

Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ?

En 2019, 37 % des entreprises du secteur privé concluent 31,3 millions de contrats courts, c'est-à-dire des contrats d'au plus 31 jours (contrats à durée déterminée ou missions d'intérim). Ces contrats représentent 750 000 salariés en équivalent temps plein.

8 % des entreprises recourent de façon intensive aux contrats courts. Leur part dans les fins de contrats, ainsi que leur durée cumulée rapportée à la durée de l'ensemble des contrats, sont plus élevées que dans les autres entreprises ; inversement, la durée médiane des contrats courts y est plus basse. En 2019, ces entreprises à recours intensif concluent 72 % des contrats courts et représentent 15 % du volume d'emploi salarié privé.

Les caractéristiques structurelles de l'entreprise, notamment son secteur d'activité, expliquent la moitié des différences d'intensité de recours aux contrats courts. L'autre moitié relève de stratégies propres aux entreprises en matière de gestion des ressources humaines. Les facteurs structurels sont prépondérants dans l'entrepôt frigorifique (pour faire face aux pics d'activité), les services des traiteurs (au profil saisonnier), ou l'hébergement médicalisé des personnes âgées (pour remplacer des salariés absents).

Le recours aux contrats courts (*i. e.* dont la durée n'excède pas 31 jours, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée - CDD - ou de missions d'intérim) s'est significativement développé en France dans les années 2010. La part des CDD de moins d'un mois dans les CDD arrivés à terme (*i. e.* hors ruptures anticipées) est passée de 78 % en 2010 à 84 % en 2019 [1]. Dans le même temps, la part des CDD et intérimaires (quelle que soit la durée du contrat) dans l'emploi salarié ne s'élevait

que légèrement, de 10,6 % à 11,6 % [2]. Ce contraste apparent entre un poids dans les embauches de plus en plus élevé et une part dans le stock d'emploi relativement stable s'explique par le raccourcissement de la durée des contrats.

Or, si des éléments qualitatifs et sectoriels ont été publiés sur l'utilisation des contrats courts par les salariés et les employeurs [3] [4], ainsi qu'un travail quantitatif sur les salariés signataires intensifs de contrats courts [5], il n'y a, à ce jour, pas de description quantitative de leur recours, notamment intensif, par les entreprises. L'exploitation de la déclaration sociale nominative ([encadré A en ligne](#)) permet de quantifier le recours aux contrats courts, mais aussi d'en étudier l'hétérogénéité entre et au sein des secteurs d'activité, les motifs légaux et les métiers concernés.

En 2019, au moins un contrat court conclu dans 37 % des entreprises privées

En 2019, 37 % des entreprises du secteur privé (hors agriculture, particuliers-employeurs et intermittents du spectacle¹) concluent 31,3 millions de contrats courts. Ces derniers représentent environ 750 000 salariés en équivalent temps plein, soit 4 % du volume d'emploi salarié privé² et 5 % de celui des entreprises qui recourent à ces contrats au moins une fois dans l'année (tableau 1). Ces entreprises recourant aux contrats courts pèsent pour 81 % du volume d'emploi salarié privé car elles sont de plus grande taille que la moyenne. Les contrats courts durent en moyenne 6 jours et les trois quarts d'entre eux comptent moins de 10 jours ; ils représentent trois fins de contrat sur quatre dans l'ensemble des entreprises, et près de quatre sur cinq dans les entreprises qui y recourent.

¹ Par la suite, le champ privé hors agriculture, particuliers-employeurs et intermittents du spectacle sera désigné par souci de simplicité par champ privé.

² Durée totale de l'ensemble des contrats hors repos hebdomadaire, sans tenir compte des quotités de travail (temps complet *versus* temps partiel).

TABLEAU 1 | Caractéristiques des entreprises et de leur utilisation des contrats courts, en 2019

	Ensemble des entreprises	Entreprises recourant aux contrats courts	
		Ensemble	Recours intensif
Nombre d'entreprises	1 203 100	449 400	101 200
Part dans l'ensemble des entreprises	100 %	37 %	8 %
Part dans le volume d'emploi*	100 %	81 %	15 %
Part de l'emploi non qualifié dans le volume d'emploi*	25 %		
CONTRATS COURTS			
Nombre de contrats courts		31 319 900	22 494 300
Soit, en %		100 %	72 %
Part des contrats courts :			
dans le volume d'emploi*	4 %	5 %	15 %
dans les sorties	75 %	79 %	95 %
Durée des contrats courts (en nombre de jours) :			
Moyenne		6	5
Médiane		4	2
Troisième quartile		10	6
Part de l'emploi non qualifié dans le volume d'emploi* des contrats courts		52 %	55 %
Motif de recours aux contrats courts :			
Remplacement d'un salarié		35 %	35 %
Accroissement temporaire d'activité		44 %	42 %
Contrat d'usage		16 %	20 %
Autres motifs**		5 %	4 %

* Durée totale de l'ensemble des contrats hors repos hebdomadaire, sans tenir compte des quotités de travail (temps complet versus temps partiel).

** Emplois saisonniers, etc.

Lecture : en 2019, on dénombre 1,2 million d'entreprises du secteur privé ; 25 % du volume d'emploi de l'ensemble des contrats repose sur des postes d'employés ou d'ouvriers non qualifiés, et 4 % sur des contrats courts.

Champ : entreprises du secteur privé (hors secteur agricole, particuliers employeurs et intermittents du spectacle), France métropolitaine.

Source : DSN/Sismmo, Dares.

Le recours aux contrats courts est principalement motivé par un accroissement temporaire d'activité (44 % des contrats courts) ou le remplacement d'un salarié (35 %) ; 16 % sont des contrats d'usage (ou contrats d'extras, encadré A en ligne). L'emploi non qualifié représente la moitié du volume d'emploi en contrats courts (52 %), contre un quart du volume d'emploi tous types de contrats confondus (25 %)³.

Le recours aux contrats courts repose toutefois sur une grande diversité de pratiques. Certaines entreprises n'en font usage qu'une fois dans l'année, d'autres en concluent quasiment toutes les semaines [7]. Il est donc pertinent de classer les entreprises selon l'intensité de leur recours aux contrats courts.

En 2019, 72 % des contrats courts concentrés dans les entreprises y recourant intensivement

L'intensité du recours est appréhendée au moyen d'une classification reposant sur trois critères : la part des contrats courts dans les fins de contrat, la part qu'ils occupent dans l'emploi salarié privé et la durée médiane des contrats courts de l'entreprise (encadré 1). Le recours intensif concerne 8 % des entreprises (soit un peu plus de 100 000), qui représentent 15 % de l'emploi

salarié privé (tableau 1). Avec 22,5 millions de contrats courts en 2019, elles concluent à elles seules 72 % des contrats courts.

Ces entreprises se caractérisent par le poids important qu'occupent les contrats courts dans leurs contrats échus cette année-là (95 % des sorties en moyenne) et dans leur volume d'emploi (15 %). La durée de leurs contrats courts est très faible : 75 % durent moins de 6 jours ; la moitié dure deux jours. Les contrats courts de ces entreprises concernent un peu plus souvent des postes non qualifiés (55 % de leur volume d'emploi en contrats courts, contre 52 % pour l'ensemble des entreprises utilisatrices de contrats courts). Ils sont aussi davantage motivés par l'usage (20 % de leurs contrats courts, contre 16 % pour l'ensemble des contrats courts), et un peu moins par un pic d'activité (42 % contre 44 %).

La moitié du recours aux contrats courts est due aux caractéristiques structurelles de l'entreprise, en particulier son secteur d'activité

L'intensité du recours aux contrats courts est en partie déterminée par le secteur d'activité. Pour autant, même parmi les secteurs où le recours intensif aux contrats courts

³ La distinction entre ouvriers qualifiés et non qualifiés découle directement des codes de la nomenclature des Professions et catégories socio-professionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) ; celle entre employés qualifiés et non qualifiés reprend Amossé et Chardon [6].

est le plus fréquent, tel que les transports-entrepasage (12 % d'entreprises en recours intensif), une très grande majorité des entreprises ne recourent pas du tout à ce type de contrat. Une analyse plus approfondie indique que l'appartenance à un secteur d'activité donné explique 28 % de la variabilité de l'intensité du recours aux contrats courts, définie comme un recours nul, faible ou modéré, ou encore intensif aux contrats courts (graphique 1 et encadré 2). Les facteurs indépendants de l'activité jouent donc pour 72 % sur cette variabilité.

Le secteur semble particulièrement déterminant dans quelques cas : pour 9 % des secteurs d'activité au niveau fin (soit 63 secteurs sur 681), plus de 50 % de l'emploi relève d'entreprises en recours intensif ; ces secteurs concluent 31 % de l'ensemble des contrats courts.

D'autres caractéristiques structurelles des entreprises peuvent jouer sur le fait de recourir intensivement aux contrats courts : la taille de l'entreprise, le fait qu'elle appartienne à un groupe, ou encore son ancienneté par exemple. En tenant compte de ces caractéristiques, il est possible d'expliquer 48 % de la variabilité de l'intensité du recours aux contrats courts. Si l'intensité du recours aux contrats courts s'explique donc dans la moitié des cas par les caractéristiques de l'entreprise, pour l'autre moitié, elle relève d'une stratégie propre à l'entreprise, liée à sa politique de gestion des ressources humaines.

In fine, le recours intensif à des contrats courts diffère suivant l'activité exercée, et il est possible de mettre en évidence trois grands groupes de secteurs. Ils se distinguent en particulier par le motif de recours aux contrats courts et abritent en leur sein certains pans où le recours aux contrats courts semble la norme (graphique 2).

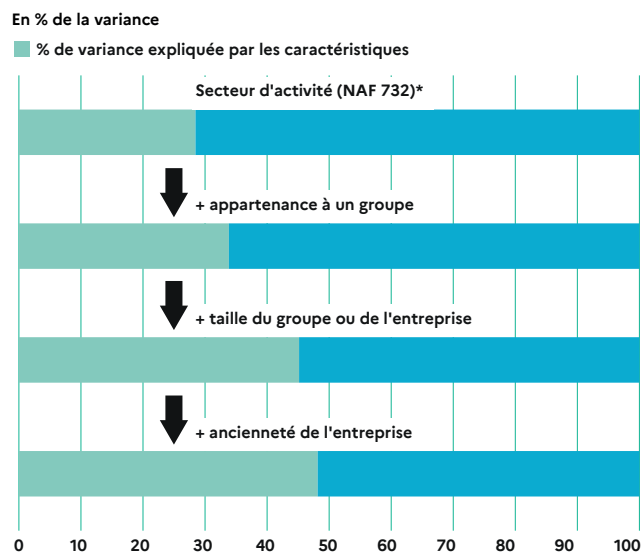
Industrie et transport-entrepasage : un recours intensif aux contrats courts motivé par des pics d'activité

Le premier groupe rassemble les secteurs déclarant principalement l'accroissement temporaire d'activité comme motif de recours aux contrats courts. Alors que plusieurs secteurs présentent cette caractéristique (la construction, le commerce, etc.), un pourcentage d'entreprises plus élevé que la moyenne fait un usage intensif des contrats courts dans l'industrie et le transport-entrepasage (tableau 2).

Ces deux secteurs, qui comptent pour 25 % du volume d'emploi salarié privé, concluent 9,3 millions de contrats courts, soit 30 % d'entre eux. Les 9 % d'entreprises industrielles et 12 % d'entreprises du transport-entrepasage concluant ce type de contrats de façon intensive représentent, au sein de leur secteur respectif, 19 % et 24 % du volume d'emploi. Leurs contrats courts sont conclus pour des durées assez réduites (respectivement moins de 5 et 6 jours, dans 75 % des cas), ces entreprises déclarant recourir aux contrats courts du fait d'un accroissement temporaire d'activité dans plus de 60 % des cas.

Alors que l'emploi dans ces secteurs est très majoritairement qualifié (ouvriers qualifiés, conducteurs routiers, livreurs et

GRAPHIQUE 1 | La décomposition de la variance de l'intensité du recours aux contrats courts en 2019



* Ce premier niveau d'analyse correspond au secteur d'activité fin (NAF 732) pour tous les secteurs, à l'exception de certaines activités de la santé humaine et de l'action sociale pour lesquelles on distingue, de surcroît, entreprises à but lucratif et structures à but non lucratif ; il s'agit notamment des activités hospitalières, des activités des médecins généralistes, dentistes, kinésithérapeutes, des Ehpad et de l'hébergement social pour personnes âgées et de l'aide à domicile.

Note : L'intensité du recours aux contrats courts par une entreprise peut être nulle, faible ou modérée, ou forte, selon notre méthode de classification (encadré 1). Sa variance est analysée d'abord selon le secteur d'activité, puis en ajoutant, une à une, d'autres caractéristiques structurelles. Elle est pondérée par le volume d'emploi salarié de l'entreprise.

Lecture : en 2019, la variance de l'intensité du recours aux contrats courts s'explique à 28 % par le secteur d'activité (au niveau fin). En prenant en compte de surcroît le fait que l'entreprise appartienne ou non à un groupe, la part de la variance expliquée augmente de 5 points, passant à 34 %.

Champ : entreprises du secteur privé (hors secteur agricole, particuliers employeurs et intermittents du spectacle), France métropolitaine.

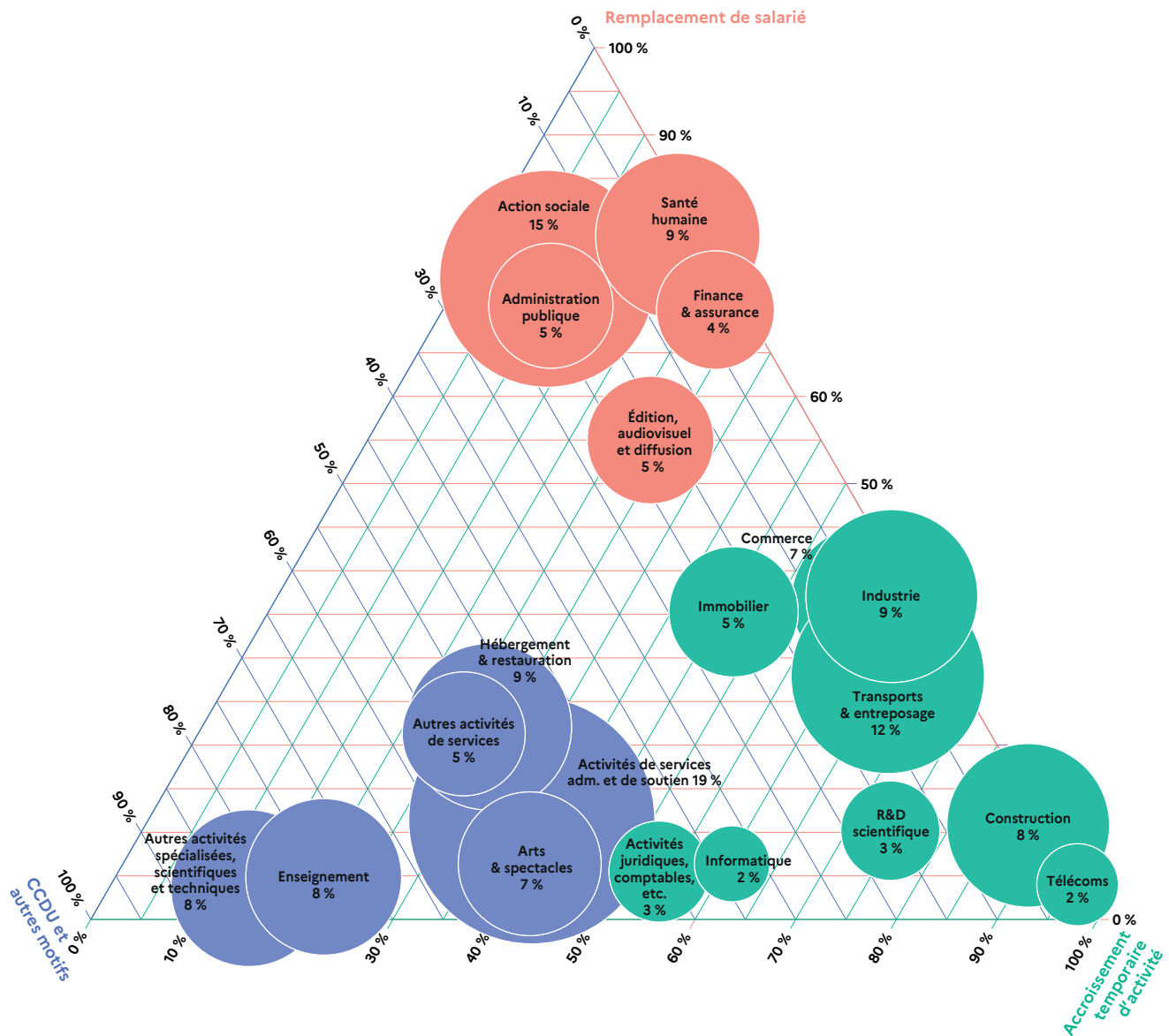
Source : DSN/Sismmo, Dares.

coursiers notamment), les contrats courts portent souvent sur des postes non qualifiés : ces derniers représentent 65 % du volume d'emploi en contrats courts dans l'industrie et 46 % dans les transports-entrepasage, essentiellement des manutentionnaires et des ouvriers non qualifiés de la production, ainsi que du tri, de l'emballage et de l'expédition.

Des volumes d'emploi conséquents en contrats courts notamment dans l'entrepasage frigorifique

Dans la majorité des secteurs industriels, des transports et de l'entrepasage, le recours intensif concerne une minorité des entreprises et de l'emploi : il relève donc plutôt d'un choix dans le mode de gestion de la main-d'œuvre que d'une caractéristique partagée par toutes les entreprises. Toutefois, les entreprises ayant un recours intensif aux contrats courts rassemblent plus de la moitié de l'emploi dans 39 secteurs industriels fins (sur 285) et dans 8 secteurs fins des transports et de l'entrepasage (sur 30). C'est notamment le cas de l'entrepasage et du stockage frigorifique, et, dans une moindre mesure de la fabrication de cartonnages, où respectivement 79 % et 54 % de l'emploi se situe dans des

GRAPHIQUE 2 | La part des entreprises recourant de façon intensive aux contrats courts et leur motif, selon le secteur d'activité (A38) en 2019



Note: chaque axe est associé à un motif de recours aux contrats courts; il indique la part de ce motif parmi les contrats courts conclus par les entreprises qui recourent de façon intensive à ce type de contrats dans un secteur donné. On distingue trois grands types de motif de recours aux contrats courts: pour remplacer un salarié (en corail), pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (en vert), ou via des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) ou pour un autre motif (en bleu). Pour un secteur d'activité donné, la somme des trois parts est égale à 100 %.

Pour un secteur d'activité donné, la taille du cercle et le pourcentage à l'intérieur du cercle indiquent la part des entreprises en recours intensif dans l'ensemble des entreprises du secteur; la couleur du cercle signale le motif dominant de recours aux contrats courts dans ce secteur.

Lecture: en 2019, 9 % des entreprises industrielles recourent de façon intensive aux contrats courts. Ces derniers sont motivés en premier lieu par un accroissement temporaire d'activité (en vert) (61 %, axe horizontal) puis par le remplacement de salariés (37 %, axe latéral à droite) et les CDDU et autres motifs (2 %, axe latéral à gauche).

Champ: entreprises du secteur privé (hors secteur agricole, particuliers employeurs et intermittents du spectacle), France métropolitaine.

Source: DSN/Sismmo, Dares.

entreprises recourant intensément aux contrats courts, essentiellement pour répondre à des pics d'activité (tableau complémentaire 1). À cette fin, ces entreprises recrutent en contrats courts dans plus de 60 % des cas sur des postes non qualifiés, de manutentionnaires ou d'ouvriers notamment. Outre ces deux secteurs, le recours intensif aux contrats courts semble la norme dans de nombreuses industries agro-alimentaires mais aussi du carton, du plastique et de la gestion des déchets, les services de déménagement, les transports aériens, les activités postales et de courrier (tableau complémentaire 2).

Des extras de très courte durée dans l'hébergement-restauration

Le deuxième groupe est caractérisé par un recours intensif aux contrats d'usage de courte durée. Ce type de contrat est utilisé notamment dans l'hébergement-restauration mais aussi dans les activités scientifiques et techniques telles que les études et sondages, l'enseignement privé et les services administratifs et de soutien aux entreprises ([encadré A en ligne](#)).

TABLEAU 2 | Caractéristiques des entreprises et de leur utilisation des contrats courts, dans les secteurs d'activité (A38) recourant le plus souvent de façon intensive aux contrats courts en 2019

	Ensemble	Industrie **	Transports et entreposage HZ	Hébergement et restauration IZ	Santé humaine QA (secteur privé)	Action sociale QB (secteur privé)
Nombre d'entreprises	1 203 100	99 900	37 100	151 600	34 300	22 200
Part du secteur dans le volume d'emploi* total	100 %	17 %	8 %	6 %	3 %	7 %
Part de l'emploi non qualifié dans le volume d'emploi* du secteur	25 %	19 %	9 %	50 %	13 %	46 %
RECOURS AUX CONTRATS COURTS						
Part des entreprises						
dans l'ensemble des entreprises du secteur	37 %	51 %	47 %	48 %	28 %	68 %
dans le volume d'emploi* du secteur	81 %	91 %	92 %	73 %	84 %	93 %
Nombre de contrats courts	31 319 900	6 080 800	3 264 100	3 354 100	1 504 300	3 738 800
Part des contrats courts de ces entreprises						
dans l'ensemble des contrats courts	100 %	19 %	10 %	11 %	5 %	12 %
dans le volume d'emploi* du secteur	5 %	5 %	5 %	7 %	6 %	7 %
RECOURS INTENSIF AUX CONTRATS COURTS						
Part des entreprises						
dans l'ensemble des entreprises du secteur	8 %	9 %	12 %	9 %	9 %	15 %
dans le volume d'emploi* du secteur	15 %	19 %	24 %	21 %	32 %	34 %
Part des contrats courts de ces entreprises						
dans l'ensemble des contrats courts du secteur	72 %	72 %	77 %	81 %	84 %	81 %
dans le volume d'emploi* du secteur	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	5 %
dans le volume d'emploi* des entreprises concernées	15 %	13 %	14 %	16 %	10 %	13 %
dans les fins de contrat du secteur	53 %	59 %	63 %	59 %	74 %	69 %
dans les fins de contrat des entreprises concernées	95 %	96 %	95 %	95 %	96 %	95 %
Durée des contrats courts (en nombre de jours)						
Durée moyenne	5	5	5	4	4	5
Durée médiane	2	4	4	1	2	2
Troisième quartile	6	5	6	4	3	6
Part de l'emploi non qualifié dans le volume d'emploi* des contrats courts	55 %	65 %	46 %	59 %	23 %	54 %
Motif de recours aux contrats courts :						
Remplacement d'un salarié	35 %	37 %	28 %	22 %	78 %	74 %
Accroissement temporaire d'activité	42 %	61 %	65 %	29 %	19 %	9 %
Contrat d'usage, extra	20 %	0 %	4 %	47 %	0 %	12 %

* Durée totale de l'ensemble des contrats hors repos hebdomadaire, sans tenir compte des quotités (temps complet versus temps partiel).

** Secteurs CA à CM, BZ, DZ, EZ de la Nomenclature d'activités française (NAF A38).

Lecture : en 2019, on dénombre 99 900 entreprises des secteurs industriels, réalisant 17 % du volume d'emploi de l'ensemble des contrats ; 19 % du volume d'emploi de l'ensemble de leurs contrats repose sur des postes d'employés ou d'ouvriers non qualifiés.

Champ : entreprises du secteur privé (hors secteur agricole, particuliers employeurs et intermittents du spectacle), France métropolitaine.

Source : DSN/Sismmo, Dares.

Au sein de ce groupe, l'hébergement-restauration use intensivement de contrats courts davantage que la moyenne : 9 % de ses entreprises, qui réalisent 21 % du volume d'emploi du secteur, recourent de façon intensive à ce type de contrats (tableau 2). Ce secteur représente 6 % du volume d'emploi salarié privé, tous types confondus, mais signe 11 % des contrats courts (3,4 millions de contrats).

Le poids de l'emploi non qualifié (aides ou apprentis de cuisine, employés d'étage ou de réception), déjà important dans ce secteur (50 % du volume d'emploi), l'est plus encore parmi les contrats courts des entreprises y recourant intensivement (59 %). Leur durée est très courte ; trois quarts des contrats courts conclus par les entreprises de l'hébergement-restauration y recourant de manière intensive durent 4 jours ou moins et un sur deux ne dure qu'une journée. Près de la moitié (47 %) correspondent à des contrats d'usage.

Deux tiers du volume d'emploi des traiteurs issu d'entreprises en recours intensif aux contrats courts

Le recours intensif aux contrats courts rassemble une minorité d'entreprises et des effectifs de l'hébergement-restauration, sauf dans trois activités qui regroupent au final moins d'un emploi sur huit du secteur : la restauration collective sous contrat, les autres services de restauration et les services de traiteurs, où au moins deux tiers du volume d'emploi relève d'entreprises recourant de façon intensive aux contrats courts (tableau complémentaire 2). Contrairement à l'ensemble du secteur de l'hébergement-restauration, le recours intensif aux contrats courts de la part des traiteurs porte en majorité sur des postes qualifiés (63 % des cas, tableau complémentaire 1) : cuisiniers, commis de cuisine,

encadrement du service. L'usage est un motif de recours prédominant pour les traiteurs (72 %), du fait de la nature événementielle des activités dans une partie du secteur [8].

Santé et action sociale privées : le remplacement de salarié comme motif principal de recours intensif aux contrats de courte durée

Les entreprises du troisième groupe concluent des contrats courts pour assurer le remplacement d'un salarié, en particulier dans les secteurs privés de la santé humaine et de l'action sociale (avec ou sans hébergement). En 2019, 5,2 millions de contrats courts sont conclus dans ces deux secteurs, soit 17 % de l'ensemble. Les 9 % d'entreprises privées de la santé humaine et les 15 % d'entreprises de l'action sociale privée concluant des contrats courts de façon intensive représentent chacune plus de 30 % du volume d'emploi salarié privé de leur secteur. Ce constat global masque de fortes disparités, le recours intensif semblant quasiment la norme dans la partie lucrative du secteur des activités hospitalières ou dans l'ensemble de l'action sociale avec hébergement, qu'il soit médicalisé ou social, pour personnes âgées ou handicapées (tableau complémentaire 1).

Un recours intensif aux contrats courts majoritaire dans les cliniques à but lucratif et les Ehpad

Dans le secteur privé de la santé humaine, l'emploi qualifié domine, en contrats courts (77 % du volume d'emploi de ce

type de contrats) comme tous types de contrats confondus (87 %, tableau 2), avec en particulier des infirmiers et des aides-soignants. La plupart des contrats courts sont motivés par le remplacement d'un salarié (78 %) et sont signés pour une très courte durée (75 % durent 3 jours ou moins). C'est notamment le cas des activités hospitalières privées, qui représentent plus de la moitié de l'emploi privé en santé humaine, les cabinets de ville faisant plus rarement usage des contrats courts. Toutefois, même dans les hôpitaux privés recourant de façon intensive aux contrats courts, ces derniers représentent une faible part du volume d'emploi salarié privé du secteur (5 %) – plus importante dans les établissements à but lucratif (7 %) que non lucratif⁴ (3 %).

Dans le secteur privé de l'action sociale, les postes non qualifiés (aides à domicile, agents de services hospitaliers, ouvriers de type industriel, etc.) sont majoritaires dans les contrats courts des entreprises y recourant intensivement (54 % du volume d'emploi en contrats courts, tableau 2). Les contrats courts y durent 6 jours ou moins dans 75 % des cas et sont très majoritairement motivés par le remplacement d'un salarié (74 %), en lien avec le nombre de jours de congé et l'absentéisme [8]. Dans le secteur des établissements (privés) d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), l'utilisation du contrat court est quasi généralisée : 98 % des entreprises y recourent au moins une fois en 2019 ; celles qui en concluent de façon intensive rassemblent les trois quarts du volume d'emploi salarié privé (tableau complémentaire 1). Les contrats courts de ces dernières représentent même 12 % du volume d'emploi salarié privé du secteur – là encore davantage dans les établissements privés à but lucratif (14 %) que non lucratif (10 %). Ils sont signés pour une durée réduite (5 jours ou moins dans 75 % des cas), surtout pour remplacer un salarié (83 %), et sur des fonctions d'aides-soignants et d'agents de services hospitaliers (pour respectivement 33 % et 41 % de la durée totale des contrats courts). ●

⁴Tels que les cliniques gérées par une mutuelle ou par une structure associative.

ENCADRÉ 1 • Une classification par analyse de profils latents

Les entreprises du champ d'étude sont classées selon l'intensité de leur recours aux contrats courts suivant une méthode de classification par analyse de profils latents. Trois dimensions, connues pour chaque entreprise, sont prises en compte : la part des contrats courts dans les fins de contrats, la part des contrats courts dans le volume d'emploi de l'entreprise et la durée médiane des contrats courts (encadré A en ligne). La méthode retenue permet d'identifier des sous-populations (ou profils) homogènes d'entreprises ; celles-ci sont dites latentes, car initialement inconnues. Au sein de chaque profil issu de cette analyse, les entreprises ont des comportements de recours aux contrats courts similaires.

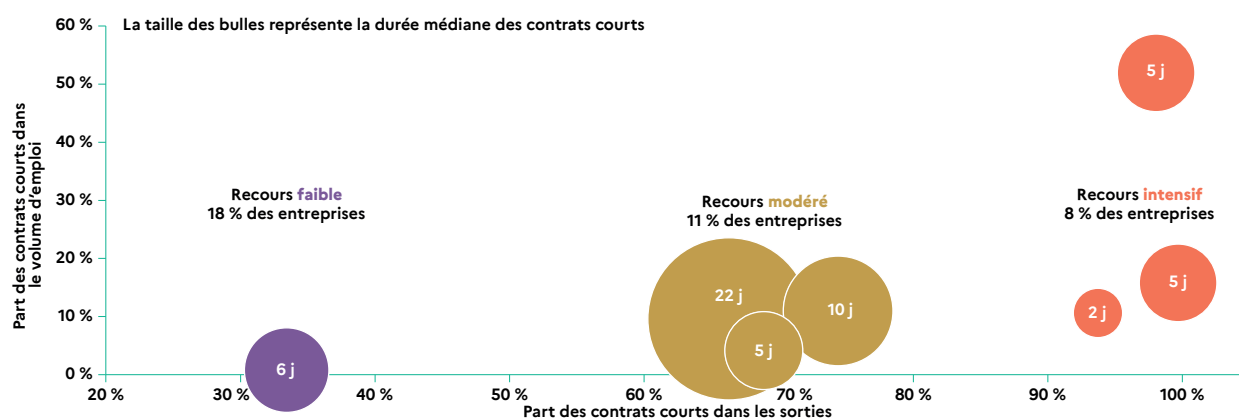
Huit profils sont identifiés : le premier regroupe tous les employeurs qui ne recourent pas du tout aux contrats courts ; les autres rassemblent les entreprises qui recourent à ce type de contrats faiblement (un profil), modérément (trois profils) ou intensivement

(trois profils) (graphique A). Par souci de clarté, l'étude se concentre sur l'agrégation des trois derniers profils.

Les profils latents identifiés témoignent *a posteriori* de la complémentarité des trois indicateurs utilisés. Pour chacun d'entre eux, des recoupements s'observent entre la distribution des entreprises à recours intense aux contrats courts, et celle des entreprises à recours faible ou modéré (graphique B). La classification permet bien de créer une synthèse de l'intensité de recours en combinant l'information issue des trois indicateurs, sans s'appuyer sur un seul exclusivement. Par exemple, les contrats courts représentent certes plus de 60 % des sorties pour 96 600 entreprises recourant de façon intense aux contrats courts (soit 95 % de ces entreprises), mais, dans le même temps, c'est aussi le cas pour 21 200 entreprises avec un recours *in fine* faible ou modéré (au prisme des trois caractéristiques prises en compte).

ENCADRÉ 1 (SUITE) • Une classification par analyse de profils latents

GRAPHIQUE A | La classification des entreprises selon l'intensité de leur recours aux contrats courts en 2019

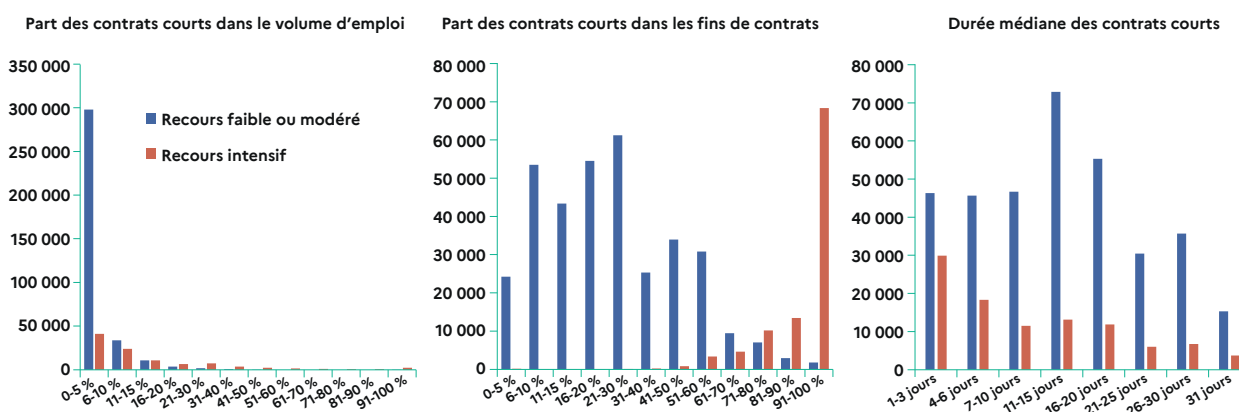


Lecture: en 2019, dans le profil rassemblant les entreprises dont le recours aux contrats courts est faible (soit 18 % des entreprises), 33 % des fins de contrats correspondent des contrats courts; la durée médiane des contrats courts y est de 6 jours.

Champ: entreprises du secteur privé (hors secteur agricole, particuliers employeurs et intermittents du spectacle), France métropolitaine.

Source: DSN/Sismmo, Dares.

GRAPHIQUE B | Distribution des entreprises suivant les trois indicateurs retenus dans la classification, selon l'intensité de leur recours aux contrats courts



Lecture: parmi les entreprises recourant au moins une fois aux contrats courts en 2019, ces contrats représentent moins de 5 % du volume d'emploi de 41 000 entreprises y recourant de façon intensive et de 300 000 entreprises y recourant peu ou modérément.

Champ: entreprises du secteur privé (hors secteur agricole, particuliers employeurs et intermittents du spectacle) recourant au moins une fois dans l'année aux contrats courts, France métropolitaine.

Source: DSN/Sismmo, Dares.

ENCADRÉ 2 • Analyse de l'effet de certaines caractéristiques structurelles des entreprises sur l'intensité de leur recours aux contrats courts

L'analyse dite de la « décomposition de la variance » permet de mettre en évidence l'influence de différents paramètres sur la répartition d'un comportement. Elle permet de calculer une part « expliquée » du comportement, qui varie entre 0 et 100 % : si cette part expliquée est de 100 %, connaître les caractéristiques d'une entreprise suffit pour en déduire son comportement.

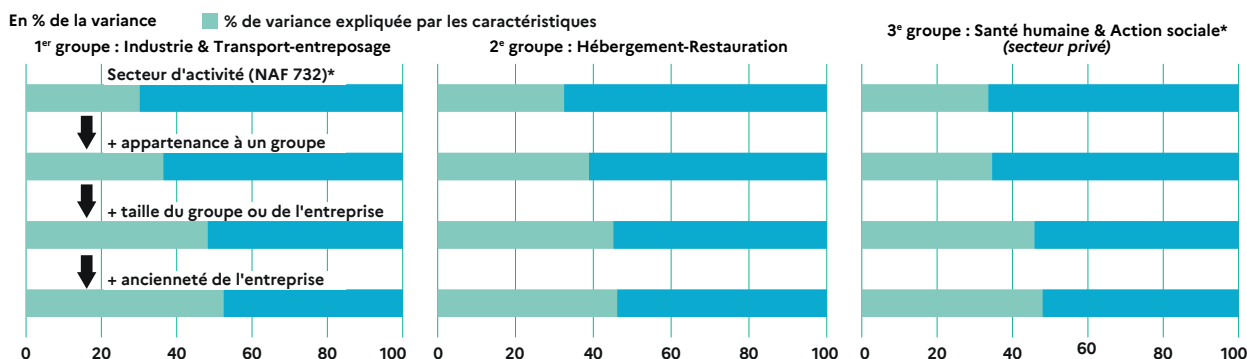
Le comportement analysé ici est l'intensité du recours aux contrats courts, regroupée en trois niveaux : aucun recours (modalité 0), un recours faible ou modéré (modalité 1) ou un recours intensif (modalité 2). Les caractéristiques des entreprises sur lesquelles repose la décomposition sont le secteur d'activité, la taille, l'ancienneté et l'appartenance ou non à un groupe. Pour distinguer l'influence de chaque caractéristique sur l'intensité du recours aux contrats courts, on décompose la variance en intégrant chaque caractéristique une à une, en commençant par le secteur d'activité.

Avec le seul secteur d'activité, la part de la variance expliquée est de 28 % : le secteur d'activité explique donc à lui seul plus d'un quart de la variabilité de l'intensité du recours aux contrats courts (graphique 1 de la publication). En prenant en compte l'ensemble des caractéristiques, la part de la variance expliquée atteint 48 % : ces caractéristiques expliquent donc la moitié de l'intensité du recours aux contrats courts, l'autre moitié étant liée à d'autres phénomènes.

Ce constat reste valide en restreignant l'analyse à quelques ensembles sectoriels particulièrement concernés par le recours intensif aux contrats courts : dans les secteurs de l'industrie et du transport-entrepôt, dans celui de l'hébergement-restauration et dans la santé humaine et l'action sociale privées, le secteur fin et les autres caractéristiques étudiées expliquent ainsi respectivement 53 %, 46 % et 48 % de l'intensité du recours (graphique A).

ENCADRÉ 2 (SUITE) • Analyse de l'effet de certaines caractéristiques structurelles des entreprises sur l'intensité de leur recours aux contrats courts

GRAPHIQUE A | La décomposition de la variance du recours aux contrats courts en 2019 dans trois groupes sectoriels



* Dans le secteur privé de la santé humaine et de l'action sociale, on distingue pour certains secteurs fins (NAF 732) les entreprises à but lucratif et les structures à but non lucratif; il s'agit notamment des activités hospitalières, des activités des médecins généralistes, dentistes, kinésithérapeutes, des Ehpad et de l'hébergement social pour personnes âgées et de l'aide à domicile.

Note: L'intensité du recours aux contrats courts par une entreprise peut être nulle, faible ou modérée, ou forte, selon notre méthode de classification (encadré 1). Sa variance est analysée d'abord selon le secteur d'activité, puis en ajoutant, une à une, d'autres caractéristiques structurelles. Elle est pondérée par le volume d'emploi total de l'entreprise.

Lecture: en 2019, dans l'industrie et le secteur du transport-entrepotage, la variance de l'intensité du recours aux contrats courts s'explique à 30 % par le secteur d'activité (au niveau fin). En prenant en compte de surcroît le fait que l'entreprise appartienne ou non à un groupe, la part de la variance expliquée passe à 37 %.

Champ: entreprises du secteur privé (hors secteur agricole, particuliers employeurs et intermittents du spectacle), France métropolitaine.

Source: DSN/Sismmo, Dares.

Marie Gouyon et Justine Obser (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Barry, V. (2023), « [Les embauches se replient légèrement au 3^e trimestre 2022](#) », *Dares Indicateurs* n° 1, janvier.
- [2] Insee (2022), fiche « [Statuts d'emploi](#) » in *Insee Références* « Emploi, chômage, revenus du travail », édition 2022, page 101, juin 2022.
- [3] Rémy, V. et Simonnet, V. (2021), « [Quels sont les usages des contrats courts? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés](#) », *Dares Analyses* n° 18, mai.
- [4] Credoc (2018), « [Le recours aux contrats courts - Enquête qualitative auprès des employeurs menée en 2017-2018](#) », *Éclairages de l'Unédic*, octobre.
- [5] Limon, E. (2021), « [Qui sont les signataires des contrats courts?](#) », *Dares Analyses* n° 25, mai.
- [6] Amossé T., Chardon O. (2006) « [Les travailleurs non qualifiés: une nouvelle classe sociale?](#) », Insee, *Economie et Statistiques* n° 393-394, novembre.
- [7] Obser, J. (2023), « [Quelle est l'ampleur du recours aux contrats courts toute l'année?](#) », *Dares Focus*, n° 25, avril.
- [8] Bruyere, M., Saccomanno, B., Beduwé, C., Reynes, B. et Saint-Martin, C. (2021), « [À quels besoins correspond l'usage intensif de CDD courts? Approche comparée de l'hôtellerie-restauration et du secteur médicosocial](#) », Dares, *Rapport d'études* n° 3, mai.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE