

Première Synthèses

Informations

LES CONTRATS COURTS VUS PAR LES SALARIÉS :

*une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement
une précarité du travail*

Les salariés en contrat court, c'est-à-dire en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim, sont préoccupés par la précarité de leur emploi, et notamment par le risque de se retrouver au chômage. Près de 85 % jugent que leur type de contrat les empêche de faire des projets à long terme, comme l'achat d'un logement.

Parallèlement, une majorité des salariés en contrat court déclare se sentir tout aussi intégrée à leur entreprise que ceux embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI). Leur travail leur paraît tout aussi intéressant et ils ne pensent pas être moins bien rémunérés que les salariés en CDI. Un cinquième des salariés en contrat court préfère même ce type de contrat. Nombre d'entre eux sont encore étudiants.

Le CDI reste toutefois le contrat de référence. 75 % des salariés en contrat court déclarent qu'ils auraient préféré obtenir un CDI. Un CDD ou une mission d'intérim est vu, par plus de la moitié des salariés concernés, comme un moyen d'éviter une rupture professionnelle ou d'obtenir ensuite un CDI dans l'entreprise.

Un débat sur la précarité de l'emploi naît avec l'apparition dans les années 1970 de nouveaux contrats de travail, des contrats courts, et leur développement jusqu'en 2000 (encadré 1). Ce débat pourrait se résumer à une confrontation entre deux courants. Pour les uns, les contrats courts signifieraient la fin du modèle salarial traditionnel, avec une incertitude et une précarité grandissantes du fait d'un risque de chômage accru. Pour les autres, les contrats courts permettraient avant tout de faciliter l'entrée sur le marché du travail pour accéder ensuite à un emploi stable.

Pour mettre en relation précarité de l'emploi, inhérente à la nature même du contrat de travail, et précarité du travail, liée aux conditions d'exercice du travail, la Dares et l'Insee ont mené en 2004 une enquête originale auprès de salariés du secteur privé pour recueillir leurs opinions sur leur situation en contrat court (encadré 2).

Les contrats courts : un mode d'ajustement pour l'entreprise, un sujet d'inquiétude pour les salariés

Les entreprises apprécient la souplesse qu'offrent l'intérim et les CDD. Ces deux contrats constituent, en effet, un mode d'ajustement fin entre offre et demande de travail en permettant aux entreprises de s'adapter rapidement aux fluctuations conjoncturelles de leur activité. Cependant, les contrats courts donnent aux salariés concernés une vision de leur avenir professionnel et personnel incertaine : 79 % des personnes en CDD et 81 % des intérimaires pensent que leur type de contrat entraîne un risque de chômage plus

grand (tableau 1). De même, 85 % des salariés en CDD et 87 % des intérimaires pensent que leur type de contrat les empêche de faire des projets à long terme comme, par exemple, acheter un logement. Ce sentiment semble être confirmé par les faits : 18 % des salariés en CDD en mars 2001 et 20 % des intérimaires étaient au chômage l'année suivante, contre 3 % des CDI embauchés la même année. Enfin, les salariés en CDI ressentent un sentiment d'insécurité entourant les contrats courts plus fort que les salariés directement concernés : 87 % d'entre eux pensent, en effet, que le CDD entraîne un risque de chômage plus élevé que le CDI.

La précarité de l'emploi ne signifie pas nécessairement précarité du travail

Au-delà de la perception traditionnelle de la précarité de l'emploi, inhérente à la nature même du contrat de travail, il existe une autre vision de la précarité, liée aux conditions d'exercice du travail. On parle alors de précarité du travail si, par exemple, le salarié ressent son travail comme étant « sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise »[1].

Pour 69 % des titulaires de CDD et 65 % des intérimaires, le type de leur contrat ne gêne pas l'intégration dans l'entreprise (tableau 1). De même, 61 % des personnes en CDD et 82 % des intérimaires ne pensent pas que le CDD ou la mission d'intérim soient moins bien rémunérés par rapport au CDI. Au contraire, 65 % des intérimaires pensent être mieux rémunérés pour un même travail du fait, sans doute, des indemnités de fin de mission et de congés payés qui doivent leur être versées (tableau 2).

Pour 71 % des titulaires de CDD et 58 % des intérimaires, leur type de contrat ne conduit pas à des tâches plus pénibles ou moins intéressantes. 58 % des personnes en CDD et 80 % des intérimaires pensent même que, par rapport à un emploi stable,

Source : enquête sur la Perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat.

Source : enquête sur la Perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat.

Encadré 1

LA MONTÉE EN PUISSANCE DES CONTRATS COURTS JUSQU'EN 2000

En 2004, 1 700 000 salariés sont en contrat temporaire : 1 200 000 en contrat à durée déterminée (CDD) et 500 000 en intérim selon l'enquête Emploi en continu de l'Insee (encadré 2). Depuis l'apparition du travail intérimaire en 1972 et l'instauration des CDD en 1979, la part des salariés en contrat temporaire a fortement augmenté jusqu'en 2000 pour se stabiliser ensuite. Les emplois en contrat court représentent aujourd'hui 10 % des salariés du secteur privé hors contrats aidés, soit deux fois plus qu'il y a vingt ans. Actuellement, deux salariés sur trois sont embauchés en CDD.

Les salariés en CDD sont plus souvent des femmes, alors que les intérimaires sont majoritairement des hommes, 76 % de ces derniers sont des ouvriers (tableau). Les salariés en contrat court exercent deux fois moins souvent des professions intermédiaires et de cadres que les salariés en CDI : respectivement 24 % et 14 % pour les personnes en CDD et en intérim, contre 39 % pour les salariés en CDI. Ils sont aussi plus jeunes : la moitié des salariés en CDD ou en intérim a moins de trente ans, contre 40 ans pour les salariés en CDI. La présence des salariés étrangers est également plus forte, en particulier celle des ressortissants de pays n'appartenant pas à l'Union européenne.

Typologie des salariés, selon la nature du contrat de travail

	Statut		
	CDD	Intérim	CDI
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	8	2	14
Profession intermédiaire	16	12	25
Employé	43	10	28
Ouvrier	34	76	33
Sexe			
Homme	42	72	57
Femme	58	28	43
Vie en couple			
Oui	55	50	76
Non	45	50	25
Nationalité			
France	90	91	94
Union européenne (hors France)	5	2	3
Autre	5	6	2
Unité urbaine			
Commune rurale	18	21	26
Commune urbaine	63	67	57
Agglomération parisienne	19	12	17
Âge (en années)			
Moyen	33	31	41
Médian(*)	30	29	40

(*) - La moitié des personnes en CDD a moins de 30 ans, moins de 29 ans pour les intérimaires et moins de 40 ans pour les salariés en CDI.

Source : enquête sur la Perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat.

Tableau 1
Les principaux inconvénients des contrats courts par rapport au CDI, vus par les salariés

En pourcentage

	Salariés en CDD		Intérimaires		Salariés en CDI	
	oui	non	oui	non	oui	non
Inconvénients du CDD						
Risque de chômage plus grand	79	18	79	8	87	10
Empêche de faire des projets personnels de long terme	85	13	89	8	93	5
Gêne l'intégration dans l'entreprise	28	69	27	66	42	52
Empêche la pleine prise de possession du poste	34	62	32	63	52	43
Tâches plus pénibles ou moins intéressantes	25	71	37	58	40	54
Moins bien rémunéré	30	61	28	57	38	46
Inconvénients de l'intérim						
Risque de chômage plus grand	74	17	81	18	84	12
Empêche de faire des projets personnels de long terme	81	12	87	11	92	5
Gêne l'intégration dans l'entreprise	44	47	33	65	54	41
Empêche la pleine prise de possession du poste	44	47	34	64	58	37
Tâches plus pénibles ou moins intéressantes	37	52	41	58	48	46
Moins bien rémunéré	10	74	13	82	19	68

Note : les réponses possibles aux questions posées sont «oui», «non» ou «ne se prononce pas». Ceci explique pourquoi la somme des réponses oui et non n'est pas forcément égale à 100.

Lecture : 79 % des salariés en CDD, 79 % des intérimaires et 87 % des personnes en CDI pensent que le CDD entraîne un risque de chômage plus grand.

Tableau 2
Les principaux avantages

En pourcentage

	Salariés en CDD		Intérimaires		Salariés en CDI	
	oui	non	oui	non	oui	non
Avantages du CDD						
Expériences plus variées	58	40	66	32	65	32
Plus de temps libre entre deux contrats	40	57	39	58	35	60
Plus de liberté en étant moins engagé dans l'entreprise	43	53	49	49	48	47
Salaires plus élevés pour un même travail	13	81	22	70	12	76
Avantages de l'intérim						
Expériences plus variées	68	24	80	20	75	21
Plus de temps libre entre deux contrats	52	37	53	44	57	37
Plus de liberté en étant moins engagé dans l'entreprise	52	38	58	41	60	35
Salaires plus élevés pour un même travail	50	36	65	33	47	43
Pas de recherche d'emploi (agence intérim)	58	34	76	23	62	31

Note : les réponses possibles aux questions posées sont «oui», «non» ou «ne se prononce pas». Ceci explique pourquoi la somme des réponses oui et non n'est pas forcément égale à 100.

Lecture : 58 % des salariés CDD, 66 % des intérimaires et 65 % des personnes en CDI pensent que le CDD offre des expériences plus variées que le CDI.

leur contrat procure des expériences plus variées. De même, 43 % des salariés en CDD et 58 % des intérimaires pensent que leur type de contrat leur offre plus de liberté en étant moins engagé dans l'entreprise. Ainsi, nombre de salariés en contrat court perçoivent des avantages à leur type de contrat. La précarité du travail n'est donc pas directement liée au statut de l'emploi.

Le CDI reste une référence pour la majorité des salariés

Le CDI reste naturellement un contrat de référence pour les salariés. La quasi-totalité des salariés en CDI ne souhaiterait pas échanger leur type de contrat contre un contrat court. En revanche, 75 % des titulaires de contrat temporaire auraient préféré avoir un CDI si cela avait été possible. Les contrats courts sont perçus comme des contrats de substitution : 67 % des personnes en CDD et 80 % des intérimaires ont eu recours à ce type de contrat car ils ne trouvaient pas mieux et avaient besoin d'un revenu rapidement (tableau 3). De même, le souci de se maintenir sur le marché du travail, et éviter ainsi une coupure dans la vie professionnelle, a poussé 49 % des personnes en CDD et 64 % des intérimaires à accepter l'emploi qu'ils occupent.

La recherche d'un emploi stable est un motif d'acceptation des contrats temporaires : un salarié sur deux a accepté un contrat temporaire pour mettre un pied dans l'entreprise afin d'y obtenir un CDI à l'issue de son CDD ou de sa période d'intérim. Leur motivation pour accéder à un emploi stable apparaît forte. En effet, les salariés en contrat court reconnaissent dans les mêmes proportions les avantages de l'intérim, qu'ils souhaitent ou non échanger leur type de contrat contre un CDI (tableau 4). Pour eux, la préférence pour le CDI ne semble donc pas provenir de la précarité du travail, mais de la précarité de l'emploi.

Source : enquête sur la Perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat.

Source : enquête sur la Perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat.

Encadré 2

L'ENQUÊTE PERCEPTION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, SELON LE TYPE DE CONTRAT.

L'enquête sur la perception du travail dans le secteur privé selon le type de contrat a pour objectif de mieux connaître le ressenti des salariés en contrat court. C'est une enquête complémentaire à l'enquête Emploi en continu de l'Insee.

L'enquête sur la perception du travail dans le secteur privé selon le type de contrat s'appuie sur les résultats de deux monographies, réalisées par la Dares en 1999 et 2000, constituées de deux entretiens successifs avec des intérimaires et des personnes en CDD. L'objectif de ces monographies était déjà de mieux cerner les salariés en CDD et en intérim, de savoir comment ils vivaient ce type de contrat, de connaître leurs attentes, leurs appréciations et leur devenir entre les deux entretiens.

L'éclairage des parcours antérieurs

Le suivi des trajectoires, de l'enchaînement des emplois, est au moins aussi important que l'analyse statistique de l'emploi occupé pour bien comprendre l'apparition de situations d'exclusion sociale ou de chômage. Inscrire les différentes situations d'emploi dans un parcours constitue l'objet des deux premières parties du questionnaire (parties A et B) intitulées « parcours antérieur » et « situation présente ».

Le ressenti des salariés

La troisième partie du questionnaire (partie C) est, intitulée « avantages et inconvénients perçus des contrats courts ». Elle permet de connaître, en plus de la situation sur le marché du travail fournie par l'enquête Emploi, les perceptions par les salariés de leur contrat, en particulier par rapport au contrat de référence, le CDI. La dernière partie du questionnaire (partie D) s'intitule « renoncements possibles pour obtenir un CDI ». Elle évalue ce que le salarié en contrat court est prêt à abandonner de sa situation actuelle pour obtenir un CDI. Les questions de cette partie isolent une à une les caractéristiques de l'emploi du salarié (salaire, horaire de travail, pénibilité...). A titre d'exemple, voici une question telle qu'elle a été posée lors des entretiens : « Pour un travail identique ou équivalent à votre emploi actuel et avec le même nombre d'heures de travail par semaine, accepteriez-vous un emploi en CDI pour un travail plus éloigné de votre domicile ? ». Cette dernière partie de l'enquête apporte un moyen de savoir si le contrat court est véritablement subi, ou bien s'il est maîtrisé.

Une enquête complémentaire à l'enquête Emploi en continu de l'Insee (EEC)

L'enquête est complémentaire à l'enquête Emploi en continu de l'Insee sur les trois derniers trimestres 2004 afin d'englober toutes les caractéristiques socio-démographiques individuelles de la population. L'échantillon est constitué de 1 100 salariés en CDD et de 400 intérimaires, 4 500 salariés en CDI constituent l'échantillon témoin.

L'enquête Emploi est réalisée tous les ans par l'Insee. Elle permet, depuis 1975, de déterminer précisément la situation des individus sur le marché du travail conformément aux normes du Bureau International du Travail (BIT). Elle fournit des informations relatives à l'emploi (salarié ou non, type de contrat, secteur d'activité, etc.) ou au salarié (sexe, âge, diplôme, etc.). Jusqu'en 2002, l'enquête Emploi était réalisée durant un mois précis de l'année, généralement en mars, auprès de 150 000 personnes de 15 ans et plus. Depuis 2002, elle est réalisée en continu tout au long de l'année auprès de 100 000 personnes interrogées six trimestres consécutifs.

Tableau 3
Raisons principales d'acceptation du contrat de travail actuel

En pourcentage

	CDD		Intérim		CDI	
	oui	non	oui	non	oui	non
Le travail proposé vous plaisait	75	25	62	38	83	17
Vous ne trouvez pas mieux et avez besoin d'un revenu rapidement	67	33	80	20	51	49
Éviter une coupure dans votre vie professionnelle	49	50	64	36	36	64
Obtenir un CDI à l'issue du contrat	53	47	60	39	-	-
Acquérir une expérience professionnelle permettant d'obtenir un emploi dans une autre entreprise	40	60	45	55	18	82
Un bon salaire	25	74	40	60	42	58

Note : les réponses possibles aux questions posées sont «oui», «non» ou «ne se prononce pas». Ceci explique pourquoi la somme des réponses oui et non n'est pas forcément égale à 100.

Lecture : 75 % des salariés en CDD, 62 % des intérimaires et 83 % des personnes en CDI répondent oui à la question : « Avez-vous accepté ce contrat parce que le travail proposé vous plaisait ? ».

Tableau 4
Les principaux avantages

En pourcentage

	Salariés en contrat court préférant :			
	leur contrat court		le CDI	
	oui	non	oui	non
Avantages du CDD				
Expériences plus variées	64	30	60	39
Plus de temps libre entre deux contrats	53	39	36	62
Plus de liberté en étant moins engagé dans l'entreprise	56	37	42	56
Salaire plus élevé pour un même travail	16	74	16	79
Avantages de l'intérim				
Expériences plus variées	69	22	74	23
Plus de temps libre entre deux contrats	56	34	51	41
Plus de liberté en étant moins engagé dans l'entreprise	56	34	54	40
Salaire plus élevé pour un même travail	57	31	54	37
Pas de recherche d'emploi (agence intérim)	58	32	66	30

Note : les réponses possibles aux questions posées sont «oui», «non» ou «ne se prononce pas». Ceci explique pourquoi la somme des réponses oui et non n'est pas forcément égale à 100.

Lecture : 64 % des salariés en contrat court qui préfèrent leur type de contrat et 60 % des personnes en contrat court qui auraient préféré avoir un CDI pensent que les contrats courts offrent des expériences plus variées que le CDI.

Quand on demande aux personnes en contrat court ce à quoi elles seraient prêtes pour obtenir à un CDI, 68 % des salariés en CDD et 74 % des intérimaires se disent prêts à apprendre un nouveau métier et la moitié à accepter un travail plus éloigné (tableau 5). Toutefois, seulement 20 % des personnes en CDD et 22 % des intérimaires se déclarent prêts à accepter un travail plus éloigné qui nécessiterait un déménagement. De même, 35 % des salariés en CDD et 47 % des intérimaires accepteraient de travailler avec des horaires plus atypiques, comme le travail le week-end. Enfin, 33 % des personnes en CDD et 47 % des intérimaires seraient même prêts à accepter une baisse de salaire.

Ces salariés privilégient la stabilité de l'emploi, à travers le CDI, mais pas à n'importe quel prix. En effet, 80 % des titulaires d'un CDD et 75 % des intérimaires refuseraient des conditions de travail plus dures, comme 74 % des personnes en CDD et 67 % des intérimaires n'accepteraient pas un travail moins intéressant dans le but d'obtenir un CDI.

Source : enquête sur la Perception du travail dans le secteur privé, selon le type de contrat.

Tableau 5
Principaux efforts possibles des salariés

	CDD		Intérimaires	
	oui	non	oui	non
Apprendre un nouveau métier	68	31	74	24
Un travail plus éloigné	45	55	54	45
- même avec un déménagement	20	-	22	-
- sans déménagement	25	-	32	-
Baisse de salaire	33	66	47	51
Horaires plus atypiques	35	64	47	51
Un travail moins intéressant	25	74	30	67
Conditions de travail plus dures	19	80	23	75

Note : les réponses possibles aux questions posées sont «oui», «non» ou «ne se prononce pas». Ceci explique pourquoi la somme des réponses oui et non n'est pas forcément égale à 100.

Note de lecture : 68 % des salariés en CDD, et 74 % des intérimaires répondent oui à la question : « Pour un travail identique ou équivalent à votre emploi actuel, et avec le même nombre d'heures de travail par semaine, accepteriez-vous maintenant un emploi en CDI pour un travail nécessitant d'apprendre un nouveau métier ? ».

Tableau 6
Typologie des salariés en contrat court, selon leur préférence pour un type de contrat

		Salariés en contrat court préférant :	
		leur type de contrat	le CDI
Sexe	Homme	51	48
	Femme	49	53
Diplôme	Supérieur au Bac	22	21
	Entre le Bepc et le Bac	58	53
	Aucun	20	26
Chômage	Moins d'un mois	57	29
	De un mois à moins d'un an	24	42
	Au moins un an	19	28
PCS	Cadres	9	6
	Professions intermédiaires	16	14
	Employés	37	32
	Ouvriers	38	48
Vie en couple	Oui	42	60
	Non	59	40

Lecture : parmi les salariés en contrat court qui préfèrent ce type de contrat 51 % sont des hommes, contre 48 % de ceux qui auraient préféré un CDI.

Un salarié en contrat court sur cinq ne préfère cependant pas le CDI

Bien qu'étant perçu comme une référence, le CDI n'est pas le contrat désiré par tous les salariés. Un titulaire d'un contrat court sur cinq reste attaché à son type de contrat et n'aurait pas préféré avoir un CDI, si cela avait été possible. Nombre d'entre eux sont de fait des étudiants : 23 % des personnes préférant leur contrat court n'ont pas fini leurs études initiales. C'est dix fois plus que dans l'ensemble de la population étudiée. Les salariés en contrat court qui préfèrent leur situation vivent moins souvent en couple : 59 % des personnes préférant les contrats courts ne vivent pas en couple, contre 40 % de ceux qui auraient préféré un CDI (tableau 6). Il perçoivent, plus fortement que ceux qui auraient souhaité échanger leur contrat court contre un CDI, les avantages

Encadré 3

DÉFINITIONS

Les contrats temporaires ou **contrats courts** sont définis ici comme l'ensemble des contrats à durée limitée du secteur privé regroupant les contrats à durée déterminée (CDD), y compris les contrats saisonniers, et l'intérim. L'apprentissage, les stages et les contrats aidés (contrats d'avenir (CA), contrat initiative emploi (CIE), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)...) sont en revanche exclus.

Les **emplois dits stables** sont les emplois salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Encadré 4

CE QUE DISENT LES SALARIÉS EN CONTRAT COURT DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL

Les avis suivants sont extraits d'une étude qualitative effectuée par la Dares en 2002 [5].

Un contrat subi

« Dans une grande entreprise de 1 200 employés, on est un pion, surtout en étant intérimaire. Je suis un pion, on n'a pas besoin de moi, une demi-heure avant d'embaucher, on t'appelle, on n'a pas besoin de vous. Mais c'est comme cela de toute façon, j'ai rien à faire qu'à subir. C'est la précarité, c'est l'intérim, c'est cela. »

Une diversité assurée

« À chaque fois, c'est l'aventure, on arrive dans une nouvelle société, on rencontre des gens nouveaux, c'est des trajets nouveaux pour aller au boulot, on a des tâches diverses et variées. »

Une épée de Damoclès

« C'est pareil, j'ai fait ce que j'aime mais le CDD en question, c'est vraiment pas facile. Ah oui, ça c'est sûr, j'ai toujours une épée de Damoclès sur la tête. Faut pas faire de projets à long terme. Comparé à mes collègues qui en ont, moi je ne peux pas justement. »

Une plus grande liberté

« Travailler en CDD est davantage stimulant, l'avantage du CDD, c'est de ne pas s'investir dans une entreprise, et de remplir ses missions sans avoir à supporter les mauvais côtés de l'entreprise... C'est la liberté de faire ses preuves. Il ne faut pas hésiter à commencer par les travaux ingrats... »

procurés par le CDD. En effet, 53 % des titulaires de contrats courts qui préfèrent leur situation pensent qu'ils disposent de plus de temps libre entre deux contrats ; ils sont également 56 % à juger qu'ils ont plus de liberté en étant moins engagés dans l'entreprise. Parmi les titulaires de contrats courts qui auraient préféré obtenir un CDI, seuls 36 % pensent qu'ils disposent de plus de temps libre entre deux contrats, et 42 % jugent qu'ils ont plus de liberté en étant moins engagé dans l'entreprise.

Les salariés en contrat court qui préfèrent leur situation semblent être en meilleure situation sur le marché du travail que ceux qui préféreraient un CDI : ils ont moins connu le chômage au cours des cinq dernières années, occupent plus souvent des postes de cadres et moins

Source :
enquête sur la Perception
du travail dans le secteur
privé selon, le type de
contrat.

Tableau 7
Contreparties minimales pour accepter de changer de contrat

En pourcentage

	CDD		Intérim		CDI	
	oui	non	oui	non	oui	non
Un travail avec un salaire plus élevé	49	48	64	34	10	89
Un travail moins éloigné	37	61	42	54	12	88
Un travail moins pénible	37	60	45	47	8	92
Des horaires qui conviennent mieux	43	55	52	47	8	91
Un travail plus intéressant	51	46	76	20	17	81

Champ : les salariés en CDD ou intérim qui préfèrent leur contrat ainsi que les salariés en CDI qui préfèrent le CDI.

Note : les réponses possibles aux questions posées sont «oui-», «non-» ou «ne se prononce pas-». Ceci explique pourquoi la somme des réponses oui et non n'est pas forcément égale à 100.

Lecture : pour un travail identique ou équivalent à leur emploi actuel avec le même nombre d'heures de travail par semaine, 49 % des salariés en CDD et 64 % des intérimaires qui préfèrent leur contrat accepteraient d'échanger leur contrat contre un CDI pour un travail avec un salaire plus élevé, et 10 % des personnes en CDI accepteraient l'échange de leur contrat contre un contrat court pour un travail avec un salaire plus élevé.

souvent d'ouvriers, et sont plus diplômés. Parmi ceux-ci, 48 % des salariés en CDD et 34 % des salariés en intérim refuseraient d'échanger leur contrat contre un CDI pour un travail équivalent mais avec un meilleur salaire (tableau 7). De même, pour un travail équivalent mais moins éloigné de leur domicile, 61 % de ces personnes en CDD et 54 % de ces intérimaires qui préfèrent leur contrat temporaire choisissent de conserver

leur type de contrat. Enfin, pour un travail équivalent, mais qui serait exercé dans des conditions moins pénibles, 60 % de ces personnes en CDD et 47 % de ces intérimaires qui préfèrent leur contrat court n'acceptent pas de l'échanger contre un CDI. Il semble donc que ces salariés en contrat court, bien que précaires dans leur emploi, ne ressentent pas de précarité du travail.

Édouard FABRE,
Nicolas De RICCARDIS,
(Dares).

Bibliographie

- [1] – Paugam S. (2000), « Le salarié de la précarité », PUF.
- [2] – Desvè C., Laurençon M.-F. (2002) « La précarité de l'emploi », rapport de l'observatoire de l'ANPE, novembre 2002.
- [3] – Bloch L., Estrade M.-A. (1998), « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables », France, portrait social, édition 1988-1999, Insee.
- [4] – Martin-Houssart G. (2001), « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première* n°769, Insee, avril.
- [5] – Cancé R. (2002), « Travailler en contrat à durée déterminée : entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *Travail et emploi* n°89, Dares, janvier.
- [6] – Jourdain (2002), « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi* n°89, Dares, janvier.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43 Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO. Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 122 €, CEE (TTC) 129 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 127,50 €, hors CEE (HT, avion éco.) 131,60 €, supplément avion rapide : 8,05 €.
Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.