

LA MAJORITÉ DES EMBAUCHES EN CONTRATS COURTS SE FONT CHEZ UN ANCIEN EMPLOYEUR

Lors d'un recrutement, un employeur peut soit embaucher un nouveau salarié (c'est une première embauche), soit faire appel à un ancien salarié, et on parle alors de « réembauche ».

Depuis les années 1990, la réembauche est devenue le mode de recrutement le plus courant dans de nombreux secteurs, en passant de 46 % des embauches hors intérim en 1995, à 69 % en 2012 (respectivement 30 % et 59 % hors intérim et hors contrats d'intermittence du spectacle).

En ce qui concerne les CDD d'un mois ou moins, la réembauche représente 84 % des embauches (82 % hors contrats d'intermittence du spectacle). La réembauche est donc une pratique caractéristique des contrats courts. Or, les embauches en CDD d'un mois ou moins ont plus que doublé entre 2000 et 2012. L'expansion de la réembauche serait donc portée par la progression de ces contrats.

En termes d'emploi, le phénomène est plus atténué. En 2012, 3 % des personnes embauchées constituent 50 % de la réembauche. La réembauche est donc un phénomène très concentré. Une analyse de la réembauche en volume de travail offre le même constat : la réembauche représenterait 3 % à 5 % du volume total de travail.



Depuis la fin des années 1990, la part des CDD dans l'emploi total est stable et s'établit autour de 8,4 % de l'emploi total⁽¹⁾. La part des CDD dans les embauches a en revanche beaucoup augmenté. En effet, les déclarations préalables à l'embauche (DPAE), obligations administratives réalisées par les employeurs avant le recrutement d'un

salarié, comptent 85 % de CDD en 2012, contre 76 % en 2000 [tableau 1].

La progression des CDD dans l'embauche, à niveau d'emploi en CDD stable, s'explique par le raccourcissement de la durée des contrats, qui s'inscrit dans un profond changement des pratiques d'embauche sur le marché du travail [annexe 1].

TABEAU 1 ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE ENTRE 2000 ET 2012

| | Nombre de déclarations préalables à l'embauche | | Évolution 2000 / 2012 | Part dans l'ensemble des déclarations préalables à l'embauche | |
|------------------------------------|--|-------------------|--------------------------|---|--------------|
| | 2000 | 2012 | | 2000 | 2012 |
| CDI | 3 268 849 | 3 145 270 | - 4 % | 24 % | 15 % |
| CDD | 10 424 425 | 17 967 449 | + 72 % | 76 % | 85 % |
| <i>dont CDD de plus d'un mois</i> | 3 806 238 | 3 923 655 | + 3 % | 28 % | 19 % |
| <i>dont CDD d'un mois ou moins</i> | 6 618 187 | 14 043 794 | + 113 % | 48 % | 66 % |
| Ensemble | 13 693 274 | 21 112 719 | + 54 % | 100 % | 100 % |

Champ : France entière – Ensemble des embauches hors intérim.

Source : Déclarations préalables à l'embauche (Acos).

Une nouvelle approche dans l'étude des contrats courts

Cette étude s'intéresse aux embauches et examine le recours à la réembauche d'un même salarié par un employeur [encadré 1].

Les résultats de cette étude sont basés sur un échantillon au 10^e des contrats de travail enregistrés dans le Fichier national des allocataires, recensant plus de 70 % des embauches effectives [annexe 2]. Même si les données ne couvrent pas l'ensemble des embauches, les résultats présentés dans l'étude donnent un ordre de grandeur à un phénomène encore peu étudié. Cependant, la présente étude ne présume en rien des motivations des

employeurs ou des salariés dans le recours à la réembauche.

Le recrutement en CDD et la pratique de la réembauche sont strictement encadrés par le Code du travail. Seuls les CDD dits « d'usage » bénéficient d'un régime dérogatoire [annexe 3]. Dans l'intérim, en revanche, la pratique de la réembauche par les entreprises de travail temporaire est autorisée et très répandue. En raison de la spécificité de ce secteur pour la mesure de la réembauche, l'intérim est traité à part [encadré 2].

La suite de cette étude se concentre sur les pratiques d'embauches hors intérim.

Plus de deux embauches sur trois se font chez un ancien employeur

En 2012, la réembauche représente 69 % des embauches hors intérim. Autrement dit, 31 % des embauches sont des premières embauches [graphique 1].

Ces résultats couvrent les contrats d'intermittence du spectacle. Or, la prise en compte de ces contrats de travail accentue les chiffres de la réembauche sur l'ensemble de la période. En effet, la part de la réembauche dans le secteur du spectacle a toujours

été très élevée : 87 % en 2012 contre 82 % en 1995, les particularités des activités de spectacle ayant conduit à une grande flexibilité contractuelle et à des règles d'assurance chômage spécifiques⁽²⁾. Il est donc intéressant d'observer la réembauche avec et sans la contribution de ces contrats d'intermittence. Dans la suite de cette étude, la distinction est faite dès que les résultats diffèrent significativement.

(1) Enquête Emploi de l'Insee. Répartition des formes d'emploi dans l'emploi total : <http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=part-formes-emploi>

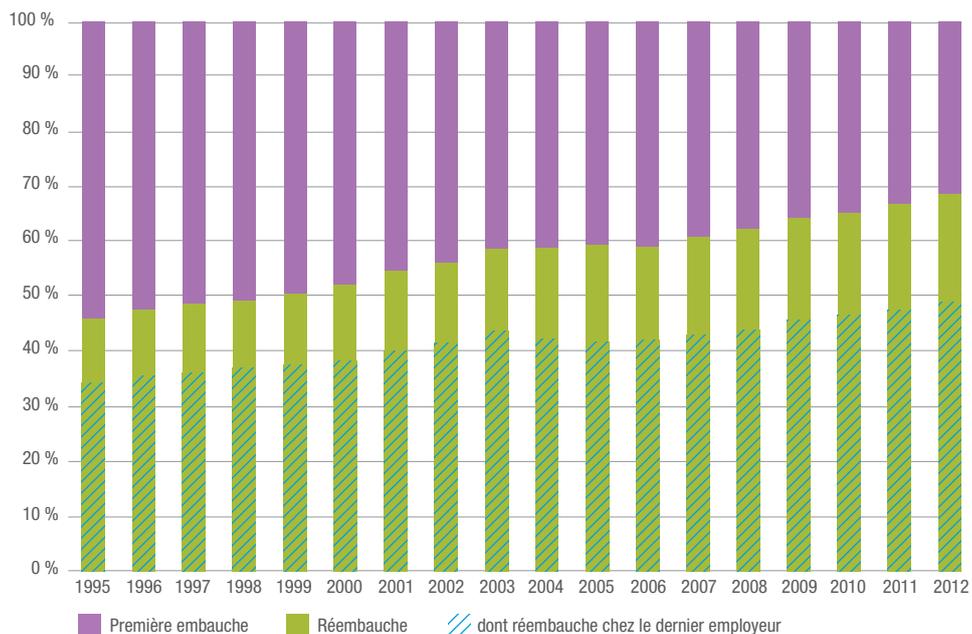
(2) La réembauche diffère de la notion de permittance qui est plus restreinte. En effet, la permittance désigne des situations où les intermittents du spectacle réalisent la quasi-totalité de leurs heures ou cachets avec un même employeur, sous forme de CDD courts. Ainsi, les intermittents du spectacle en situation de réembauche ne sont pas nécessairement des permittents.



Alors que la réembauche hors contrats d’intermittence du spectacle était minoritaire dans les années 1990 (30 %), elle concerne 59 % des embauches hors contrats d’intermittence du spectacle en 2012 [graphique 2]. Ainsi, la part de la réembauche s’est nettement accrue ces dernières années, la réembauche étant devenue le mode de recrutement le plus courant. La réembauche chez un ancien employeur n’est pas nécessairement consécutive au

dernier contrat avec cet employeur. Elle peut avoir lieu plusieurs jours, mois ou années après le dernier contrat avec cet employeur, le salarié ayant travaillé chez un autre employeur entre-temps. On distingue donc la réembauche chez le dernier employeur, consécutive au dernier contrat qui était avec ce même employeur, de la réembauche au sens large, chez un ancien employeur [encadré 1].

GRAPHIQUE 1 PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L’EMBAUCHE (%)

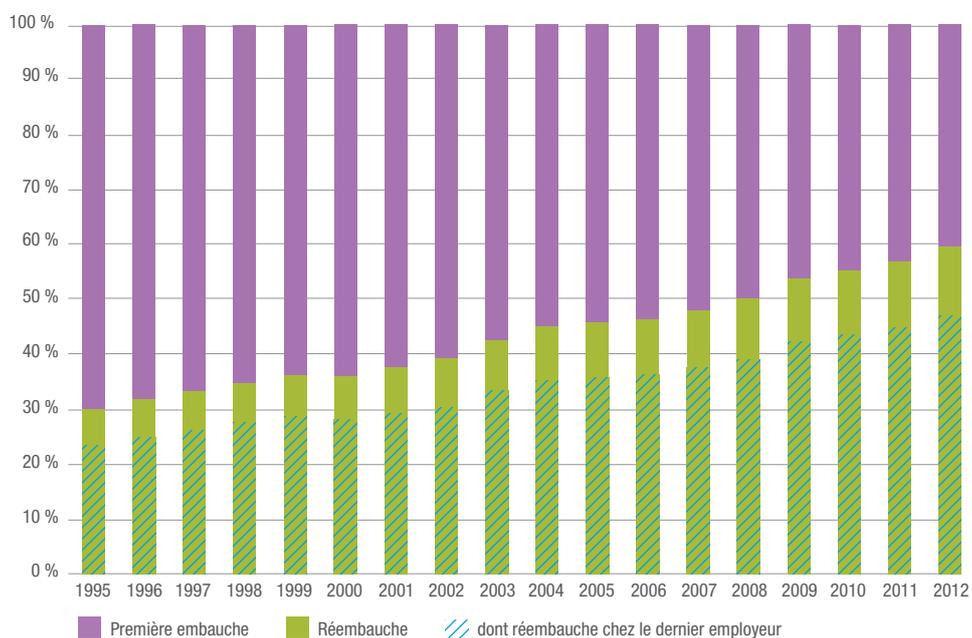


Champ : France entière – Ensemble des embauches hors intérim.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

Lecture : en 2012, sur 100 embauches, on dénombre 31 premières embauches et 69 réembauches. Parmi ces dernières, on compte 49 réembauches chez le dernier employeur et 20 réembauches chez un employeur plus ancien.

GRAPHIQUE 2 PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L’EMBAUCHE HORS CONTRATS D’INTERMITTENCE DU SPECTACLE (%)



Champ : France entière – Ensemble des embauches hors intérim et hors contrats d’intermittence du spectacle.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

Lecture : en 2012, sur 100 embauches, on dénombre 41 premières embauches et 59 réembauches. Parmi ces dernières, on compte 47 réembauches chez le dernier employeur et 12 réembauches chez un employeur plus ancien.





ENCADRÉ 1

QU'EST-CE QUE LA RÉEMBAUCHE ?

DÉFINITION

On appelle « réembauche » les situations où un salarié retravaille pour un ancien employeur ou de manière équivalente, celles où un employeur fait appel à un ancien salarié. Ainsi, dès lors qu'un salarié a connu une première embauche avec un employeur, chaque future embauche de ce même salarié par ce même employeur est considérée comme une réembauche (schéma 1).

Parmi ces cas, il est possible de repérer la réembauche chez le dernier employeur. Cela correspond à des situations où le salarié retourne travailler chez le dernier employeur qu'il a quitté. Une réembauche est comptabilisée comme étant réalisée chez le dernier employeur dès lors qu'elle succède à une fin de contrat de travail avec ce même employeur, sans embauche par un autre employeur entre-temps (schéma 2).

Par employeur, on entend établissement. L'embauche d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise n'est pas considérée ici comme de la réembauche.

L'étude de la réembauche au sein d'un établissement et non au sein d'une entreprise permet d'exclure l'accroissement de la concentration de l'emploi comme déterminant de la réembauche. En effet, les entreprises concentrent de plus en plus d'emplois, contrairement aux établissements dont la taille moyenne diminue [8].

Une modification du contrat de travail ne donnant pas lieu à un nouveau contrat n'est pas comptée comme une réembauche (changement de poste, d'horaires, de lieu de travail, etc.).

EXEMPLES

SCHÉMA 1 : RÉEMBAUCHE CHEZ UN ANCIEN EMPLOYEUR



- Première embauche
- Réembauche

Lecture : ce salarié a connu trois embauches durant l'année 1 dont deux réembauches. La part de la réembauche chez un ancien employeur est donc de 67 %. Les années suivantes, la part de la réembauche chez un ancien employeur est de 50 % pour l'année 2 et 100 % pour l'année 3.

SCHÉMA 2 : RÉEMBAUCHE CHEZ LE DERNIER EMPLOYEUR



- Première embauche
- Réembauche
- dont réembauche chez le dernier employeur

Lecture : au cours de l'année 3, le salarié a connu deux embauches. Toutes deux sont des réembauches. Mais seule la première est une réembauche chez le dernier employeur. Ainsi, pour l'année 3, la part de la réembauche chez le dernier employeur représente 50 % de la réembauche et 50 % des embauches de cette même année.

CAS DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

La mesure de la réembauche diffère pour le travail intérimaire. Lors de la signature d'un contrat d'intérim, autrement dit lors de l'embauche d'un intérimaire, l'entreprise de travail temporaire (ETT) met ce travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice. L'intérimaire étant salarié de l'ETT, on

mesure la réembauche avec l'ETT et non avec l'entreprise utilisatrice. En raison de cette particularité, les contrats d'intérim sont traités séparément en encadré 2. Les salariés permanents des ETT, employés en CDD ou CDI, entrent dans le champ de l'étude.

Une embauche sur deux se fait chez le dernier employeur

La réembauche correspond souvent à des contrats consécutivement réalisés chez un même employeur. En 2012, 71 % de la réembauche se fait chez le dernier employeur (80 % hors contrats d'intermittence du spectacle). Dans l'ensemble des embauches, près de la moitié (49 %) se font donc

chez le dernier employeur [tableau 2]. La progression de la réembauche hors contrats d'intermittence du spectacle est en fait essentiellement portée par celle de la réembauche chez le dernier employeur, qui a doublé depuis 1995, passant de 23 % à 47 % (+ 24 points) [graphique 2].



TABEAU 2 LA RÉEMBAUCHE EN 2012

| | Ensemble des embauches | | Embauches hors contrats d'intermittence du spectacle | |
|--|------------------------|-----------------------|--|-----------------------|
| | ...dans l'embauche | ...dans la réembauche | ...dans l'embauche | ...dans la réembauche |
| Part de la réembauche... | 69 % | 100 % | 59 % | 100 % |
| Part de la réembauche hors dernier employeur... | 20 % | 29 % | 12 % | 20 % |
| Part de la réembauche chez le dernier employeur... | 49 % | 71 % | 47 % | 80 % |
| Part des premières embauches... | 31 % | — | 41 % | — |

Champ : France entière – Ensemble des embauches hors intérim.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

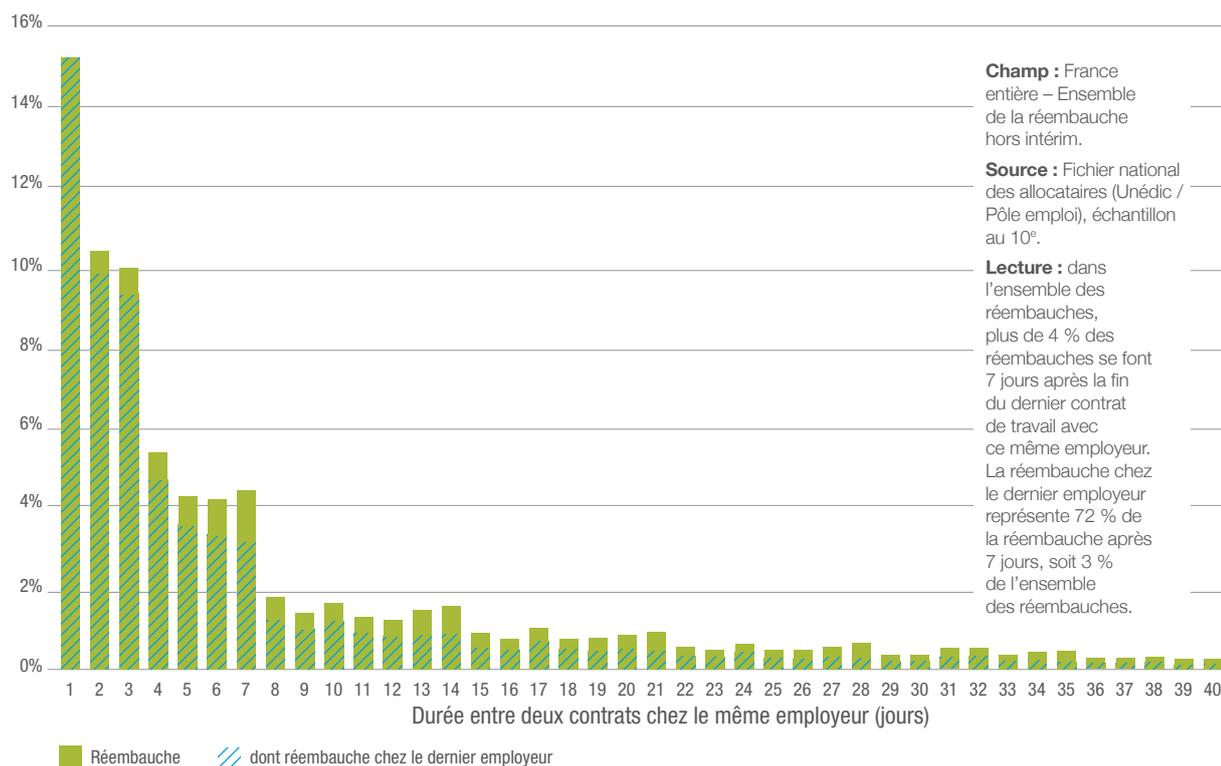
Un salarié sur deux attend au plus une semaine avant d'être réembauché

En 2012, la durée médiane entre deux contrats chez un même employeur est de 7 jours (6 jours hors contrats d'intermittence du spectacle). Ainsi, une réembauche sur deux se concrétise dans un délai d'une semaine, qu'elle soit avec le dernier employeur ou avec un précédent employeur plus ancien. Plus généralement, la majeure partie de la réembauche (80 %) est réalisée dans un délai de 40 jours. La réem-

bauche chez le dernier employeur représente la majorité des réembauches signées dans un court délai. En effet, 91 % des réembauches réalisées dans un délai d'une semaine se font chez le dernier employeur. Plus généralement, 61 % des réembauches réalisées dans un délai de 40 jours se font chez le dernier employeur [graphique 3].

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DE LA RÉEMBAUCHE SELON LA DURÉE ENTRE DEUX CONTRATS CHEZ LE MÊME EMPLOYEUR EN 2012 (%)



Champ : France entière – Ensemble de la réembauche hors intérim.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

Lecture : dans l'ensemble des réembauches, plus de 4 % des réembauches se font 7 jours après la fin du dernier contrat de travail avec ce même employeur. La réembauche chez le dernier employeur représente 72 % de la réembauche après 7 jours, soit 3 % de l'ensemble des réembauches.



❖ La quasi-totalité de la réembauche est réalisée en CDD d'un mois ou moins

En 2012, 89 % de la réembauche est réalisée en CDD d'un mois ou moins (81 % hors contrats d'intermittence du spectacle). Le reste correspond à des CDD de plus d'un mois pour 10 % et à des CDI pour 1 % (respectivement 17 % et 2 % hors contrats d'intermittence du spectacle).

La réembauche en CDI peut correspondre à une transformation de CDD en CDI ou à une nouvelle embauche directement en CDI. C'est notamment le cas des aides à domicile qui retravaillent pour un même particulier employeur.

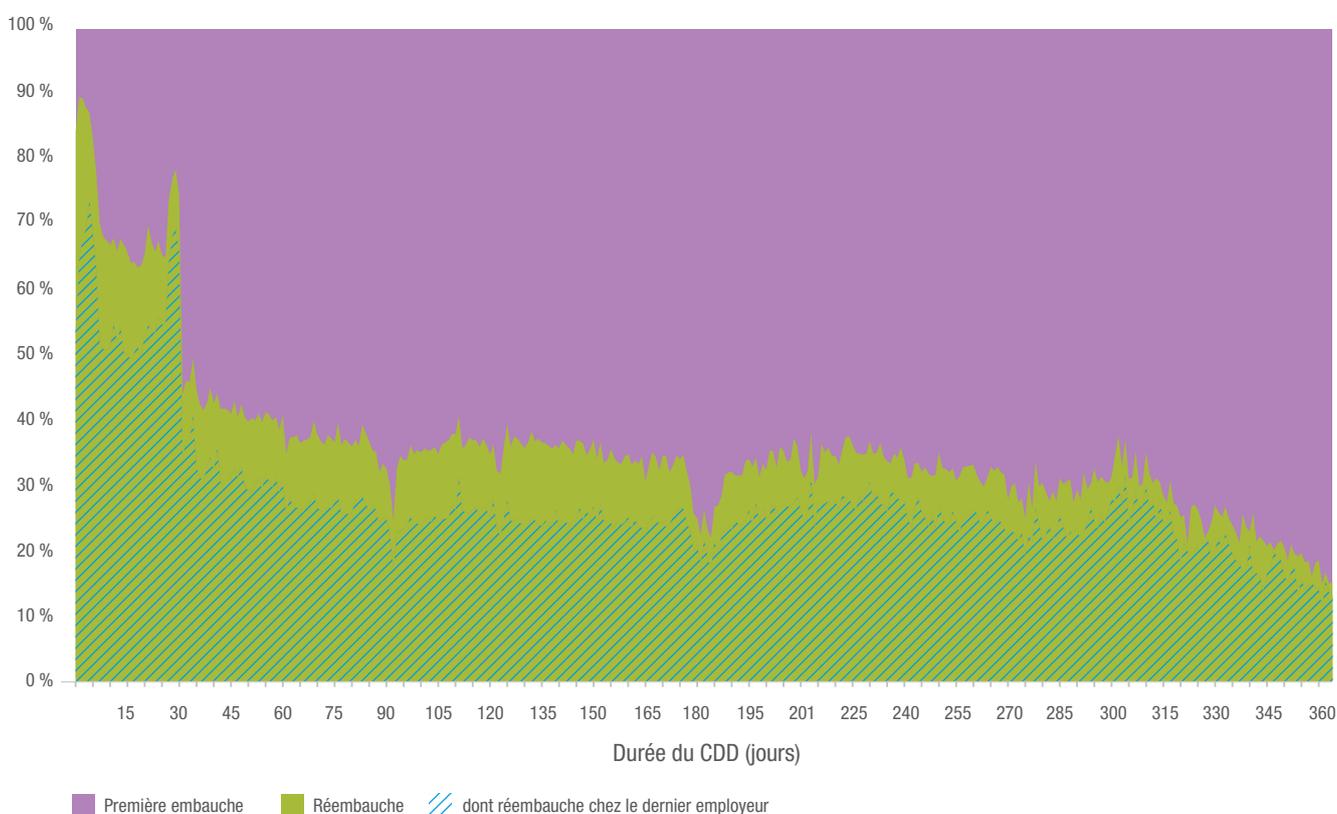
Plus de quatre embauches sur cinq en CDD d'un mois ou moins se font chez un ancien employeur

Parmi les embauches en CDD, 75 % sont des réembauches (68 % hors contrats d'intermittence du spectacle). Ce constat masque de fortes disparités suivant la durée du CDD conclu. En moyenne, la part de la réembauche est de 84 % pour les embauches en CDD d'un mois ou moins, contre 38 %

en moyenne pour les embauches en CDD de plus d'un mois (respectivement 82 % et 37 % hors contrats d'intermittence du spectacle). Le recours à la réembauche chute nettement pour des contrats supérieurs à 31 jours [graphique 4]. La réembauche apparaît ainsi comme une pratique caractéristique des CDD courts.

GRAPHIQUE 4

PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L'EMBAUCHE EN CDD SELON LA DURÉE DU CONTRAT, EN MOYENNE SUR LA PÉRIODE 1995-2012 (%)



Champ : France entière – Ensemble des embauches en CDD.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

Lecture : parmi les embauches en CDD de 2 jours, 88 % sont des réembauches.



La réembauche se diffuse à des secteurs non concernés par le CDD d'usage

La réglementation des CDD d'usage (CDDU) facilite la réembauche [annexe 3]. Cela explique que les secteurs concernés par les CDDU concentrent aujourd'hui plus de la moitié de la réembauche (60 %). Néanmoins, la réembauche au sein des secteurs concernés par les CDDU a faiblement progressé ces dernières années (+ 6 points entre 2000 et 2012). Les secteurs ayant connu la plus forte augmentation de la réembauche

ne sont pas ceux concernés par les CDDU. Entre 2000 et 2012, l'augmentation de la réembauche est particulièrement importante dans l'hébergement médico-social (+ 25 points), le commerce de détail (+ 21 points), l'administration publique (+ 23 points), l'activité pour la santé humaine (+ 23 points) et les services relatifs aux bâtiments (+ 24 points) [tableau 3]. Ces secteurs sont également ceux concernés par la progression des contrats courts [1].

TABEAU 3 LA RÉEMBAUCHE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (%)

| Secteurs | Code APE ⁽³⁾ | Part de chaque secteur dans la réembauche ⁽⁴⁾ | | Part de la réembauche dans les embauches | | Contribution du secteur à l'augmentation de la réembauche ⁽⁵⁾ |
|---|-------------------------|--|---------------|--|-------------|--|
| | | 2000 | 2012 | 2000 | 2012 | Évolution 2000 / 2012 |
| Secteurs concernés par les CDDU | | | | | | |
| Activités créatives, spectacles | 90 | 21,2 % | 23,8 % | 89 % | 92 % | 24,5 % |
| Restauration | 56 | 5,6 % | 7,9 % | 54 % | 68 % | 9,3 % |
| Production cinématographique | 59 | 16,0 % | 10,7 % | 84 % | 82 % | 5,7 % |
| Hôtellerie | 55 | 3,7 % | 3,9 % | 58 % | 72 % | 3,9 % |
| Agences de publicité | 7311Z | 0,8 % | 2,2 % | 51 % | 83 % | 3,3 % |
| Enseignement | 85 | 1,7 % | 1,7 % | 50 % | 57 % | 1,7 % |
| Activités d'enquête et de sondage | 7320Z | 1,9 % | 1,8 % | 86 % | 93 % | 1,6 % |
| Activités sportives, récréatives et de loisirs | 93 | 1,1 % | 1,3 % | 57 % | 69 % | 1,4 % |
| Aide à domicile | 8810A | 0,2 % | 0,8 % | 37 % | 58 % | 1,3 % |
| Autres activités de soutien aux entreprises | 8299Z | 0,2 % | 0,7 % | 47 % | 71 % | 1,0 % |
| Programmation et diffusion | 60 | 5,0 % | 2,9 % | 94 % | 94 % | 1,0 % |
| Associations intermédiaires | — | 0,2 % | 0,5 % | 77 % | 90 % | 0,7 % |
| Manutention portuaire | 5224A | 0,4 % | 0,5 % | 97 % | 99 % | 0,6 % |
| Déménagement | 4942Z | 0,2 % | 0,4 % | 66 % | 89 % | 0,5 % |
| Organisations de foires et salons | 8230Z | 0,4 % | 0,5 % | 76 % | 81 % | 0,5 % |
| Jeux d'argent et de hasard | 9200Z | 0,3 % | 0,4 % | 73 % | 89 % | 0,5 % |
| Sous-total des secteurs concernés par les CDDU | | 58,9 % | 60,0 % | 76 % | 82 % | 57,5 % |
| Secteurs non concernés par les CDDU | | | | | | |
| Hébergement médico-social | 87 | 1,8 % | 6,2 % | 56 % | 81 % | 9,6 % |
| Activités liées à l'emploi (hors intérim) | 78 | 3,1 % | 4,6 % | 71 % | 82 % | 5,7 % |
| Commerce de détail | 47 | 2,4 % | 3,8 % | 24 % | 45 % | 4,7 % |
| Administration publique | 84 | 2,0 % | 3,3 % | 43 % | 66 % | 4,2 % |
| Activités pour la santé humaine | 86 | 1,8 % | 2,6 % | 50 % | 73 % | 3,2 % |
| Salariés des particuliers employeurs | — | 1,2 % | 2,1 % | 20 % | 33 % | 2,8 % |
| Culture et production animale | 01 | 1,1 % | 1,8 % | 39 % | 51 % | 2,3 % |
| Action sociale sans hébergement | 88 | 1,2 % | 1,9 % | 45 % | 63 % | 2,2 % |
| Services relatifs aux bâtiments | 81 | 0,6 % | 1,5 % | 23 % | 47 % | 2,1 % |
| Autres secteurs | autre APE | 15,7 % | 10,8 % | 30 % | 42 % | 5,7 % |
| Sous-total des secteurs non concernés par les CDDU | | 30,9 % | 38,6 % | 34 % | 54 % | 42,5 % |
| Non renseignés | | 10,2 % | 1,4 % | 43 % | 73 % | — |
| Total | | 100 % | 100 % | 52 % | 69 % | 100 % |

Champ : France entière – Ensemble des embauches hors intérim.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

(3) Par convention, les secteurs concernés par les CDDU sont repérés à l'aide du code APE de l'employeur. Les salariés des particuliers employeurs et les associations intermédiaires sont repérés à partir de la raison sociale

de l'employeur, renseignée dans le FNA.

(4) La répartition de la réembauche selon les secteurs est donnée uniquement à titre indicatif, car la représentativité des contrats dans le FNA varie selon les secteurs.

(5) Parmi les secteurs non concernés par les CDDU, seuls sont détaillés ceux contribuant à au moins 2 % de l'augmentation de la réembauche.



❖ La moitié des réembauches se concentre sur 3 % des personnes embauchées

Pour mieux apprécier l'ampleur du phénomène, la réembauche doit être abordée directement en termes d'individus. 38 % des personnes qui ont fait l'objet d'une embauche en 2012 ont connu au moins une réembauche sur l'année. La réembauche se diffuse donc parmi les salariés car, en 2000, cette proportion était de 23 %. Néanmoins, la réembauche reste un phénomène très concentré : en 2012, 3 % des personnes embauchées réalisent 50 % de la réembauche, que ce soit avec ou hors contrats d'intermittence du spectacle. Les caractéristiques de cette réembauche intensive diffèrent toutefois suivant le champ.

En moyenne, contrats d'intermittence du spectacle inclus, les personnes en situation de réembauche intensive ont été réembauchées dans 7 établissements différents au cours de l'année et font l'objet de 7 réembauches avec chacun des établissements fréquentés dans l'année. Cette population est majoritairement masculine (62 %) et diplômée (41 % de titulaires

d'un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat). On capte donc là les spécificités des intermittents du spectacle. En effet, la part des secteurs du spectacle (APE 59, 60 et 90) dans la réembauche intensive est de 54 % en 2012, contre 37 % sur l'ensemble de la réembauche [tableau 3]. Plus généralement, la part des secteurs concernés par les CDDU dans la réembauche intensive est de 80 % en 2012, contre 60 % sur l'ensemble des réembauches [tableau 3].

En moyenne, hors contrats d'intermittence du spectacle, les personnes en situation de réembauche intensive ont été réembauchées dans 3 établissements différents et font l'objet de 10 réembauches avec chacun des établissements. La réembauche se concentre alors sur une population majoritairement féminine (65 %) et en moyenne peu diplômée. En effet, certains secteurs très féminisés tels que la publicité (APE 7311Z), les enquêtes et sondages (APE 7320Z) et l'hébergement médico-social (APE 87) sont surreprésentés dans la réembauche intensive.

La réembauche représenterait au plus 5 % du volume de travail

Concentrée et essentiellement réalisée en contrats courts, la réembauche représente un faible volume de travail. En 2012, les salariés tous secteurs confondus ont effectué près de 24 milliards d'heures de travail⁽⁶⁾, alors que

la réembauche n'engendrait qu'entre 734 millions et 1,2 milliard d'heures de travail⁽⁷⁾. La réembauche représenterait donc entre 3 % et 5 % du volume de travail.

ENCADRÉ 2

UN INTÉRIMAIRE A DÉJÀ TRAVAILLÉ AVEC L'AGENCE QUI L'EMBAUCHE DANS PLUS DE 90 % DES CAS

Dans le cas des contrats d'intérim, l'intérimaire est salarié de l'entreprise de travail temporaire (ETT) ; on mesure donc la réembauche avec l'ETT et non avec l'entreprise utilisatrice. La réembauche est une pratique très répandue dans le secteur du travail temporaire, puisque 91 % des missions d'intérim se font par l'intermédiaire d'une ETT avec laquelle l'intérimaire a déjà travaillé. En outre, les intérimaires travaillent généralement avec une seule

ETT : en 2012, 86 % des missions d'intérim se font chez le dernier employeur. Comme dans les autres secteurs, la réembauche en intérim progresse (+ 10 points entre 1995 et 2012) [graphique 5]. La prise en compte de l'intérim accentue l'ampleur de la réembauche sur le marché du travail : en 2012, 81 % des embauches totales (y compris les contrats d'intérim et d'intermittence du spectacle) se font chez un ancien employeur.

(6) Comptes nationaux trimestriels, Insee. Volume horaire de travail des salariés (VHTS), toutes branches confondues : <http://www.bdm.insee.fr/bdm2/listeSeries>

(7) On observe 734 millions d'heures de travail réalisées à la suite d'une réembauche sur le champ du FNA (1 jour = 5 heures). Néanmoins, le champ du FNA enregistre 61 % des embauches effectives hors intérim [annexe 2]. En faisant l'hypothèse que la pratique de la réembauche est similaire hors champ FNA, la réembauche pourrait engendrer 1,2 milliard d'heures de travail.

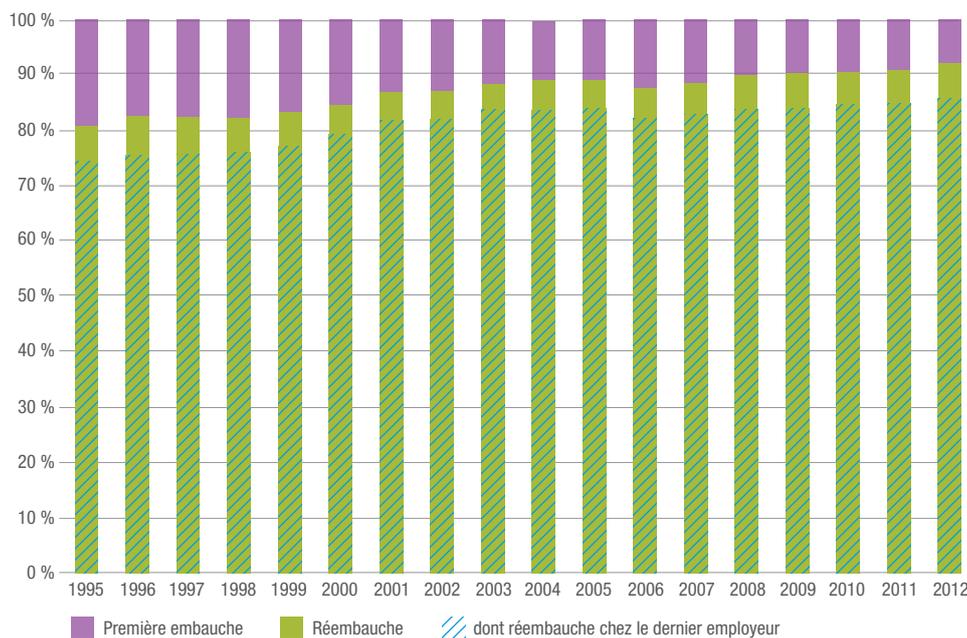


SUITE ENCADRÉ 2

Comme pour les CDD, le recours à la réembauche est plus fréquent pour des missions d'intérim courtes [graphique 6]. Or les missions d'intérim sont de plus en plus courtes, leur durée moyenne étant passée de 2 semaines en 2001 à 1,7 semaine en 2012 [2]. La progression de la réembauche en intérim semble donc

également aller de pair avec le raccourcissement de la durée des contrats. Il n'est cependant pas exclu que la progression de la réembauche en intérim soit liée à la structuration progressive du marché du travail temporaire autour de trois acteurs majeurs, limitant le nombre d'employeurs potentiels dans le secteur.

GRAPHIQUE 5 PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L'EMBAUCHE EN INTÉRIM (%)

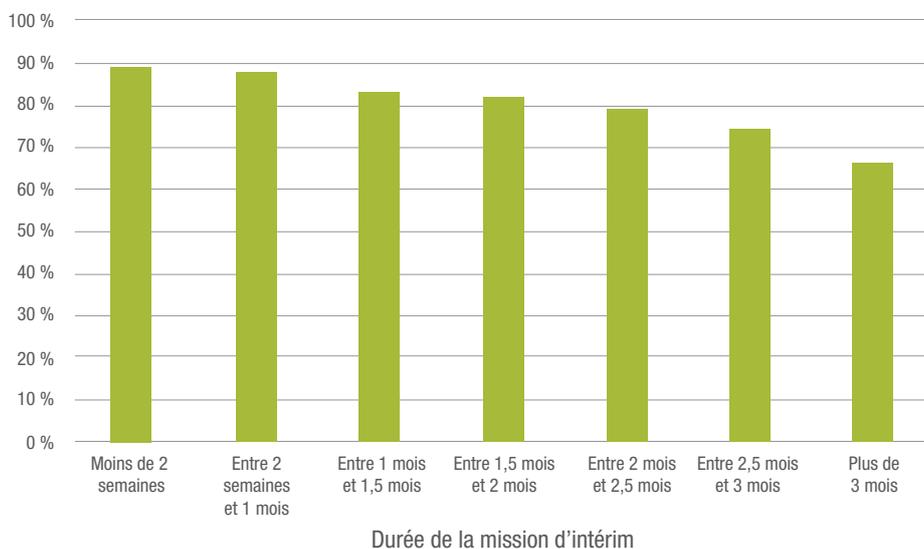


Champ : France entière – Ensemble des embauches en intérim.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

Lecture : en 2012, sur 100 embauches en intérim, on dénombre 9 premières embauches et 91 réembauches. Parmi les 91 réembauches, on compte 86 réembauches chez le dernier employeur et 5 réembauches chez un précédent employeur plus ancien.

GRAPHIQUE 6 PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L'EMBAUCHE EN INTÉRIM SELON LA DURÉE DE LA MISSION EN MOYENNE SUR LA PÉRIODE 1995-2012 (%)



Champ : France entière – Embauches en intérim.

Source : Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

Lecture : parmi les embauches en intérim d'une durée strictement supérieure à deux semaines et inférieure ou égale à 1 mois, 88 % sont des réembauches.



Annexes

ANNEXE 1 : LES EMBAUCHES EN CONTRATS COURTS PROGRESSENT

Les études portant sur la progression des embauches en contrats courts sont rares, probablement par manque de données sur ce sujet [annexe 2]. Néanmoins, trois études apportent des éclairages sur ce sujet.

L'étude réalisée par l'Acoss en décembre 2011 est l'une des premières à pointer la forte croissance des CDD d'un mois ou moins [1]. Entre 2000 et 2010, le nombre total de déclarations préalables à l'embauche (hors intérim) a progressé de 42 %. Cette hausse importante est tirée par la forte croissance de contrats de moins d'un mois (+ 88 %), notamment celle des CDD de moins d'une semaine (+ 120 %). L'exploitation des données sur les mouvements de main-d'œuvre par la Dares atteste que les CDD d'une durée très courte sont plus nombreux : la moitié des CDD échus en 2013 a duré 10 jours ou moins, contre 14 jours ou moins en 2012 [3]. À partir de l'enquête Emploi, l'Insee confirme le raccourcissement des contrats courts lié à la multiplication des entrées et sorties dans l'emploi [4, 5]. L'importance de la réembauche en CDD est également un des résultats de ces travaux : la réembauche concernerait 30 % à 40 % des embauches au début des années 1980, 55 % au début des années 1990, 70 % au début des années 2000 et 86 % en 2011. En ligne avec les résultats de la présente étude, la réembauche apparaît comme une pratique de plus en plus répandue, liée à la progression des contrats courts.

Toutefois, ces études ne permettent pas de conclure sur les déterminants de la progression des contrats courts. Selon l'Acoss [1], le recours plus intensif à des contrats de courte durée pourrait s'expliquer par l'essor des CDD d'usage. Un CDD d'usage peut être conclu dans les secteurs d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir aux CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi [annexe 3]. Si l'emploi concerné est un constituant à part entière de l'activité normale et permanente de l'entreprise, le CDD d'usage peut être requalifié en CDI.

Selon les données de l'Acoss, les CDD d'usage se seraient fortement développés à partir de 2003, à la faveur d'une évolution de la jurisprudence limitant la requalification des CDD d'usage en CDI. Le juge n'avait alors plus à vérifier le caractère temporaire de l'emploi. Néanmoins, en 2008, la Cour de cassation est revenue sur cette jurisprudence et a réaffirmé la nécessité de justifier du caractère temporaire de l'emploi concerné par des éléments concrets. Toutefois, l'Insee n'observe pas d'accélération du recours aux CDD d'usage entre 2003 et 2008 dans les données de l'enquête Emploi [4,5]. Notre exploitation du Fichier national des allocataires ne montre pas de singularité dans le recours aux CDD d'usage à partir de 2003. Il n'est pas exclu que l'absence de convergence dans le diagnostic soit liée aux difficultés de repérage des CDD d'usage. Suivant la base de données, seule une identification des CDD dont le secteur et / ou la catégorie professionnelle seraient concernés par les CDD d'usage est possible.

ANNEXE 2 : LE FICHER NATIONAL DES ALLOCATAIRES, SOURCE DE DONNÉES SUR LES CONTRATS COURTS

A. LE FICHER NATIONAL DES ALLOCATAIRES

Le Fichier national des allocataires (FNA) est une base historique de données relationnelles partagée par l'Unédic et Pôle emploi. Le FNA est alimenté chaque mois à partir des applicatifs opérationnels de Pôle emploi. Un individu est présent dans le FNA s'il est ou a été demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi. Cette base d'informations statistiques retrace le parcours professionnel passé de tous les demandeurs d'emploi, ainsi que celui de tous les bénéficiaires d'une allocation versée ou d'une aide accordée par l'Assurance chômage ou Pôle emploi depuis 1993.

Les contrats de travail sont collectés essentiellement lors de l'inscription à Pôle emploi. En effet, pour bénéficier de l'allocation chômage versée par Pôle emploi, le demandeur d'emploi doit justifier, à la date de fin du contrat de travail, d'une durée minimale de travail. Cette durée minimale de travail est recherchée dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (dans les 36 mois pour les personnes de 50 ans ou plus). Ainsi, le FNA recense tous les contrats de travail réalisés dans les 28 derniers mois précédant l'inscription comme demandeur d'emploi (ou les 36 derniers mois pour les personnes de 50 ans ou plus). Chaque mois, le fichier s'enrichit en fonction des dépôts des nouvelles demandes d'allocation. Un recul de l'ordre de 3 ans est donc nécessaire pour connaître de façon exhaustive les contrats correspondant à une année donnée, puisqu'ils peuvent être déclarés à l'Assurance chômage jusque 36 mois après leur terme.

En termes d'emploi, les principales informations présentes dans le FNA permettent d'identifier :

- l'établissement employeur : identifiant FNA, Siret, nom ou raison sociale, adresse et APE de l'établissement ;
- le salarié : identifiant FNA, NIR, sexe, nom, prénoms, date et lieu de naissance ;
- le contrat de travail : date de début et de fin, motif de fin de contrat, type de contrat et régime d'assurance chômage associé (régime général, intermittent du spectacle, etc.).

L'identification des établissements se fait à partir de l'identifiant FNA, mieux renseigné que le Siret.

B. REPRÉSENTATIVITÉ DU FNA

Des déclarations préalables à l'embauche aux embauches effectives

Les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Acoss sont un indicateur de l'embauche mais surestiment le volume d'embauches. En effet, une DPAE est une intention d'embauche qui est déclarée par l'employeur avant le recrutement d'un salarié, et non une embauche effective. Ainsi, dans certains cas, l'embauche ne se concrétise pas. Selon une enquête menée par la Dares et l'Acoss en 2005 sur les entreprises de moins de 20 salariés, seule source sur ce sujet, le taux de concrétisation des DPAE serait de 90 % pour les CDD de plus d'un mois et de 89 % pour les CDI [6].

Le taux de concrétisation des DPAE en intérim peut être déterminé en croisant plusieurs sources statistiques : on dénombre 17,4 millions de DPAE en intérim en 2010 [1] contre 15,7 millions de contrats effectivement conclus issus des relevés mensuels de missions [7]. Le taux de concrétisation des DPAE en intérim est donc de 90 %. Le taux de concrétisation des DPAE pour les CDD d'un mois ou moins n'est pas connu. Pour la suite, on fait l'hypothèse que le taux de concrétisation des DPAE est de 90 % quel que soit le type de contrat, et on estime ainsi le nombre d'embauches effectives.

Représentativité des embauches dans le FNA

La représentativité du FNA peut s'apprécier au regard des embauches effectives malgré des écarts entre le champ des DPAE et celui du FNA. En effet, les embauches effectives sont déterminées à partir des DPAE qui couvrent les embauches dans l'ensemble des activités concurrentielles et dans le secteur public pour ce qui concerne les non-fonctionnaires [1]. Or, le champ du FNA couvre globalement le secteur privé. Dans certains cas seulement, les agents contractuels du secteur public peuvent être enregistrés dans le FNA, notamment lorsque leur employeur a adhéré volontairement à l'Assurance chômage.



Ainsi, le FNA ne couvre pas systématiquement les embauches des contractuels du secteur public.

En 2012, le FNA recense 25,3 millions d'embauches : 8,5 millions sont des CDD d'un mois ou moins (33 %), 2,1 millions des CDD de plus d'un mois (8 %), 1,1 million des CDI (5 %) et 13,6 millions des missions d'intérim (54 %). Cette répartition est proche de celle des embauches effectives, avec toutefois une sous-représentation des CDI et CDD de plus d'un mois [tableau 4].

En 2012, les contrats enregistrés dans le FNA représentent au total 72 % des embauches effectives. Cette part varie suivant le type de contrat : 67 % pour

les CDD d'un mois ou moins et 84 % pour l'intérim, contre 40 % pour les CDI et 59 % pour les CDD de plus d'un mois [tableau 4]. Le FNA constitue donc essentiellement une source de données sur les contrats courts.

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

Tableau 4 : Embauches effectives et embauches recensées dans le FNA en 2012

| | Nombre d'embauches recensées dans le FNA | Répartition des contrats du FNA | | Nombre d'embauches effectives | Répartition des embauches effectives | | Part des contrats du FNA dans les embauches effectives |
|---|--|---------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------------------------------|--------------|--|
| | | Avec intérim | Hors intérim | | Avec intérim | Hors intérim | |
| CDI | 1 132 310 | 5 % | 10 % | 2 830 743 | 8 % | 15 % | 40 % |
| CDD | 10 539 230 | 41 % | 90 % | 16 170 704 | 46 % | 85 % | 65 % |
| <i>dont CDD d'un mois ou moins</i> | 8 450 410 | 33 % | 72 % | 12 639 415 | 36 % | 66 % | 67 % |
| <i>dont CDD de plus d'un mois</i> | 2 088 820 | 8 % | 18 % | 3 531 290 | 10 % | 19 % | 59 % |
| Intérim | 13 587 300 | 54 % | — | 15 924 155 | 46 % | — | 85 % |
| Embauches hors intérim | 11 671 540 | 46 % | 100 % | 19 001 447 | 54 % | 100 % | 61 % |
| Embauches totales (dont intérim) | 25 258 840 | 100 % | — | 34 925 602 | 100 % | — | 72 % |

Note : les embauches effectives en intérim correspondent aux contrats recensés dans les relevés mensuels de missions (RMM). Les embauches effectives pour les autres types de contrat égalent 90 % du nombre de DPAE.

Champ : ensemble des embauches.

Sources : déclarations préalables à l'embauche (Acos). Relevés mensuels de missions (Pôle emploi / Dares) pour l'intérim. Fichier national des allocataires (Unédic / Pôle emploi), échantillon au 10^e.

Lecture : en 2012, il y a eu 12,6 millions d'embauches effectives en CDD d'un mois ou moins. Le FNA recense 8,5 millions d'embauches en CDD d'un mois ou moins, soit 67 % des embauches effectives de la même année.

C. LES AUTRES SOURCES DE DONNÉES POUR L'ÉTUDE DE LA RÉEMBAUCHE

Bien que toutes les intentions d'embauche ne se concrétisent pas, **les déclarations préalables à l'embauche** (DPAE, ex-DUE) sont une source adaptée à l'étude de la réembauche du fait de leur exhaustivité. Néanmoins, le type et la durée du contrat sont mal renseignés, et la fin des contrats ne fait pas l'objet d'un suivi. Parmi les DPAE relatives à 2010, 14 % des types de contrats ne sont pas renseignés, de même que 26 % des durées de CDD⁽⁸⁾ [1]. Les DPAE rendent donc difficile l'identification de la chronologie des contrats (notamment dans le cadre de parcours fragmentés multi-employeurs) et donc le repérage de la réembauche chez le dernier employeur.

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO-EMMO) de la Dares recensent les contrats de travail conclus ou rompus (entrées et sorties). Toutefois, la déclaration des embauches en CDD de moins d'un mois non renouvelable n'y est pas obligatoire, et ils sont sous-représentés dans ces données [2].

L'enquête Emploi de l'Insee, qui recueille la situation d'un échantillon d'individus sur le marché du travail à un instant t, a été utilisée par l'Insee pour reconstituer les embauches [4,5]. La conversion entre l'emploi à un instant t et les embauches au cours de l'année nécessite cependant des hypothèses fortes, pouvant introduire un biais dans l'estimation de la réembauche.

Les relevés mensuels de missions (RMM) de Pôle emploi intègrent l'ensemble des informations relatives aux missions d'intérim. Ils donnent des détails sur l'établissement utilisateur (numéro de Siret, raison sociale, adresse et code NAF), l'intérimaire (nom, prénom, NIR, département du salarié), les missions (type, lieu, poste de travail occupé, code d'emploi, raison sociale de l'établissement de travail temporaire). Ils pourraient permettre l'étude de la réembauche des travailleurs intérimaires au sein du même établissement utilisateur. Toutefois, 60 % des identifiants des établissements utilisateurs sont non renseignés ou erronés [9].

(8) Par internet, l'établissement a l'obligation de renseigner le type de contrat depuis 2005 et la durée des CDD depuis juin 2011.





ANNEXE 3 : CONDITIONS D'EMBAUCHE EN CDD DE DROIT PRIVÉ ET SPÉCIFICITÉS DU CDD D'USAGE

| Obligations | CDD de droit commun (cas général) | CDD d'usage |
|--|---|--|
| <i>Motifs de recours</i> | Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, remplacement d'un salarié absent, etc. | Emploi par nature temporaire. |
| <i>Secteurs concernés</i> | Tous. | Certains secteurs définis par décret ou par convention collective : déménagement, hôtellerie et restauration, arts et spectacle, enseignement, audiovisuel, activités d'enquêtes, service à domicile, etc. |
| <i>Renouvellement</i> | Deux fois et sous certaines conditions. | Sans limite. |
| <i>Durée maximale</i> | Jusqu'à 18 mois en tenant compte du ou des deux éventuel(s) renouvellements, par exception jusqu'à 24 mois dans certains cas, ou jusqu'à la fin de l'absence de la personne remplacée. | Aucune durée maximale (18 mois maximum si le contrat comporte une échéance précise). |
| <i>Délai de carence : délai à respecter par un employeur entre deux CDD avec un même salarié sur le même poste</i> | Pour une durée de contrat inférieure à 14 jours, renouvellement compris : le délai de carence égale la moitié de la durée totale du contrat précédent. Pour une durée de contrat supérieure ou égale à 14 jours, renouvellement compris : le délai de carence égale le tiers de la durée totale du contrat précédent. | Aucun délai de carence entre deux contrats successifs. |
| <i>Indemnité de précarité</i> | Minimum 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. | Aucune indemnité de précarité (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). |

Bibliographie

- [1] « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *AcoSS Stat* n° 143, décembre 2011.
- [2] « 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 2014.
- [3] « Les mouvements de main-d'œuvre en 2013 : forte augmentation des entrées en CDD dans le tertiaire », *Dares Analyses* n° 094, décembre 2014.
- [4] « 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, *Document de travail*, n°F1402, avril 2014.
- [5] « 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, *Emploi et salaires*, édition 2014.
- [6] « Le contrat nouvelles embauches », *AcoSS / Dares, Premières informations et premières synthèses* n° 25.4, juin 2006.
- [7] « L'intérim en 2010 : reprise du travail temporaire », *Dares Analyses* n° 052, juillet 2011.
- [8] « Depuis trente ans, les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emplois », *Insee Première* n° 1289, avril 2010.
- [9] « Intérim. Comparaison des sources », *Dares, Document d'études* n° 122, mars 2007.

Auteur : Hélène Benghalem, doctorante Unédic – CREST



ÉCLAIRAGES, ÉTUDES ET ANALYSES – JANVIER 2016

Directeur de la publication : Vincent Destival

Directeur de la rédaction : Pierre Cavard

Dépôt légal : décembre 2015

Unédic : 4, rue Traversière – 75012 Paris – Téléphone : 01 44 87 64 00 – Fax : 01 44 87 64 01

unedic.fr – @unedic – #assurancechômage