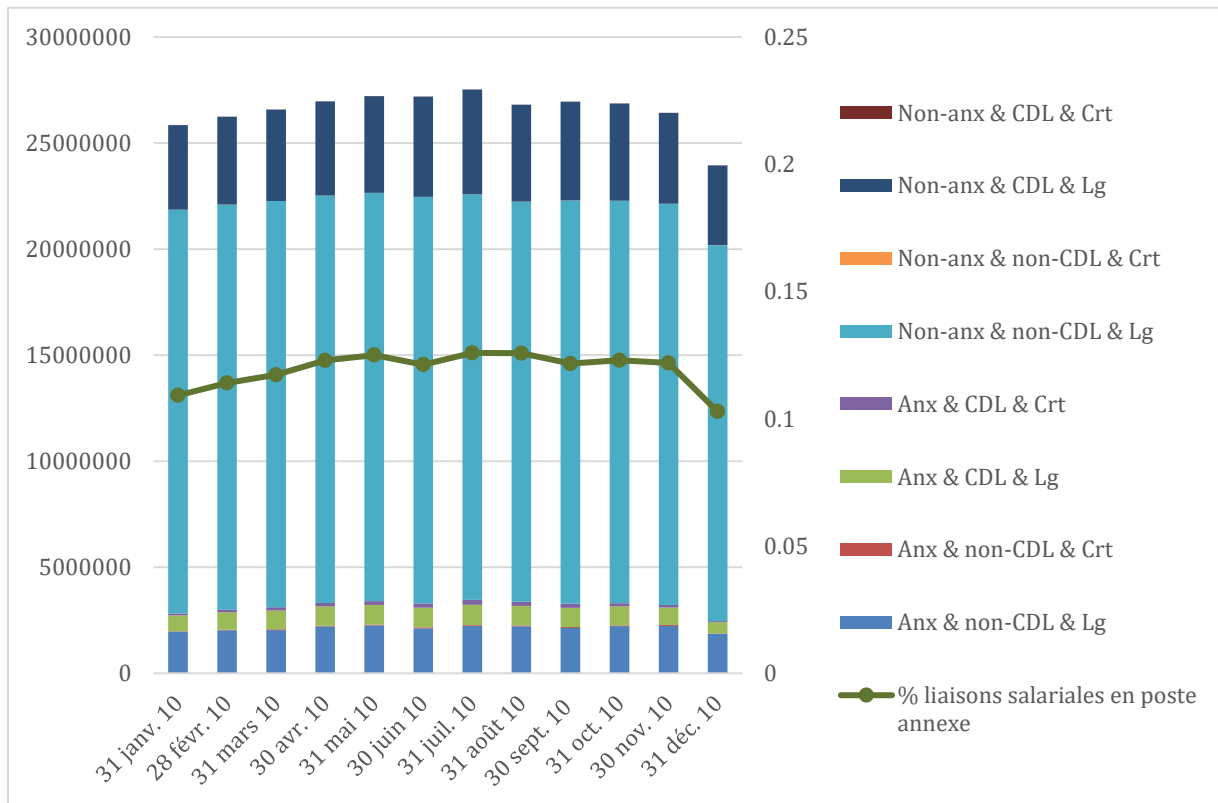
Figure A3 – Liaisons salariales en fin de mois (stock) et part de liaisons en CDL en 2010



Source : Panel FH-DADS. Calcul des auteurs.

La figure donne aussi la proportion de CDL (CDD, CTT, contrats aidés, contrats d'apprentissages) dans le stock de liaisons salariales en fin de mois. Cette proportion varie d'un peu plus de 15 % au mois de décembre à plus de 20 % en juillet conformément à la saisonnalité de l'emploi. L'enquête emploi chiffre à environ 13 % les contrats temporaires dans le stock d'actifs occupés du secteur concurrentiel (Dares - Barlet, M. ; Minni, C., 2014) ; il s'agit d'une proportion dans un stock d'emplois principaux d'actifs occupés distincts. L'approche en liaison salariale permet de compter les CDL intervenant sur un poste annexe qui n'est souvent pas l'emploi principal décrit en priorité dans l'enquête emploi.

Figure A4 – Liaison salariale en fin de mois selon le caractère annexe ou non et type de contrat et la durée de paye (courte ou longue)



Source : Panel FH-DADS. Calcul des auteurs.

La figure ci-dessus illustre la place des liaisons salariales en poste annexe dans l'ensemble des liaisons salariales en fin de mois. En stock, on capte en premier lieu des liaisons salariales longues ni CDL ni poste annexe. Néanmoins, la place des liaisons salariales en poste annexe est loin d'être négligeable, même en stock : elles représentent plus de 10 % des liaisons salariales.

Annexe 3 - Les retraitements touchant aux dates de début et de fin de déclarations annuelles

Chaque déclaration annuelle (*DADS*) est caractérisée par une date de début et une date de fin de rémunération. Il s'agit de numéros de jours généralement compris entre 1 et 360, chaque année DADS durant conventionnellement 360 jours. Ces dates jouent un rôle important à l'étape de recollement transversal des déclarations qui se succèdent directement d'une année à la suivante (liaison salarié-entreprise prenant fin un 31 décembre et reprenant au 1^{er} janvier de l'année suivante). Or plusieurs problèmes apparaissent dans les données brutes :

- Il existe des dates manquantes, date de début de DADS, date de fin de DADS, ou les deux ;
- Certaines dates prennent des valeurs négatives ou nulles, notamment dans le cas du « décalage de paie » auquel les employeurs sont autorisés ;
- Des combinaisons individu-employeur-année multiples existent pour la fonction publique d'État.

Ces situations ont en commun de perturber l'étape de recollement transversal et doivent donc être préalablement traité.

Le décalage de paie

Certains employeurs pratiquent le « décalage de paie » : leurs DADS couvrent des périodes de début décembre à fin novembre et les dates sont numérotées de -30 à 330. Les DADS en décalage de paie sont segmentées de part et d'autre des changements d'année et chaque mesure quantitative est répartie entre les deux segments (avant/après changement d'année) au *pro rata* des durées antérieure et postérieure au changement d'année. Cela duplique les DADS concernées : par exemple, partant d'une DADS pleine réparti entre deux années civiles t et $t+1$, on obtient une DADS d'un mois jusqu'au 31 décembre de l'année t et une seconde, de onze mois jusqu'au 30 novembre de l'année $t+1$. Cette séparation est temporaire ici puisque le recollement renouera les deux bouts.

Il est cependant nécessaire de traiter les changements de comportement de déclaration, c'est-à-dire la possibilité pour un employeur de passer du décalage de paie à la déclaration en année civile (de janvier à décembre). Nous alignons pour cela, pour un couple travailleur-entreprise donné, les DADS s'achevant un 30 novembre d'une année t à une DADS éventuelle débutant au 1^{er} janvier de l'année $t+1$. Dans ce cas, la DADS de l'année t qui était en décalage de paie et que l'étape précédente a scindé pour la faire débiter au 1^{er} janvier de t , est prolongée jusqu'à la fin du mois de décembre en enflant les valeurs numériques (salaire, nombre d'heures, etc.) d'un onzième.

Les dates manquantes

Le cas des dates de début ou de fin de rémunération manquantes une année t doit être traité pour éviter qu'un enregistrement concernant un même couple individu-entreprise observé les années $t-1$ et $t+1$ ne donne lieu à une discontinuité qui n'existe vraisemblablement pas. A couple individu-entreprise donné, lorsque la période d'emploi de l'année $t-1$ s'achève un 31 décembre, on fait l'hypothèse que la date de début de la période d'emploi de l'année t est le 1^{er} janvier. Symétriquement, à couple individu-entreprise donné, lorsque la période d'emploi de l'année $t+1$ commence un 1^{er} janvier, on fait l'hypothèse que la date de fin (initialement manquante) de la période d'emploi de l'année t est le 31 décembre.

Les déclarations annuelles multiples : fonction publique d'État et mois de décembre des décalages de paie

Les déclarations individu-employeur-année multiples font l'objet d'un traitement homogène. Lorsqu'il s'agit de déclarations d'emploi qui se succèdent (date de fin de l'antérieure plus petite que celle de début de la postérieure) on procède à une comparaison des valeurs qualitatives décrivant chaque déclaration : si ces valeurs concordent, on rassemble ces déclarations en cumulant les valeurs numériques (salaires, nombres d'heure, durées de paie, etc.) et en faisant disparaître l'éventuelle discontinuité. Ce traitement concerne en particulier les mois de décembre de déclarations qui étaient initialement en décalage de paie : il n'y avait alors pas de discontinuité (les deux segments se rejoignant au 1^{er} décembre) et on a entièrement réglé le problème des décalages de paie. Dans le cas des déclarations annuelles multiples concernant l'État-employeur, le problème peut concerner des déclarations simultanées : on procède alors au cumul des valeurs numériques et l'on privilégie l'information qualitative correspondant à la déclaration dont la date de fin est la plus élevée (généralement, le 31 décembre). Ces situations sont extrêmement rares mais doivent être traitées pour ne pas perturber l'étape de recollement transversal des déclarations annuelles.

Annexe 4 – Analyse de séquences

Figure A5 Ensemble des séquences d'emploi DADS et de chômage dans le FH de Pôle emploi des salariés ayant eu au moins une liaison salariale en contrat à durée limitée (« courte » ou non) en 2010

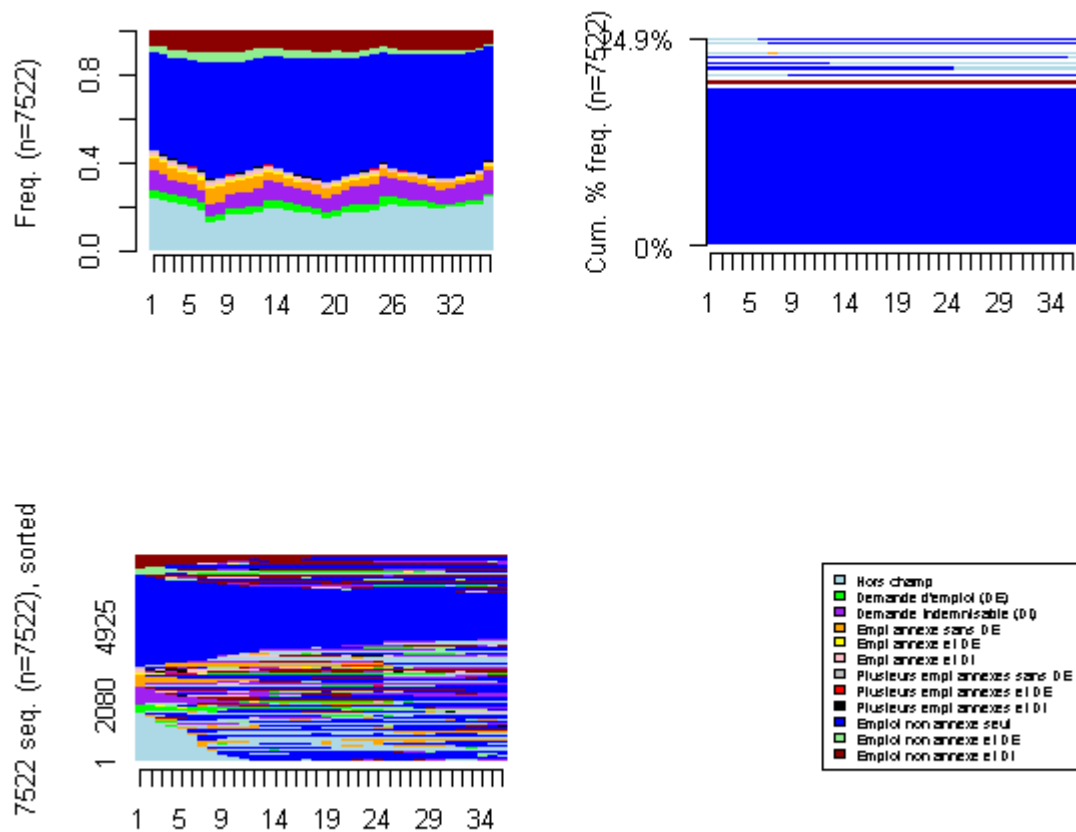
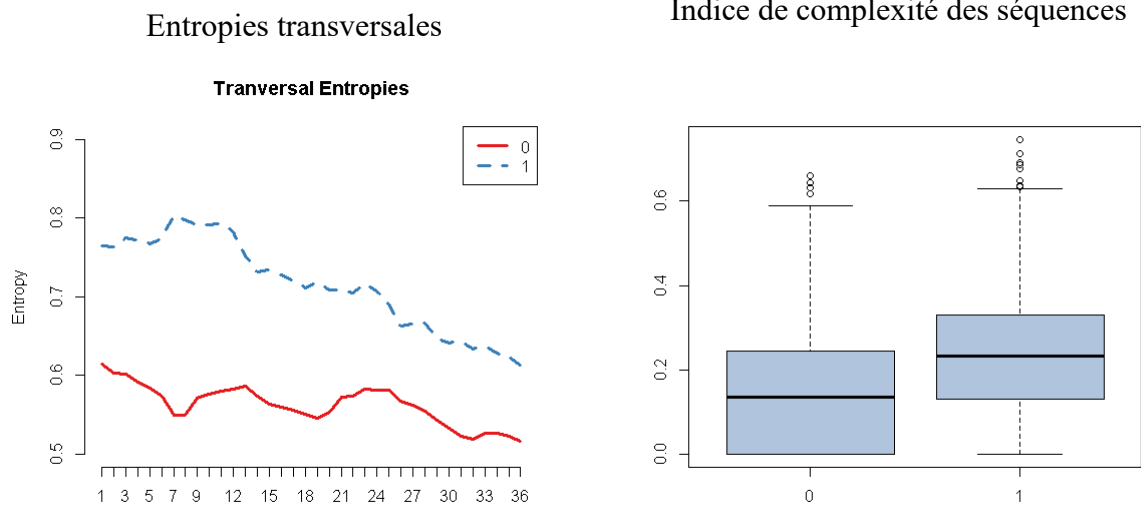
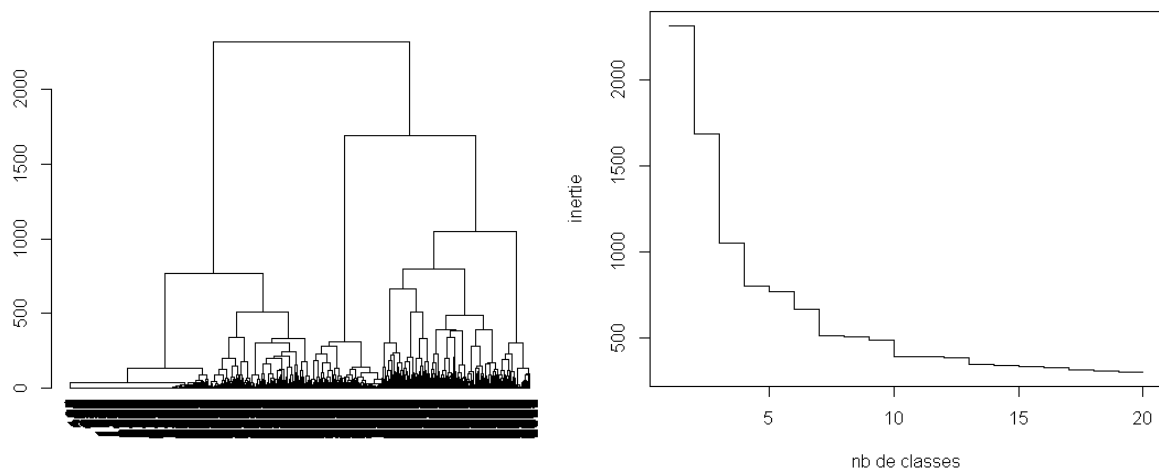


Figure A6 : Indicateurs de diversité et de complexité des séquences des deux sous-populations - salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » (=1) ou non (=0)



1 = Salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « contrat court » (durée de paye \leq 1 mois) en 2010
 0 = Salariés ayant eu au moins une liaison salariale en « autre CDL) mais pas de « contrat court » en 2010 (durée de paye $>$ 1 mois)

Figure A7 : Sauts d'inertie et dendrogramme de la classification ascendante hiérarchique



Sigles

ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
BIT	Bureau international du travail
CDD	Contrats à durée déterminée
CDDU	CDD d'usage
CDI	Contrats à durée indéterminée
Cnis	Conseil national de l'information statistique
DADS	Déclarations Annuelles de Données Sociales
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
Dares	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DPAE	Déclaration préalable à l'embauche
DSN	Déclaration sociale nominative
DUE	Déclaration unique d'embauche
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
FH-DADS	Fichier historique – Déclarations annuelles de données sociales
FNA	Fichier National des Allocataires
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
MMO	Mouvements de main-d'œuvre
MSA	Mutualité sociale agricole
PCS	Catégorie socio-professionnelle
Urssaf	Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience