

Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ?

D'après l'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer 2016), 20 % des établissements qui recrutent en contrat de plus d'un mois déclarent également avoir recours à des contrats plus courts – CDD d'un mois ou moins. Le principal motif évoqué par les employeurs pour expliquer leur recours à ces contrats de très courte durée est le remplacement d'un salarié absent.

Afin de pourvoir leurs emplois en CDD d'un mois ou moins, 74 % de ces établissements font appel à d'anciens salariés. D'ailleurs, près de 60 % d'entre eux disposent d'un vivier de personnes travaillant régulièrement pour eux en contrats très courts.

Le temps consacré à la recherche et à la sélection des candidats est souvent relativement court, puisque 27 % des recruteurs y consacrent moins d'un jour, et la moitié quatre jours au plus. 57 % des établissements fortement utilisateurs de contrats très courts enchaînent fréquemment ces contrats avec la même personne, alors que cette part n'est que de 24 % pour l'ensemble des établissements utilisateurs de ces contrats. Les contrats de très courte durée concernent plus souvent des postes de manœuvres et d'ouvriers spécialisés ou d'employés et de personnels de services.

Après un CDD d'un mois ou moins, seuls 21 % des établissements déclarent proposer fréquemment à leurs salariés un CDD plus long, et 16 % un CDI. Les employeurs fortement utilisateurs de contrats de très courte durée sont plus susceptibles de poursuivre la relation d'emploi avec leurs salariés sous ce type de contrat que ceux qui y recourent moins fréquemment.

Le recours aux CDD de moins d'un mois a fortement augmenté depuis une vingtaine d'années. Entre 1998 et 2017, leur part dans l'ensemble des embauches en CDD est passée de 57 % à 83 % [1]. Ces CDD très courts se concentrent néanmoins sur un nombre limité de salariés dont le contrat est fréquemment renouvelé (1) [2]; 84 % des embauches en CDD de moins d'un mois sont des réembauches chez un ancien employeur (2) [3].

Plusieurs éléments peuvent expliquer cet usage croissant des CDD de très courte durée par les employeurs : les transformations du système productif (production en flux tendus, développement des services à la personne, etc. [4], une réglementation des CDD d'usage peu contraignante (3) [5], des changements dans la réglementation sur l'activité réduite – dispositif permettant de cumuler une partie des allocations chômage avec son salaire pendant une période d'emploi – ayant incité davantage de salariés à accepter des contrats très courts [6], une incertitude économique renforcée par la crise qui conduit certains acteurs économiques à limiter leurs engagements (4), la volonté pour les employeurs de limiter

les coûts en ne faisant travailler les salariés que lorsqu'ils sont indispensables à l'activité de l'établissement, l'usage de ces contrats comme période d'essai, la difficulté de recruter sur des postes présentant des conditions de travail difficiles.

Réalisée par la Dares en 2016, l'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) 2016 vise à décrire les modalités de recrutement des établissements (encadré 1). Elle permet, en outre, l'étude de pratiques des employeurs utilisant les contrats très courts comme un moyen d'embauche parmi d'autres. Dans l'enquête, les établissements sont interrogés au titre de leurs recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois réalisés entre septembre et novembre 2015 et sur leur recours aux contrats de très courte durée en général au cours de l'année 2015. Les employeurs utilisant exclusivement les contrats très courts – au sens où l'établissement ne recrute qu'en contrat d'un mois ou moins – ne sont pas couverts par cette enquête; ils représentent 7 % des établissements ayant recruté en 2015 et sont très concentrés dans certains secteurs (encadré 2).

(1) Les personnes en CDD de moins de trois mois représentaient 2,5 % des personnes en emploi en 2017 et 4,5 % d'entre elles en leur adjoignant les personnes en mission d'intérim de moins de trois mois.

(2) Le concept de réembauche est large et ne correspond pas nécessairement à une embauche consécutive au dernier contrat avec l'employeur considéré; tout contrat avec un employeur passé correspond à une réembauche même si d'autres épisodes d'emploi sont intervenus dans l'intervalle.

(3) Ces CDD sont sans limitation de durée dans le temps, sans délai de carence, et peuvent être renouvelés indéfiniment. Ils n'occasionnent pas de versement d'indemnités de fin de contrat. Des accords conventionnels ont étendu l'usage de ces contrats à de nouveaux secteurs d'activité en complément de la liste définie par décret [5].

(4) L'usage des contrats très courts tel que la réembauche au sein d'un vivier de personnes plus ou moins attachées à l'entreprise permet d'ailleurs de fidéliser les salariés tout en minimisant l'engagement de l'employeur [6].

Les caractéristiques et les pratiques des établissements qui ne recourent pas exclusivement aux CDD d'un mois ou moins peuvent dès lors être étudiées sous plusieurs angles: quelles sont les caractéristiques de ces établissements (taille, secteur, ancienneté, etc.)? À quels besoins répondent les contrats très courts? Les logiques de recours à ces contrats diffèrent-elles selon que l'employeur est ou non en mesure de recourir aux CDD d'usage, selon l'intensité de son recours à ces contrats, etc.? Les établissements mobilisent-ils ces contrats de très courte durée sur des postes particuliers? Les destinent-ils à certaines catégories de salariés (moins qualifiés, moins expérimentés, etc.)? Les procédures utilisées pour recruter en contrat très court diffèrent-elles des procédures classiques? Les contrats des salariés en contrat très court sont-ils fréquemment renouvelés? Quelles sont les perspectives des salariés recrutés sous ce type de contrat dans l'établissement?

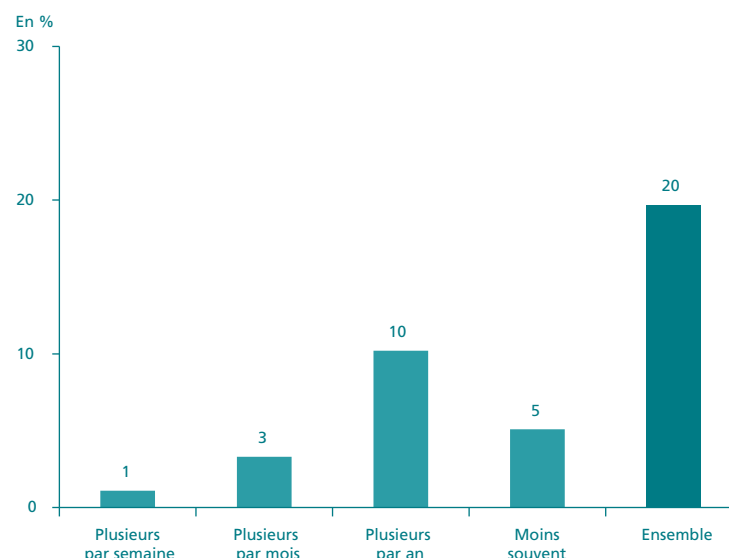
Une intensité du recours aux contrats très courts très variable selon le secteur

Dans l'enquête Ofer 2016, 20 % des établissements déclarent avoir recruté en CDD de moins d'un mois en 2015 (5) (graphique 1). L'intensité du recours est très variable, et les établissements qui en ont un usage intensif – plusieurs fois par semaine ou par mois – ne sont que 4 %. Néanmoins, ces utilisateurs intensifs sont plus souvent représentés dans certains secteurs.

« Toutes choses égales par ailleurs » (6), les établissements qui recourent aux contrats de très courte durée exercent plus souvent leur activité dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement et de la santé ou dans celui des services aux entreprises et moins souvent dans ceux de la construction et l'industrie (tableau 1), secteurs traditionnellement très utilisateurs de l'intérim [1] (7). Comptant plus souvent 10 salariés ou plus, ces établissements font plus souvent partie d'une entreprise multi-établissements mais, en revanche, n'appartiennent pas plus souvent à un groupe (7). Ils sont davantage localisés dans le Bassin parisien, l'ouest, le sud-ouest ou le centre-est de l'Hexagone qu'en Île-de-France. La tendance de l'évolution de leur chiffre d'affaires au cours des trois dernières années a plutôt été à la hausse, même s'ils ont plus souvent connu une restructuration sur la même période.

Concernant leur mode de gestion de la main-d'œuvre, les établissements utilisateurs de contrats très courts ont généralement moins souvent recours à l'intérim, mais ils ont plus souvent mobilisé les contrats aidés au cours des trois ans précédant

Graphique 1
Taux de recours et intensité du recours aux contrats très courts



Lecture: 1 % des établissements ont eu recours plusieurs fois par semaine aux contrats de moins d'un mois en 2015.

Champ: ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015; France entière. Source: Dares, enquête Ofer 2016.

l'enquête. L'intérim peut répondre aux mêmes besoins que les contrats de très courte durée – avec généralement un coût plus élevé –, tandis que les dispositifs d'emplois subventionnés correspondent à des contrats plus longs et ont probablement des logiques d'utilisation différentes. La part de leurs effectifs en emploi stable (CDI) est plus faible que celle des établissements non utilisateurs de contrats très courts. Si l'utilisation des contrats très courts n'apparaît pas sensible au taux de chômage dans la zone d'emploi, leur usage est en revanche moins fréquent lorsque les employeurs d'un secteur donné ont de nombreux emplois à pourvoir (la part des emplois vacants dans les effectifs du secteur est négativement corrélée au recours aux contrats de très courte durée).

Habités à recruter (8), les établissements ayant mobilisé les contrats très courts durant l'année passée disposent plus souvent d'un service de ressources humaines et de procédures de recrutement prévoyant une proposition du poste en interne pendant un certain laps de temps avant sa diffusion à l'externe. Néanmoins, la procédure de recrutement n'est pas complètement déterminée – au sens où les différentes étapes du recrutement sont suivies dans un certain ordre préétabli –, puisqu'ils déclarent plus souvent que cette dernière est ajustée au cas par cas et non identique pour tous les postes ou selon les différentes catégories de postes à pourvoir.

(5) L'enquête pourrait sous-estimer le taux d'utilisation des contrats très courts, certains utilisateurs très occasionnels de ces contrats ayant pu oublier le fait qu'ils y ont effectivement recouru. De plus, le champ de l'enquête exclut les utilisateurs exclusifs de contrats très courts (encadré 2). Néanmoins, il est possible d'estimer, à partir des déclarations préalables à l'embauche (DPAE), la part des établissements ayant eu recours aux contrats courts parmi ceux ayant recruté entre septembre et novembre 2015 (soit ceux entrant dans le champ de l'enquête), cette dernière s'élève à 35 %. En excluant les utilisateurs exclusifs de contrats courts, cette part est de 23 % soit une part proche de celle déclarée par les établissements enquêtés.

(6) Les variables de contrôle sont celles du tableau 1.

(7) Le champ spécifique de l'enquête conduit à sous-représenter les réponses de certaines tailles d'établissements (voir encadré 2).

(8) Ils ont plus souvent effectué au moins un recrutement au cours de l'année précédant l'enquête autre que celui étudié dans l'enquête.

Tableau 1

Effets des caractéristiques de l'établissement, de sa procédure de recrutement et du contexte du marché du travail sur sa probabilité d'avoir eu recours aux contrats très courts en 2015

	Recours aux CDD très courts en 2015 (rapports de chances)
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT	
Secteur d'activité	
Industrie (secteurs B-E).....	0,5 ***
Construction (secteur F).....	0,3 ***
Services aux particuliers (secteurs I,R,S,T).....	1,1
Services aux entreprises (secteurs M,N,J).....	1,3 ***
Administration publique, enseignement, santé (secteurs O,P,Q,U).....	2,3 ***
Commerce, transports, activités financières et immobilières (secteurs G,H,K,L) (réf.)	
Taille de l'établissement	
10 à 49 salariés.....	1,2 **
50 à 199 salariés.....	2,2 ***
200 salariés ou plus.....	2,8 ***
Moins de 10 salariés (réf.)	
Catégorie juridique de l'entreprise	
Entreprise individuelle.....	0,8
Secteur public.....	0,6 ***
Association, fondation, syndicat.....	1,0
Autre.....	0,4 ***
Société (réf.)	
Appartient à un groupe.....	0,9
Fait partie d'une entreprise multi-établissements.....	1,3 ***
Ancienneté de l'établissement	
Inférieure à 3 ans.....	0,9
De 3 à 5 ans.....	0,9
De 6 à 10 ans.....	0,9
De 11 à 20 ans.....	0,9
Plus de 20 ans (réf.)	
Localisation (ZEAT)	
Bassin parisien (hors région parisienne).....	1,2 **
Centre-Est.....	1,3 ***
Est.....	1,1
Méditerranée.....	1,2
Nord.....	1,2
Ouest.....	1,2 *
Outre-mer et étranger.....	1,4
Sud-Ouest.....	1,3 **
Région parisienne (réf.)	
Localisation	
Autres aires urbaines.....	1,2
Autre commune multipolarisée.....	0,8
Commune isolée.....	1,2
Grande aire urbaine (réf.)	
Changements au cours des 3 dernières années	
Hausse du chiffre d'affaires.....	1,1 **
Baisse du chiffre d'affaires.....	1,1
Restructuration.....	1,2 **
Plan social.....	1,0
Adoption d'une nouvelle technologie.....	1,0
Adoption de nouveaux produits ou de nouveaux services.....	1,1
Mise en place d'une nouvelle organisation du travail.....	1,1
Mode de gestion de la main-d'œuvre	
Part des CDI dans les effectifs de l'établissement en septembre 2015.....	0,4 ***
Recours à l'intérim en 2015.....	0,7 ***
Recours aux contrats aidés entre 2012 et 2015.....	1,3 ***
Recours aux contrats en alternance entre 2012 et 2015.....	1,0
Au moins un recrutement au cours de l'année passée.....	1,9 ***
Procédure de recrutement de l'établissement	
Présence d'un service des ressources humaines.....	1,2 **
Description générale de la procédure	
La procédure varie selon le type de poste.....	1,1
La procédure varie au cas par cas.....	1,2 **
La procédure est la même pour tous les postes (réf.)	
Les postes à pourvoir sont généralement proposés en interne avant de l'être en externe.....	1,2 ***
Contexte du marché du travail sur l'année 2015	
Taux de chômage de la zone d'emploi.....	1,0
Part des emplois vacants dans l'emploi du secteur.....	0,3 ***

Note : le secteur d'activité est issu du répertoire d'établissements Sirene selon la nomenclature NAF.

Les résultats sont issus d'une modélisation *logit* ; les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture : les établissements du secteur des services aux entreprises ont 1,3 fois plus de « chances » d'avoir eu recours aux contrats très courts en 2015 que les établissements du secteur du commerce, des transports et des activités financières et immobilières à autres caractéristiques comparables (taille, localisation, ancienneté, etc.).

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Le remplacement d'un salarié absent, principal motif de recours aux contrats très courts

Dans l'enquête Ofer 2016, les employeurs ayant déclaré avoir eu recours aux contrats très courts en 2015 ont été interrogés sur les motifs principaux de ce recours, les questions portant sur l'ensemble de leurs recrutements sous ce type de contrat. Près de 60 % des employeurs déclarent avoir utilisé les contrats très courts pour remplacer un salarié momentanément absent, 24 % affirment l'avoir fait en raison d'un accroissement temporaire de leur activité et un peu plus de 10 % disent avoir mobilisé ces contrats pour réaliser des activités saisonnières ou occasionnelles (9) (graphique 2).

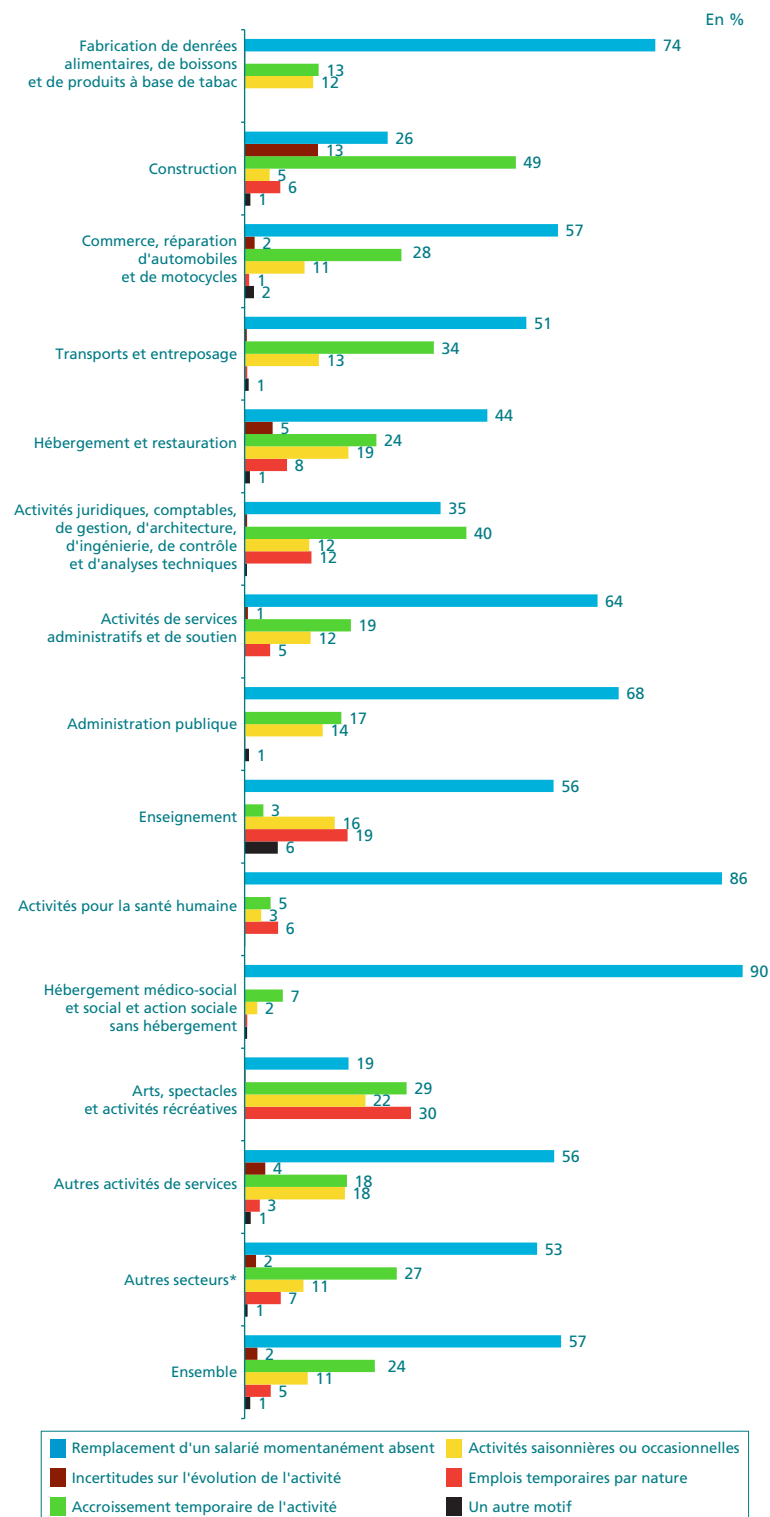
Néanmoins, les motifs avancés diffèrent fortement selon leur secteur d'activité. En effet, si le remplacement d'un salarié absent est le principal motif pour les établissements des secteurs de l'activité pour la santé humaine et de l'hébergement médico-social et de l'action sociale sans hébergement, ceux du secteur de la construction invoquent en premier lieu l'accroissement temporaire de leur activité tout comme les établissements du secteur des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie et de contrôle et d'analyses techniques.

Les employeurs des secteurs de l'hébergement et restauration et des arts, spectacles et activités récréatives, secteurs autorisés à recourir aux CDD « d'usage », mentionnent, quant à eux, plus fréquemment des activités saisonnières ou occasionnelles. Les établissements du secteur des arts et spectacles, comme ceux du secteur de l'enseignement, citent également plus fréquemment la nature temporaire de leurs emplois.

Interrogés sur leurs procédures de recrutement, plus de la moitié des établissements déclarent que celles-ci ne varient pas selon la durée du contrat (dans 55 % des cas). Néanmoins, les pratiques diffèrent selon l'intensité d'utilisation des contrats très courts: les établissements qui recourent aux contrats de très courte durée à un rythme intermédiaire – plusieurs par mois ou par an – mettent plus souvent en œuvre les mêmes procédures de recrutement que ceux qui y recourent très fréquemment ou plus rarement. En cohérence, les établissements des secteurs de la construction (faiblement utilisateurs de contrats très courts), de l'hébergement et de la restauration, de l'administration publique et des arts et spectacles (fortement utilisateurs) sont moins nombreux à utiliser des procédures de recrutement similaires pour les CDD de moins d'un mois et les autres CDD.

Le besoin auquel répondent les contrats très courts est également un élément à prendre en compte: les établissements qui utilisent ces contrats en raison d'un accroissement temporaire de leur activité, pour occuper des activités saisonnières ou occasionnelles ou en raison d'emplois temporaires par nature, déclarent moins souvent suivre la même procédure de recrutement que pour les autres embauches en CDD. *A contrario*, le formalisme de la

Graphique 2
Motif d'utilisation des contrats très courts selon le secteur d'activité



Les autres secteurs comprennent les secteurs dont font partie les établissements utilisateurs de contrats très courts mais qui sont insuffisamment représentés pour être étudiés isolément. Il s'agit ainsi de l'ensemble des autres secteurs de la Nace 38 à l'exception des secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages) qui ne sont pas dans le champ de l'enquête et des secteurs CD (cokéfaction et raffinage), CF (industrie pharmaceutique) et UZ (activités extra-territoriales) non utilisateurs de contrats très courts dans l'enquête.

Lecture : 26 % des établissements du secteur de la construction déclarent recourir aux contrats de moins d'un mois principalement pour remplacer un salarié momentanément absent.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 et ayant eu recours aux contrats très courts en 2015 ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

(9) Les modalités de réponses proposées correspondent aux différents cas juridiques justifiant le recours aux CDD. Les cas prévus de recours au CDD dans le Code du travail sont notamment: le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou un travail saisonnier, le CDD « d'usage » correspondant à l'usage dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et de l'emploi du salarié, de ne pas recourir au CDI.

procédure de recrutement – proposition du poste en interne, procédure de recrutement identique pour tous les postes – va de pair avec l'utilisation d'une procédure commune, quelle que soit la durée du contrat.

Pour trouver des candidats aux postes en CDD très courts, trois quarts des établissements font appel à d'anciens salariés

Afin de pouvoir leurs emplois en CDD d'un mois ou moins, les établissements utilisateurs de contrats très courts recontactent très fréquemment des personnes ayant déjà travaillé dans leur établissement; cette pratique est 2,5 fois plus répandue que lorsqu'ils recrutent en contrat de plus d'un mois (graphique 3). La fréquence de ces rappels de salariés est cohérente avec l'ampleur des pratiques de réembauche observée dans les données administratives [3].

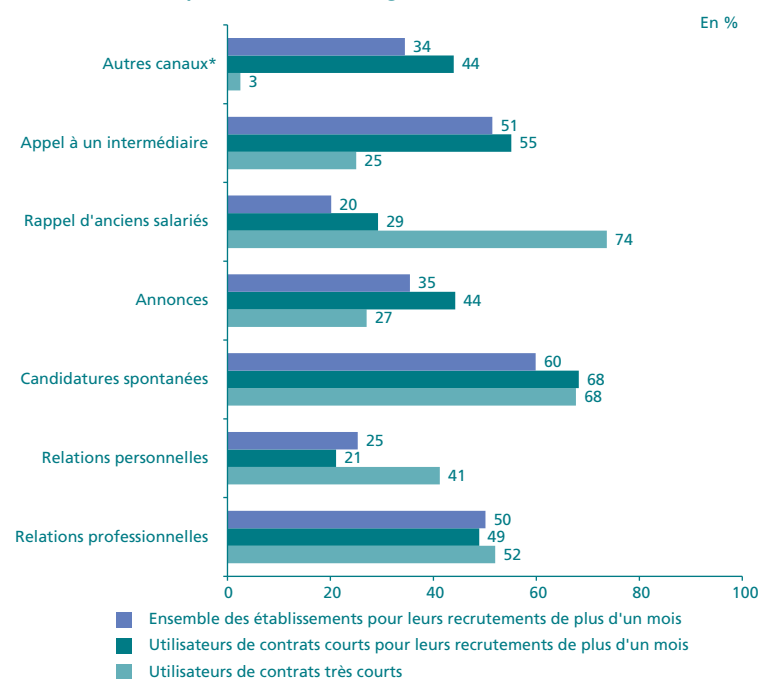
Les établissements utilisant les contrats de très courte durée mobilisent aussi plus souvent leurs relations personnelles pour recruter sous ce type de contrat que lorsqu'ils embauchent en contrat de plus longue durée. Ces deux canaux de recherche de candidats – rappels et relations personnelles – sont en effet peu coûteux et rapides à activer. Ils permettent également de disposer d'une information de qualité sur le candidat retenu du fait de l'expérience de l'établissement, dans le cas du rappel d'anciens salariés, ou de la garantie apportée par la personne qui recommande le candidat, dans le cas des relations personnelles.

Une certaine diversité de pratiques de recrutement existe néanmoins selon l'intensité avec laquelle les établissements recourent aux contrats très courts: ceux qui en utilisent plusieurs par semaine favorisent davantage leurs relations professionnelles, tandis que ceux qui y recourent moins d'une fois par an privilégient leurs relations personnelles. Les utilisateurs intensifs de contrats très courts (plusieurs par semaine) sont ceux qui mobilisent le plus de canaux de recrutement, contrairement aux utilisateurs très occasionnels qui en mobilisent le moins (3,2 en moyenne contre 2,5 en moyenne).

58 % des établissements disposent d'un vivier de personnes travaillant régulièrement pour eux en contrats de très courte durée

Les établissements recourant aux CDD très courts déclarent dans 58 % des cas avoir un vivier de personnes travaillant régulièrement pour eux, et la présence de ce vivier croît nettement avec l'intensité du recours aux contrats de très courte durée (graphique 4). Une forte rupture existe avec les établissements faiblement utilisateurs qui ne sont qu'un tiers à disposer d'un tel vivier, alors qu'ils sont plus de trois quarts parmi les établissements

Graphique 3
Les canaux mobilisés pour recruter selon l'usage des contrats très courts



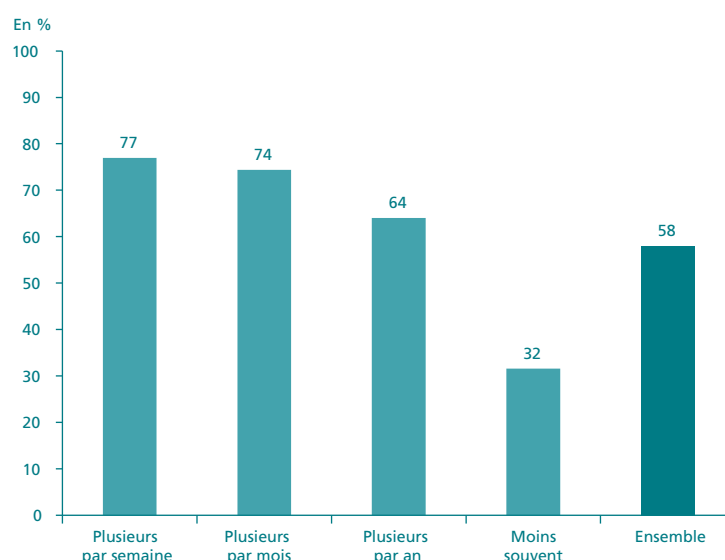
* Pour l'ensemble des établissements, les « Autres canaux » comprennent la consultation de bases de CV (y compris les candidatures reçues pour un poste précédent) et la participation à des salons ou forums des métiers non explicitement mentionnés pour les utilisateurs de contrats très courts. De plus, les établissements utilisateurs de contrats très courts répondent pour leurs recrutements sous ces contrats en général, tandis qu'ils répondent précisément sur le recrutement de plus d'un mois au titre duquel ils sont interrogés dans l'enquête.

Lecture: 52 % des établissements utilisateurs de contrats très courts mobilisent généralement leurs relations professionnelles pour recruter sous ce type de contrat et 49 % d'entre eux les ont sollicitées pour recruter en contrat de plus d'un mois; 50 % de l'ensemble des établissements ont fait appel à ces relations pour recruter en contrat de plus d'un mois.

Champ: ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015; France entière.

Source: Dares, enquête Ofer 2016.

Graphique 4
Présence d'un vivier selon l'intensité du recours aux contrats très courts



Lecture: 77 % des établissements ayant utilisé plusieurs contrats très courts par semaine en 2015 ont actuellement un vivier de personnes travaillant régulièrement pour leur établissement sur des contrats très courts.

Champ: ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 et ayant eu recours aux contrats très courts en 2015; France entière.

Source: Dares, enquête Ofer 2016.

mobilisant plusieurs contrats très courts par semaine. D'ailleurs, les établissements recrutant en CDD de très courte durée pour occuper des emplois temporaires par nature ou pour des activités saisonnières ou occasionnelles possèdent plus souvent un tel vivier. En revanche, les établissements du secteur de la construction, de celui des activités juridiques, comptables, de gestion, etc., et de celui des autres activités de services, moins utilisateurs de contrats très courts, en sont plus souvent dépourvus.

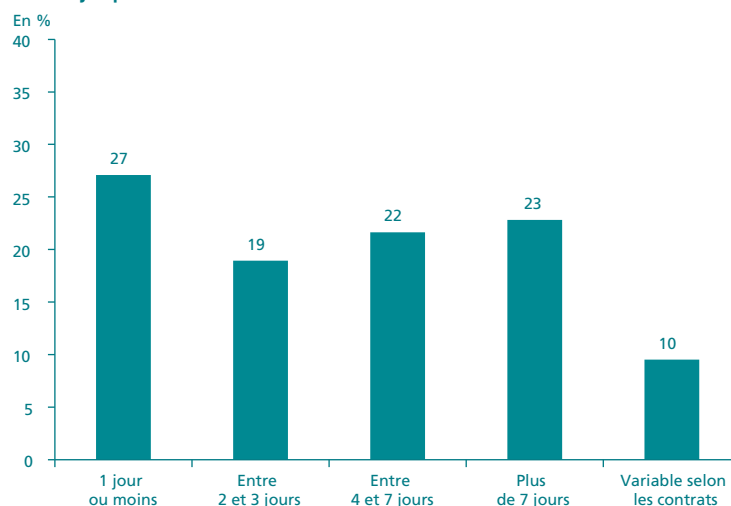
Le contexte du marché du travail joue également, puisque les établissements disposant d'un vivier sont plus nombreux lorsque la part des emplois vacants dans l'emploi du secteur est plus élevée, ces établissements constituant peut-être un vivier pour fidéliser leurs salariés et éviter une recherche plus difficile de candidats (10). Ceux qui disposent d'un vivier de personnes recrutent plus souvent en recontactant d'anciens salariés (87 % d'entre eux contre 56 % de ceux n'en disposant pas) mais aussi en suivant les recommandations de leurs salariés et en étudiant des candidatures spontanées.

Le temps consacré à la recherche de candidats et, plus généralement, à l'ensemble du processus de recrutement est relativement court, puisque 27 % des recruteurs y consacrent moins d'un jour et 46 % d'entre eux trois jours ou moins (graphique 5). Ce temps dépend de l'organisation du processus de recrutement : ainsi, le délai moyen pour recruter est plus élevé lorsque la procédure est la même pour les contrats très courts et les autres contrats ou lorsque les postes sont généralement proposés en interne avant de l'être en externe.

Les canaux activés pour rechercher des candidats jouent également : le délai est plus court lorsque l'employeur dispose d'un vivier de candidats, mais il est plus long s'il les trouve plutôt en examinant des candidatures spontanées ou en postant une offre sur Internet.

Le temps moyen pour recruter est plus élevé dans les secteurs ayant la possibilité de recourir au CDD d'usage ainsi que parmi les employeurs cherchant à pourvoir des postes correspondant à des activités saisonnières ou occasionnelles. En effet, dans le premier cas, le contrat peut être renouvelé facilement, ce qui peut inciter les employeurs à investir davantage dans la recherche de candidats alors que, dans le second cas, les besoins associés sont plus prévisibles et donc aisés à anticiper ; l'employeur peut ainsi consacrer plus de temps à la recherche de candidats. Enfin, le temps consacré au recrutement est positivement lié à la durée moyenne du contrat.

Graphique 5
Délai moyen pour recruter en contrats très courts



Lecture : 27 % des établissements consacrent en moyenne un jour ou moins pour recruter leurs salariés en contrat court.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 et ayant eu recours aux contrats très courts en 2015 ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Les utilisateurs intensifs de contrats très courts embauchent sur des contrats de plus courte durée

Près d'un tiers des employeurs interrogés déclarent qu'en moyenne les contrats très courts auxquels ils font appel durent une semaine ou moins (11). Certaines caractéristiques des employeurs favorisent le recours à des contrats plus courts en moyenne : le fait qu'ils en aient un usage intensif, qu'ils disposent d'un vivier de salariés dans lequel puiser ou recrutent plus fréquemment parmi leurs anciens salariés, et qu'ils positionnent plutôt les salariés en contrat très court sur des postes périphériques.

Le besoin auquel répond le contrat importe également : la durée moyenne du contrat est plus courte lorsque le poste à pourvoir correspond à un poste temporaire par nature. Le cas échéant, les employeurs recrutent plutôt des personnes expérimentées pour répondre à leurs besoins, la faible durée du contrat nécessitant probablement que ces dernières soient directement opérationnelles sur leur poste. *A contrario*, la durée moyenne des contrats est plus longue dans la construction – secteur qui favorise peut-être l'intérim pour répondre à ses besoins les plus ponctuels – et dans les établissements de plus grande taille (200 salariés ou plus).

Un peu moins de 10 % des établissements utilisateurs de contrats très courts déclarent que tous les niveaux de qualification sont recrutés par ce biais (12). Pour les autres, les contrats de très

(10) Par ailleurs, les établissements disposant d'un vivier de salariés ont un mode de gestion de leur main-d'œuvre spécifique, puisqu'ils font également plus souvent appel à l'intérim et comptent moins de salariés en emploi stable dans leurs effectifs.

(11) La durée moyenne déclarée par les employeurs ayant eu recours aux contrats très courts s'établit à 14,5 jours. Cette durée peut paraître un peu élevée au regard d'autres sources (d'après [1], un tiers des CDD durent moins d'une journée), mais elle peut s'expliquer par le champ particulier de l'enquête Ofer qui exclut les utilisateurs exclusifs de contrats très courts. De plus, la question est posée en général sur l'ensemble des contrats très courts mobilisés et non sur la durée d'un contrat en particulier. Enfin, les employeurs ont pu déclarer dans certains cas la durée cumulée des différents contrats très courts en cas de renouvellements de contrats sans interruption.

(12) Ces établissements de petite taille appartiennent plus souvent au secteur des activités pour la santé humaine et sont plutôt anciens (vingt ans d'ancienneté ou plus). Ils ont plus fréquemment recours aux contrats très courts pour pourvoir des emplois temporaires par nature, et le niveau d'expérience requis varie selon les recrutements.

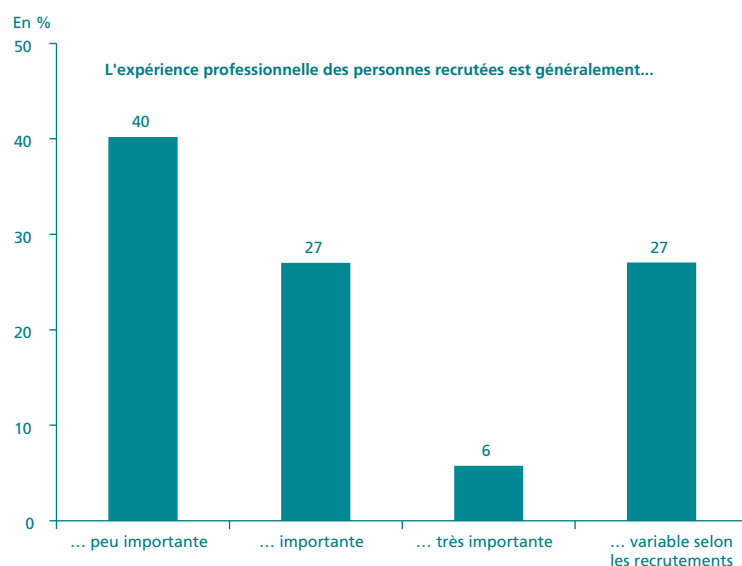
courte durée concernent plus souvent des postes de manœuvres ou d'ouvriers spécialisés ou d'employés et de personnels de services (tableau 2). Les ingénieurs, les cadres et les agents de maîtrise sont moins représentés parmi les embauches en CDD très courts que dans l'ensemble des embauches de plus d'un mois, ainsi que parmi celles réalisées par les établissements utilisateurs de contrats de très courte durée, tandis que les manœuvres ou les ouvriers spécialisés sont surreprésentés. Il n'existe pas de différences marquées en matière de niveau de qualification du poste à pourvoir selon l'intensité du recours aux contrats très courts.

Les établissements sont 40 % à déclarer que les personnes recrutées en CDD de moins d'un mois sont peu expérimentées (graphique 6). Néanmoins, ils sont 27 % à mentionner que le niveau d'expérience professionnelle demandé varie selon les recrutements. Les exigences des employeurs en matière d'expérience professionnelle diffèrent selon leur secteur d'activité : les établissements du secteur de la construction comme ceux des activités pour la santé humaine déclarent plus fréquemment recruter en contrat très court des personnes ayant une expérience professionnelle importante (13). En effet, dans ces secteurs, certains métiers nécessitent une expertise particulière qui implique que les personnes soient directement opérationnelles sur leur poste. C'est également le cas des établissements qui embauchent en contrat très court sur des postes plus qualifiés (ouvriers qualifiés, techniciens, ingénieurs et cadres).

En revanche, les recrutements en contrat de très courte durée sur des postes périphériques ou visant à exercer une activité saisonnière ou occasionnelle ne nécessitent pas d'expérience professionnelle particulière selon les recruteurs. Enfin, les établissements disposant d'un service des ressources humaines ou ajustant leurs procédures de recrutement au cas par cas déclarent plus souvent que le niveau d'expérience requis pour ce type de contrat varie selon les recrutements.

Les établissements utilisateurs de contrats très courts recrutent exclusivement sur des postes constituant leur cœur de métier dans 68 % des cas, sur des postes plus périphériques dans 14 % des cas et sur les deux types de postes dans 18 % des cas. Les besoins auxquels répondent les contrats de

Graphique 6
Expérience professionnelle demandée pour les postes en contrats très courts



Lecture : 40 % des établissements ayant eu recours aux contrats très courts déclarent recruter généralement sous ce type de contrat des personnes ayant une expérience professionnelle peu importante.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 et ayant eu recours aux contrats très courts en 2015 ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

très courte durée sont déterminants dans ce choix : les établissements qui les utilisent pour remplacer des salariés absents ou pour des emplois temporaires par nature positionnent plus souvent les salariés en contrats très courts sur des emplois qui constituent leur cœur de métier.

Un recours intensif aux contrats de très courte durée va de pair avec un recrutement sur des postes au cœur de l'activité de l'entreprise. Les jeunes établissements et ceux ayant la plus grande ancienneté utilisent moins souvent les contrats très courts pour pourvoir ce type de poste.

Dans le cas des établissements de création récente, ce moindre usage peut être lié à leurs éventuelles difficultés à recruter ou à intégrer rapidement le salarié dans l'entreprise en raison de leur manque d'habitude. De leur côté, les établissements plus anciens utilisent peut-être d'autres modes de gestion de la main-d'œuvre comme l'intérim.

Tableau 2
Niveau de qualification des postes selon le type de contrat

	En %		
	Postes en contrats très courts	Postes en contrat > 1 mois de l'ensemble des établissements	Postes en contrat > 1 mois des établissements utilisateurs de contrats très courts
Manœuvre ou ouvrier spécialisé.....	32	25	19
Ouvrier qualifié ou hautement qualifié, technicien d'atelier.....	18	17	17
Technicien.....	7	8	8
Agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, représentant de commerce.....	2	6	5
Ingénieur, cadre.....	2	7	6
Employé de bureau ou de commerce, personnel de services.....	39	36	44
Directeur général, adjoint direct.....	0	1	1

Lecture : 32 % des établissements ayant recruté en contrats très courts en 2015 et mobilisant ces contrats pour des niveaux de qualification particuliers, les utilisent généralement pour pourvoir des postes de manœuvre ou d'ouvrier spécialisés ; 25 % des établissements ont recruté sur ce type de poste en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 tandis que c'est le cas de 19 % de ceux ayant eu recours aux contrats très courts en 2015.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

(13) Les établissements de moins de 10 salariés sont également plus nombreux à demander une expérience importante aux candidats à un poste en contrat court. Ces établissements ont généralement davantage de réticences vis-à-vis de l'embauche (peur des contraintes réglementaires, incertitude sur la pérennité de leur activité), ce qui peut en partie expliquer leurs plus grandes exigences à l'égard des personnes recrutées [8].

57 % des établissements fortement utilisateurs de contrats de très courte durée enchaînent ces contrats avec la même personne

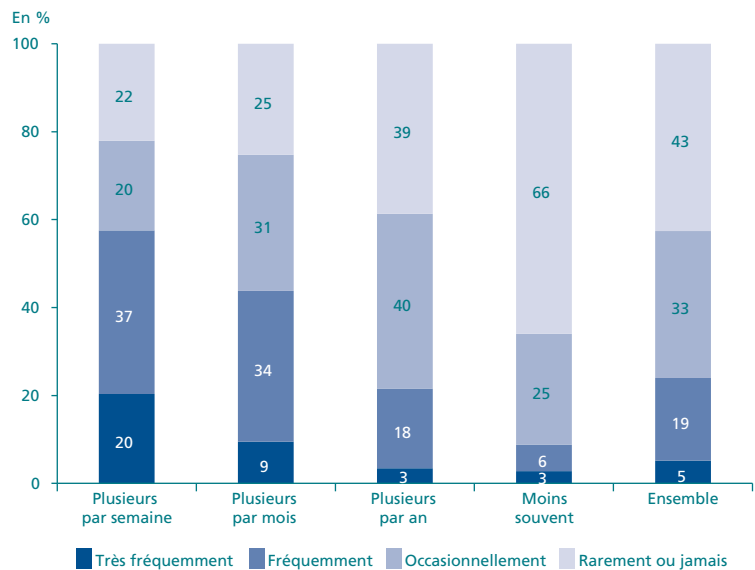
Les établissements recourant aux contrats très courts enchaînent ces contrats avec la même personne dans moins d'un quart des cas (graphique 7). Cette part peut sembler relativement faible au regard de l'ampleur du phénomène de réembauche observé par ailleurs. Cependant, les contrats ne se suivent pas nécessairement, notamment si les métiers du secteur ne sont pas éligibles au CDD d'usage, et peuvent être espacés de quelques jours ou de quelques semaines. De plus, la probabilité d'enchaîner les CDD de très courte durée varie fortement avec l'intensité du recours à ces contrats : de 57 % pour les établissements fortement utilisateurs à moins de 10 % pour les plus occasionnels. Les établissements qui enchaînent les contrats avec la même personne sont moins souvent positionnés sur les secteurs de l'enseignement et des autres activités de service.

Pour les établissements recourant à la réembauche, les contrats très courts sont moins destinés à l'exercice d'activités temporaires ou occasionnelles ou à l'occupation de postes périphériques. En revanche, leur activité est soumise à davantage de tensions, puisque la part des emplois vacants dans l'emploi de leur secteur est plus élevée. Dès lors, il leur est peut-être plus difficile de trouver de nouveaux candidats répondant à leurs attentes, ce qui les amène à reconduire les personnes déjà en place sur leur poste. Ces établissements déclarent d'ailleurs plus souvent disposer d'un vivier de personnes qui leur sont attachées. Dans 86 % des cas d'enchaînement de contrats avec une même personne, les renouvellements ont lieu sur le même poste (14), même si ces pratiques sont un peu moins fréquentes chez les utilisateurs « intensifs » de contrats très courts : dans 76 % des cas parmi les utilisateurs de plusieurs contrats par semaine, contre 90 % chez ceux y recourant le moins.

Rares sont les établissements qui proposent un CDD plus long ou un CDI après un contrat très court

Les contrats très courts permettent rarement aux salariés d'accéder à des CDD plus longs ou à des CDI : seuls 21 % et 16 % des établissements déclarent transformer fréquemment ou très fréquemment les CDD de très courte durée en CDD plus longs ou en CDI (15) (graphique 8). Ces transformations sont d'autant plus probables que les établissements ont un usage intensif de ces contrats, ce qui traduit un mode de gestion particulier de cette main-d'œuvre. D'autres facteurs favorisent l'intégration plus durable des salariés en contrats très courts dans les établissements utilisateurs. « Toutes choses égales par ailleurs », les établissements de 50 salariés ou plus ont da-

Graphique 7
Fréquence de l'enchaînement des contrats très courts avec la même personne selon l'intensité du recours aux contrats très courts

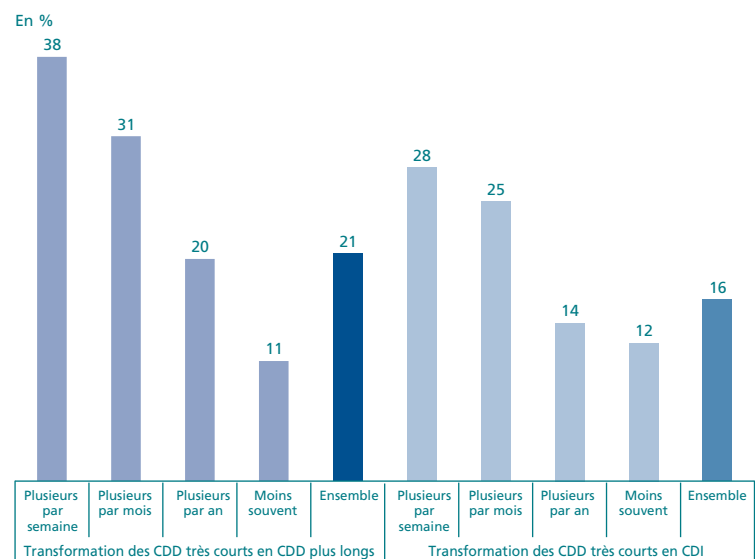


Lecture : 20 % des établissements ayant utilisé les contrats très courts plusieurs fois par semaine en 2015 déclarent qu'ils enchaînent très fréquemment les contrats de moins d'un mois avec la même personne.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 et ayant eu recours aux contrats très courts en 2015 ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Graphique 8
Part des employeurs transformant les CDD de moins d'un mois en CDD longs ou en CDI selon l'intensité de leur recours aux contrats très courts



Lecture : 38 % des établissements ayant eu recours aux contrats très courts plusieurs fois par semaine en 2015 déclarent transformer fréquemment ou très fréquemment les CDD très courts en CDD plus longs.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 et ayant eu recours aux contrats très courts en 2015 ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

(14) Parmi les établissements qui enchaînent les contrats très courts avec les mêmes personnes, ceux qui ne les reconduisent pas sur les mêmes postes comptent plus souvent 10 salariés ou plus et sont moins fréquemment dotés d'un service RH. Ils utilisent davantage les contrats très courts pour répondre à leurs incertitudes sur l'évolution de leur activité ou pour pourvoir des emplois temporaires par nature. Ils sont plus souvent positionnés sur les secteurs de l'enseignement, des activités pour la santé humaine ou encore sur celui des activités juridiques, comptables, de gestion, etc.

(15) Même s'il n'est mesuré que chez un employeur donné, ce résultat d'un accès limité à l'emploi stable des salariés en contrats très courts est conforme à celui de travaux portant sur le marché du travail dans son ensemble, qui mettent en évidence une segmentation croissante de ce dernier entre, d'un côté, des personnes en emploi stable et, d'un autre côté, des personnes enchaînant des emplois précaires [1] [9] [10].

vantage de « chances » de proposer des CDD plus longs à leurs salariés en CDD courts (tableau 3). En revanche, ceux qui comptent une forte part de salariés en contrat à durée indéterminée ont moins tendance à offrir cette possibilité et préfèrent leur proposer un CDI.

Le secteur d'activité des établissements joue également : les établissements du secteur de l'administration publique ont moins de « chances » de pérenniser leurs relations d'emploi avec les salariés en CDD très courts. Il en est de même pour les établissements du secteur du transport et de l'entreposage s'agissant du renouvellement en CDD plus longs et pour ceux de l'hébergement et de la restauration, de l'enseignement et des arts, spectacles et activités récréatives, s'agissant de la proposition de CDI à l'issue de CDD très courts.

Les établissements ayant introduit de nouvelles technologies (16) au cours des trois dernières années, tout comme les jeunes établissements, ont

davantage de chances de stabiliser leurs salariés embauchés auparavant en contrat très court. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'ils sont plus incertains sur la pérennité de leur activité et/ou ont davantage de mal à spécifier leurs besoins ; et une fois la qualité de la relation d'emploi établie, ils prennent la décision de la poursuivre. Les établissements ayant eu recours aux contrats aidés au cours des trois dernières années ont aussi tendance à prolonger les relations d'emploi très courtes avec un CDI.

Le type de recours des établissements aux CDD de très courte durée influe sur leur probabilité de pérenniser ces relations d'emploi. Cette probabilité augmente avec l'intensité de leur usage de ces contrats : 28 % des établissements recourant aux contrats courts plusieurs fois par semaine déclarent les transformer en CDI contre 13 % de ceux n'y faisant appel qu'à une fréquence annuelle. Le fait que l'établissement soit positionné sur un secteur

Tableau 3

Effets des caractéristiques des établissements et de leur mode d'usage des CDD très courts sur la probabilité de transformer fréquemment ces CDD très courts en CDD plus longs ou en CDI

	Transformation fréquente des CDD très courts en CDD plus longs (rapports de chances)	Transformation fréquente des CDD très courts en CDI (rapports de chances)
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT		
Secteur		
Autres secteurs	0,7	0,5 **
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	0,8	1,3
Construction	1,6	0,9
Transports et entreposage	0,6 *	0,9
Hébergement et restauration	1,5	0,4 **
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	0,8	0,7
Activités de services administratifs et de soutien	1,0	1,4
Administration publique	0,4 ***	0,4 *
Enseignement	1,1	0,1 **
Activités pour la santé humaine	1,1	1,5
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	1,4	1,4
Arts, spectacles et activités récréatives	0,6	0,2 ***
Autres activités de services	0,6	0,7
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (réf.)		
Taille de l'établissement		
10 à 49 salariés	1,2	0,9
50 à 199 salariés	1,8 ***	1,1
200 salariés ou plus	2,6 ***	1,3
Moins de 10 salariés (réf.)		
Catégorie juridique de l'entreprise		
Entreprise individuelle	0,9	0,5
Secteur public	1,3	0,4 **
Association, fondation, syndicat	1,0	0,7
Autre	0,6	0,6
Société (réf.)		
Créé depuis moins de 3 ans	1,4 **	1,7 ***
Adoption d'une nouvelle technologie au cours des 3 dernières années	1,3 **	1,3 *
Localisation (ZEAT)		
Bassin parisien (hors région parisienne)	1,0	1,0
Centre-Est	1,6 **	1,5 *
Est	1,0	1,7 **
Méditerranée	1,3	1,6 **
Nord	1,2	1,8 *
Ouest	1,5 *	1,5
Outre-mer et étranger	1,5	1,2
Sud-Ouest	1,6 **	1,7 **
Région parisienne (réf.)		
Part des CDI dans les effectifs de l'établissement en septembre 2015	0,6 **	4,4 ***
Recours aux contrats aidés entre 2012 et 2015	1,1	1,3 **

Suite du tableau 3 page suivante

(16) Il s'agit ici de nouvelles techniques du type : nouvelles technologies de l'information et de la communication, nouveaux process, fabrication assistée par ordinateur, conception assistée par ordinateur, etc.

Tableau 3, (suite)

	Transformation fréquente des CDD très courts en CDD plus longs (rapports de chances)	Transformation fréquente des CDD très courts en CDI (rapports de chances)
TYPE D'UTILISATION DES CONTRATS COURTS		
Possibilité de recourir au CDD d'usage	0,8	2,3 ***
Fréquence du recours		
Plusieurs fois par semaine.....	1,6 **	2,1 ***
Plusieurs fois par mois.....	1,7 ***	2,5 ***
Plusieurs fois par an	1,4 **	1,6 **
<i>Moins souvent (réf.)</i>		
Besoin auquel ils répondent		
Incertitudes sur l'évolution de l'activité ou autre motif.....	1,0	0,8
Accroissement temporaire de l'activité	1,0	0,9
Activités saisonnières ou occasionnelles.....	0,9	0,6 **
Emplois temporaires par nature (CDD d'usage).....	1,0	0,7
<i>Remplacement d'un salarié momentanément absent (réf.)</i>		
Délai de recrutement moyen		
Entre 2 et 3 jours	1,4 **	0,9
Entre 4 et 7 jours.....	1,4 **	0,9
Plus de 7 jours.....	1,3 *	1,5 **
Variable selon les contrats.....	0,9	1,0
<i>1 jour ou moins (réf.)</i>		
Même procédure de recrutement pour tous les CDD	1,5 ***	1,0
Canaux principalement mobilisés pour recruter		
Recommandations des salariés.....	1,3 **	1,4 **
Relations personnelles.....	0,8 *	0,8 **
Candidatures spontanées.....	1,3 *	1,5 **
Rappel d'anciens salariés.....	0,9	0,7 **
Appel à un intermédiaire	1,3 **	1,2
Présence d'un vivier	1,1	0,8 *
Durée moyenne des CDD très courts	1,0	1,0 **
Positionnement des salariés en contrats très courts sur des postes périphériques	0,7 **	0,5 **
Niveau de qualification des postes occupés		
Ouvrier qualifié (hautement ou non), technicien d'atelier.....	0,9	1,2
Technicien	0,5 **	0,7
Agent de maîtrise, ingénieur et cadre.....	1,1	0,7
Employé de bureau, de commerce ou personnel de services.....	0,7 **	0,9
Variable selon le poste.....	1,2	1,0
<i>Manœuvre ou ouvrier spécialisé (réf.)</i>		
Expérience requise		
Importante.....	1,0	1,0
Peu importante	0,9	0,9
<i>Variable selon le poste (réf.)</i>		
Enchaînements fréquents de contrats avec la même personne	2,1 ***	1,3 **

Note: les probabilités modélisées ici sont celles de transformer fréquemment ou très fréquemment les CDD très courts en CDI (en CDD plus longs) plutôt que de le faire seulement occasionnellement, rarement ou jamais. Les deux probabilités ne sont pas exclusives et la moitié des établissements déclarant transformer fréquemment les CDD très courts en CDD plus longs les transforme également fréquemment en CDI. Les résultats sont issus d'une modélisation *logit* ; les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture: les établissements comptant 50 à 199 salariés ont 1,8 fois plus de « chances » de transformer fréquemment les contrats très courts en CDD plus longs que ceux comptant moins de 10 salariés à autres caractéristiques comparables (taille, localisation, ancienneté, mode d'usage des contrats très courts, etc.).

Champ: ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 et ayant eu recours aux contrats très courts en 2015; France entière.

Source: Dares, enquête Ofer 2016.

ouvrant droit au CDD d'usage accroît la fréquence d'une poursuite de la relation d'emploi avec un CDI. Ce type de contrat permet en effet de renouveler sans contraintes les contrats avec une même personne et pour l'employeur de s'assurer des compétences de cette dernière et/ou de vérifier que le poste pourvu compte bien un besoin permanent et non temporaire. D'ailleurs, les établissements qui enchaînent fréquemment les contrats avec les mêmes personnes leur proposent plus souvent de prolonger cette relation d'emploi avec un CDD plus long ou un CDI (17). L'enchaînement des contrats conduit à une certaine fidélisation de cette main-d'œuvre qui se conclut pour certains salariés par une relation d'emploi plus longue. En revanche, les établissements qui positionnent les salariés en contrats très courts sur des postes

périphériques ont moins tendance à prolonger la relation d'emploi (18).

Le motif de recours aux CDD très courts ne joue pas sur leur transformation en CDD longs, mais joue en revanche sur la probabilité de requalification du contrat en CDI: les établissements utilisant les CDD de très courte durée pour exercer une activité saisonnière ou occasionnelle les requalifient moins souvent en CDI. Les établissements qui consacrent plus d'un jour à la recherche de candidats ont davantage de chances de leur proposer un CDD plus long, et ceux qui y consacrent plus de temps (plus de sept jours) leur offrent plus fréquemment un CDI. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'ils consacrent un certain temps à la sélection des candidats et retiennent ainsi ceux qui répondent le plus à leurs attentes ou par le fait que les candidats

(17) L'allongement de la durée moyenne du contrat court accroît également la probabilité d'être recruté en CDI.

(18) Ce résultat va dans le sens de celui obtenu par [11], qui montre que le contenu des emplois permanents diffère de celui des emplois temporaires. L'auteur en déduit qu'il peut ainsi être plus difficile pour les salariés occupant ces derniers d'accéder à un emploi permanent. Si les salariés sont positionnés sur des postes périphériques pour l'établissement, ils seront moins susceptibles d'obtenir un emploi stable dans cet établissement.

sont difficiles à trouver et qu'une fois que ceux-ci sont identifiés et répondent aux attentes de leur employeur, ceux-ci décident de poursuivre la relation d'emploi.

Les établissements qui n'utilisent pas les mêmes procédures pour recruter en CDD très courts et en CDD plus longs ont moins tendance à transformer leurs CDD de très courte durée en CDD longs; le fait que la procédure soit différenciée pour ces contrats traduit peut être un mode de gestion de cette main-d'œuvre différent de celui des autres salariés de l'établissement. Ceux qui pérennisent les salariés en CDD très court mobilisent plus souvent les recommandations de leurs salariés (19) et l'examen des candidatures spontanées, et moins souvent leurs relations personnelles pour embaucher sur ce type de contrat.

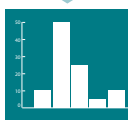
Le fait que l'établissement recontacte plus souvent ses anciens salariés pour recruter joue défavorablement sur la probabilité d'obtenir un CDI à l'issue du contrat de très courte durée; cet effet peut refléter l'existence d'un vivier de salariés facilement mobilisables par l'établissement (20), ce qui rend moins nécessaire la poursuite de la relation d'emploi. Si le niveau de qualification du poste proposé ne joue pas sur la requalification du contrat en CDI, les personnes recrutées sur des postes d'employés ou de techniciens voient moins souvent leur CDD renouvelé pour une durée plus longue. En revanche, cette probabilité ne varie pas avec l'expérience professionnelle des salariés en contrat très court.

Véronique Rémy (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Milin K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 026, juin.
- [2] Jauneau Y., Vidalenc J. (2019), « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1737, février.
- [3] Bengahem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages, Études et Analyses* n° 14, Unedic, janvier.
- [4] 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, septembre.
- [5] Marie E., Jaouen V. (2015), *Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage*, Rapport Igas 2015-049R, 270 p, décembre.
- [6] 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 du Lest, mai.
- [7] Barlet M., Minni C. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses* n° 056, juillet.
- [8] Rémy V. (2017), « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ? », *Dares Analyses* n° 070, octobre.
- [9] Picart C. (2008), « Flux d'emploi et main-d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique* n° 412, p. 27-56.
- [10] Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee Références, Emploi et salaires*, avril.
- [11] Kahn L. (2016), « Permanent Jobs, Employment Protection and Job Content », *IZA Discussion Paper* n° 9961, may.
- [12] Bergeat M., Rémy V. (2017), « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *Dares Analyses* n° 064, octobre.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétariat de rédaction : **Joris Aubrespin-Marsal, Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

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

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

(19) Ce canal de recrutement permet d'ailleurs plus généralement à l'établissement d'être plus satisfait des recrutements réalisés [12].

(20) D'ailleurs, l'effet du vivier devient encore plus significatif lorsque la modalité « rappel d'anciens salariés » est retirée de l'estimation.

Encadré 1 – L'enquête Offre d'emploi et recrutement de 2016

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) a été menée par la Dares en 2016 auprès d'établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2015 (1). Ofer 2016 est la seule enquête au niveau national à décrire précisément les différentes étapes du recrutement, de la formulation du besoin en ressources humaines jusqu'à la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé. Le champ de l'enquête couvre l'ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant eu au moins un jour d'activité en 2015, en France métropolitaine ou dans les DOM, et ayant recruté un « nouveau » salarié (2) en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1^{er} septembre et le 30 novembre 2015. La base de sondage de l'enquête est constituée d'un appariement de deux fichiers, celui des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) qui recense l'ensemble des embauches de salariés relevant du régime de la Sécurité sociale (3) et celui du répertoire d'établissements Sirene de l'Insee. L'enquête a été menée majoritairement par téléphone entre mars et juin 2016. Le taux de réponse est de 64 %, soit 8 510 questionnaires complétés.

(1) Pour une présentation détaillée de l'enquête, voir l'encadré 1 de [12].

(2) Les recrutements de salariés ayant travaillé précédemment dans l'établissement ne sont pas pris en compte lorsque l'embauche date de moins de deux ans ou que le salarié a quitté l'établissement depuis moins de six mois.

(3) À l'exception des stagiaires et des embauches relevant du régime de la Mutuelle sociale agricole (agriculteurs, salariés du Crédit agricole, etc.).

Encadré 2 – La mesure des contrats très courts dans l'enquête Ofer 2016

L'enquête Ofer 2016 porte sur les établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2015 mais n'interroge, parmi eux, que les établissements ayant embauché en CDI ou en CDD de plus d'un mois. Cette restriction de champ conduit à exclure 15 % des établissements ayant recruté sur la période. Compte tenu du champ de l'enquête, les établissements exclus sont ceux qui ont recruté exclusivement en contrat d'un mois ou moins sur la période considérée. Néanmoins, parmi eux, moins de la moitié n'a eu recours qu'aux contrats très courts sur l'ensemble de l'année 2015, un peu plus de la moitié a embauché sous au moins un autre type de contrat – CDI ou CDD de plus d'un mois – cette même année. Ainsi, parmi les non-répondants en raison du champ de l'enquête, il est possible de considérer que seule la première moitié des établissements est susceptible d'avoir un comportement différent de celui des établissements répondants. La seconde moitié aurait pu être interrogée si la période d'embauche retenue avait été étendue, et n'a ainsi pas de raison, sauf en cas de saisonnalité marquée, d'avoir un comportement de recrutement différent de celui des employeurs enquêtés.

Les établissements ayant recours exclusivement aux contrats très courts en 2015 représentent comme précédemment mentionné 7 % de l'ensemble des établissements ayant recruté sur la période et 21 % des établissements ayant recruté en contrats très courts sur cette période. L'usage des contrats très courts étudié ici est celui des établissements qui ne recourent pas exclusivement à ce type de contrat pour embaucher mais qui l'utilisent parmi d'autres types de contrats (CDD de plus d'un mois ou CDI). Cette restriction de champ ne conduit à exclure de l'étude que 9 % des embauches sous ce type de contrat. Cette restriction est néanmoins de plus grande ampleur dans certains secteurs : ainsi, dans les secteurs de la construction et des arts et spectacles et activités récréatives, les parts des embauches en contrats très courts non couvertes s'élèvent respectivement à 20 % et 28 %. Cette restriction est également plus importante pour certaines tailles d'établissement : la part des établissements non couverts est de plus d'un quart pour les établissements d'1 à 9 salariés contre 0,5 % pour les établissements de 200 salariés ou plus.

Par ailleurs, les employeurs sont interrogés sur leur recours aux contrats très courts en général et non sur un contrat de courte durée particulier comme dans le reste du questionnaire consacré aux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois. Ce choix a été fait afin d'éviter les biais de mémoire et de mieux caractériser les pratiques générales des employeurs en la matière. La contrepartie est que les réponses sont moins précises que pour une embauche sur un contrat donné. Ces différentes spécificités de l'enquête Ofer 2016 doivent être gardées à l'esprit lors de l'interprétation des résultats.

Encadré 3 – Réglementation en vigueur pour les CDD en 2015

Motifs de recours

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

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier;
- « CDD d'usage » : il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et de l'emploi du salarié, de ne pas recourir au CDI. L'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples. La liste des secteurs concernés est fixée par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Plus précisément, l'activité concernée doit faire partie des secteurs suivants: activités forestières, hôtellerie et restauration, réparation navale, arts et spectacles, organisation de jeux de hasard et d'argent, sport professionnel, centres de loisirs et de vacances, activités foraines, enseignement, édition, audiovisuel et diffusion, activités des agences de publicité, information, autres activités de soutien aux entreprises, organisation de foires, salons professionnels, congrès, activités d'enquête et de sondage, recherche scientifique dans le cadre d'un arrangement administratif international ou d'une convention, bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger, activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger, entreposage et stockage de la viande, convention collective de la manutention portuaire, services de déménagement, aide à domicile (femme de ménage, professeur particulier, etc.) et activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires;
- contrats aidés (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation, etc.);
- « CDD à objet défini » (créé en 2008): pour recruter des ingénieurs et des cadres en vue de la réalisation d'un objet défini si un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit.

Terme et durée

La date de fin du contrat est précisée dès sa conclusion. Une durée minimale est fixée pour les contrats sans terme précis (remplacement d'un salarié absent, par exemple).

Le CDD peut être renouvelé jusqu'à 2 fois pour une durée déterminée. Sa durée maximale, renouvellements compris, est généralement de 18 mois. Elle peut atteindre 24 mois pour certains motifs (contrat exécuté à l'étranger, commande exceptionnelle à l'exportation, remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression du poste) ou être réduite à 9 mois pour d'autres (attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI, réalisation de travaux urgents par mesure de sécurité). Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois et ne peut être renouvelé. Suite aux ordonnances de 2017, ces paramètres peuvent aujourd'hui faire l'objet de modifications au niveau de la branche.

Période d'essai

Non renouvelable, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est inférieure ou égale à 6 mois. Au-delà, elle est au maximum d'un mois. En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon à partir de la durée minimale du contrat.

Délai de carence

Le délai de carence – période pendant laquelle il n'est pas possible d'embaucher sur le même poste de travail en CDD ou en contrat de travail temporaire – est égal au tiers (à la moitié) de la durée totale du contrat précédent, renouvellements compris pour les CDD d'au moins (de moins de) 14 jours. Ce délai ne s'applique pas dans les cas suivants: nouvelle absence du salarié remplacé, emploi à caractère saisonnier, CDD d'usage, contrats aidés, rupture anticipée du fait du salarié ou refus par le salarié du renouvellement de son contrat et certains cas particuliers de remplacement.

Motifs de rupture du contrat

Le contrat ne peut être rompu, sauf faute grave du salarié ou de l'employeur, cas de force majeure ou accord entre les parties, embauche du salarié en CDI ou inaptitude constatée par le médecin du travail. Si la rupture anticipée du contrat par l'employeur n'est pas justifiée, ce dernier doit verser au salarié l'ensemble des rémunérations restant dues et les indemnités de fin de contrat. Le CDD à objet défini peut être rompu par le salarié ou l'employeur 18 mois après sa conclusion puis à sa date anniversaire (24 mois).

Formalités en cas de rupture

Pendant la période d'essai, le délai pour prévenir le salarié de la fin du contrat est de 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours, 48 heures entre 8 jours et 1 mois, 2 semaines après 1 mois et 1 mois après 3 mois. Si ce délai n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin de ce délai.

Indemnité de fin de contrat

Elle s'élève au minimum à 10 % du total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. Une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement peut limiter le taux à 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Elle peut également élever ce taux au-delà de 10 %. Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, CDD d'usage, rupture anticipée de la part du salarié recruté en CDI chez un autre employeur, job d'été, poursuite du CDD par un CDI ou refus d'un CDI par le salarié.

Par ailleurs, la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a instauré une surcotisation d'assurance chômage pour les employeurs ayant conclu un CDD pour surcroît d'activité de 3 mois ou moins: elle est de 3 points pour ceux de moins d'1 mois, de 1,5 point pour ceux d'1 à 3 mois et de 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de 3 mois. Elle ne s'est plus appliquée qu'aux CDD d'usage de moins de 3 mois entre le 1^{er} octobre 2017 et le 30 mars 2019 et ne s'applique plus du tout depuis le 1^{er} avril 2019.