



Ministère du travail

Direction
de l'animation de la
recherche,
des études et des
statistiques

**Mission animation de la
recherche**

39-43, quai A. Citroën
75902 Paris cedex 15

Appel à projet de recherches

« Quels usages des contrats courts ? »

Date de mise en ligne du présent APR : le jeudi 25 janvier 2018

Date limite de réception des projets de recherche : le vendredi 23 mars
2018 à 16h00.

Le présent appel à projets de recherche (APR) « Quels usages des
contrats courts ? » est soumis, sauf dérogations expresses, aux règles
fixées dans le règlement de la procédure d'appel à projets de recherche
de la Dares (règlement APR), publié sur son site [http://travail-
emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) à l'adresse suivante :

[http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-
et-appels-a-projets/appels-a-projets-et-marches-d-etudes/](http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/appels-a-projets-et-marches-d-etudes/)

Les responsables du présent APR au sein de la Mission animation de la
recherche sont :

Véronique Rémy : veronique.remy@travail.gouv.fr

Véronique Simonnet : veronique.simonnet@travail.gouv.fr

SOMMAIRE

OBJECTIF DE L'APPEL À PROJETS 3

Article 1 – Problématique générale et axes de recherche

- 1.1. Axe 1 – L'usage des contrats courts au sein des entreprises françaises
- 1.2. Axe 2 – Le rôle des dispositifs publics et de la réglementation des contrats de travail dans le développement des contrats courts.
- 1.3. Axe 3 – La situation des salariés en contrats courts.

Article 2 – Conditions de réalisation des projets de recherche

- 2.1. – Méthodologie
- 2.2. – Équipes de recherche
- 2.3. – Durée des travaux

MODALITÉS DE CANDIDATURE 12

Article 3 – Retrait du dossier de consultation

- 3.1. – Documents constitutifs du dossier de consultation
- 3.2. – Retrait en ligne du dossier de consultation

Article 4 – Dépôt du dossier de candidature

- 4.1. – Conditions de participation
- 4.2. – Contenu du dossier de candidature
- 4.3. – Modalités de dépôt du dossier de candidature

SÉLECTION DES PROJETS DE RECHERCHE 14

Article 5 – Vérification des dossiers de candidatures

Article 6 – Critères d'évaluation des projets de recherche

OBJECTIF DE L'APPEL À PROJETS

Le présent appel à projets de recherche (APR) poursuit l'objectif d'encourager la réalisation de recherches centrées sur les questions figurant dans les axes décrits à l'article 1 et de préciser les conditions de réalisation décrites à l'article 2.

Sont **prioritairement attendues des recherches reposant sur une approche qualitative et des enquêtes de terrain**. Néanmoins, un ou deux travaux combinant approche qualitative et approche quantitative (notamment avec une dimension longitudinale et/ou internationale) pourront être retenus.

Les travaux chercheront à illustrer et comprendre l'usage des contrats courts, ses raisons et ses conséquences, en se **focalisant sur les contrats de moins d'un mois** dont le développement est très significatif en France. Les autres types de contrats courts (CDD de plus d'un mois, intérim, contrats aidés, etc.) ne feront pas l'objet d'une recherche spécifique mais pourront être étudiés en lien avec le développement des contrats de moins d'un mois tout comme le seront les contrats permanents. De plus, le secteur des arts et spectacles ne fera pas l'objet d'analyses spécifiques.

Article 1 – Problématique générale et axes de recherche

Confrontés depuis plus de 30 ans à un taux de chômage élevé, de nombreux pays, dont la France, ont réformé leur marché du travail en permettant un plus large recours à des formes d'emplois souples – contrats à durée déterminée (CDD) et emplois intérimaires principalement – dont les usages et les conséquences en termes de gestion de la main-d'œuvre et de trajectoires professionnelles ont probablement beaucoup évolué sur cette période et sont encore peu documentés.

En France, la part des contrats temporaires dans l'emploi salarié du secteur concurrentiel a fortement crû depuis les années quatre-vingts. Alors qu'ils représentaient 5 % de l'emploi en 1982, leur part est désormais de 14,4 % (*enquête Emploi, 2016*). Rapporté aux effectifs salariés, le recours à l'intérim se concentre dans l'industrie et la construction alors que l'usage des CDD est particulièrement répandu dans l'agriculture et les services. La part des CDD dans les services a progressé en partie avec l'apparition des CDD dits d'usage¹ autorisés dans une trentaine de secteurs² où il est courant de recourir à ce type de contrat. Les CDD représentent ainsi 35 % de l'emploi du secteur des arts, spectacles et activités récréatives et 20 % environ de l'emploi des secteurs de l'hébergement et de la restauration, de l'édition, de l'audiovisuel et de l'information, de l'enseignement privé et des autres activités de service (activités des

¹ Ces CDD sont sans limitation de durée dans le temps, sans délai de carence et peuvent être renouvelés indéfiniment. Ils n'occasionnent pas de versement d'indemnités de fin de contrat.

² La liste des secteurs, fixée par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, dans lesquels il est légal de recourir au CDD d'usage est la suivante : Déménagement, Hôtellerie, restauration, Centre de loisirs et de vacances, Activité foraine, Sport professionnel, Enseignement, Spectacle, Action culturelle, Audiovisuel, production cinématographique, édition phonographique, Exploitation forestière, Réparation navale, Information, Enquêtes, sondages, Entreposage et stockage de la viande, Bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger, Coopération, assistance technique d'ingénierie et de recherche à l'étranger, Recherche scientifique dans le cadre d'un accord international (convention, arrangement administratif), Assistance technique ou logistique dans les institutions internationales ou dans l'Union européenne prévu par les traités.

organisations associatives...). Dans les secteurs non autorisés à recourir aux CDD d'usage, le recours aux CDD est particulièrement important dans les secteurs de l'hébergement médico-social et de l'action sociale sans hébergement et dans la recherche-développement scientifique³.

La hausse de la part des contrats temporaires dans l'emploi salarié a été particulièrement marquée dans les années quatre-vingts sous l'impulsion des embauches en CDD et encore importante dans les années quatre-vingt-dix du fait de l'essor de l'intérim. Depuis le début des années 2000, cette part s'est stabilisée même si une tendance à la hausse est à nouveau perceptible depuis deux ans. Cette inflexion dans la croissance des contrats temporaires est cependant compensée par un taux de rotation de la main-d'œuvre qui continue de progresser nettement. Ce taux est passé de 39 % en 2000 à 59 % en 2014 avec une accélération particulière depuis 2009 (*DMMO, données sur les entreprises de 10 salariés ou plus*). Ainsi, en 2014, sur 100 salariés présents dans l'entreprise à un instant donné, il y avait, en moyenne, 59 mouvements correspondant soit à une embauche soit à une sortie de l'entreprise.

En lien avec cette hausse du taux de rotation, la part des contrats temporaires dans les recrutements a augmenté de 10 points depuis 2000, atteignant 86 % en 2016 (*DPAE, AcoSS – Urssaf*). Le nombre d'embauches en CDD de moins d'un mois a progressé de 161 % et celui en intérim de 32 % alors que sur la même période, le nombre d'embauches en CDI ou CDD de plus d'un mois n'a progressé que de 15 %. La forte progression des contrats temporaires dans les embauches s'explique ainsi depuis le début des années 2000 par un raccourcissement de la durée des contrats. Les embauches en CDD de moins d'un mois représentent, fin 2016, 69 % des embauches hors intérim. Le recours accru aux CDD courts est en partie imputable aux secteurs utilisateurs des CDD d'usage. Entre 2000 et 2010, les secteurs concernés par le CDD d'usage contribuent pour deux tiers à la hausse des embauches en CDD de moins d'un mois⁴.

Cette évolution apparaît assez spécifique au marché du travail français. La part des contrats temporaires dans l'emploi salarié du secteur concurrentiel excède la moyenne européenne (15,1 % contre 12,2 %) et la part des contrats de moins de 3 mois y est beaucoup plus élevée qu'en Allemagne, au Danemark ou même en Italie⁵. L'évolution de la durée des emplois semble même inverse aux États-Unis : les flux sur le marché du travail ont diminué ces vingt dernières années sous l'impulsion d'une forte baisse du nombre d'emplois de courte durée⁶.

Dès lors, trois axes de recherche sont proposés autour desquels les candidats pourront se positionner en proposant des travaux originaux.

³ Barlet M., Minni C. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses* n° 56, juillet

⁴ ACOSS (2011) : « 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.

⁵ D'après les chiffres de l'OCDE sur la période 2011-2012 (OCDE, 2014).

⁶ Cahuc P., Prost C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité d'emploi », *Note du CAE*, n°24, septembre.

1.1. Axe 1 – L’usage des contrats courts au sein des entreprises françaises

Le recours intensif aux contrats temporaires est souvent présenté comme une caractéristique des pays disposant d’une forte protection de l’emploi permanent (en France, le CDI). D’après les travaux théoriques existants, lorsque les contrats permanents sont fortement protégés, les entreprises anticipent les coûts de licenciement associés et privilégient le recours à des formes d’emploi plus souples. Une réglementation stricte en matière d’emploi permanent peut ainsi décourager les embauches en CDI et limiter les destructions de ces emplois, les employeurs anticipant les coûts associés. Lorsque les emplois permanents et temporaires coexistent, une hausse de la protection de l’emploi permanent (ou un assouplissement de la réglementation de l’emploi temporaire) augmente le coût relatif des premiers et induit une substitution des emplois temporaires aux emplois permanents ainsi qu’une réduction de la probabilité de passer d’un emploi temporaire à un emploi permanent ; l’employeur ne souhaitant pas être soumis à la réglementation associée à l’emploi permanent. Il en résulte un excès de rotation de la main-d’œuvre dans le sens où les embauches et les séparations excèdent ce qui serait nécessaire pour obtenir un niveau d’emploi adéquat dans l’entreprise. Cette rotation accrue ne modifie pas forcément le niveau d’emploi agrégé : la baisse des embauches en contrats permanents vient minorer la hausse des embauches en contrats temporaires, suggérant une forte substituabilité entre les contrats⁷.

Des travaux théoriques plus récents analysent le recours aux contrats courts en montrant que ces derniers sont utilisés pour des postes où les opportunités de production sont de courte durée. Comme il est coûteux de rompre un CDD avant son terme et que les possibilités de renouvellement sont limitées, les employeurs sont incités à réduire les périodes d’emploi afin de ne pas payer les salariés sur des temps peu productifs⁸. Ce besoin d’une main-d’œuvre flexible est également mis en lumière par des travaux qualitatifs même si les employeurs interrogés soulignent également leur souhait de disposer d’une main-d’œuvre qualifiée et disponible⁹. Un moyen d’atteindre ce double objectif pourrait alors consister à pratiquer la réembauche, c’est-à-dire faire appel à un ancien salarié plutôt qu’à un nouveau lors du recrutement. La progression des embauches en contrats courts a ainsi consacré la réembauche comme principal mode de recrutement dans certains secteurs. Si cette dernière représentait 30 % des embauches hors intérim et intermittents du spectacle dans les années 1990, elle est désormais de 60 % en 2012 et atteint même 82 % pour les CDD d’un mois ou moins¹⁰. Les CDD d’usage couvrent plus de la moitié des réembauches même si la hausse de ce phénomène sur la période récente est plutôt imputable à d’autres secteurs tels que l’hébergement médico-social, le commerce de détail, l’administration publique, l’activité pour la santé humaine et les services relatifs au bâtiment.

⁷ Fontaine F., Malherbet F. (2016), *CDD vs CDI. Les effets d’un dualisme contractuel*, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l’emploi », 100 p.

⁸ Cahuc P., Charlot O., Malherbet F. (2016), « Explaining the Spread of Temporary Jobs and Its Impact on Labor Turnover », *International Economic Review*.

⁹ Di Paola V., Kornig C., Moullet S., Recotillet I. (2016), *Employeurs et demandeurs d’emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ?*, Rapport de recherche du laboratoire d’économie et de sociologie du travail (LEST).

¹⁰ Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages, Études et Analyses n°14*, Unédic, janvier.

Ce premier constat et l'hypothèse de substituabilité entre les contrats invitent à questionner et à qualifier l'usage (notamment lorsqu'il est intensif) des contrats courts au sein des entreprises : pourquoi, dans quels cas et selon quelles modalités, les entreprises y recourent-elles ?

- a. Le recours des entreprises aux contrats courts diffère-t-il selon leur organisation interne et les contraintes externes auxquelles elles font face ? Quels modes de gestion de la main-d'œuvre les entreprises utilisatrices de ces contrats adoptent-elles, en particulier lorsqu'elles en font usage intensif ? Quelle part de leur main-d'œuvre représentent ces contrats ? Réservent-elles les contrats courts à des postes ou des activités particulières ou, au contraire, le recours est-il plutôt systématique ? Quelle articulation observe-t-on avec les autres formes d'emploi (intérim, CDI, CDD plus longs, etc.) et quelles sont les implications en termes de modèle productif ? Ces pratiques ont-elles évolué au cours du temps et sont-elles différentes selon l'autorisation ou non à utiliser le CDD d'usage ?
- b. À quel type de nécessité répond aujourd'hui l'usage des contrats courts (besoins ponctuels, surcharge, remplacement, manque de visibilité, réduction des coûts, période d'essai, refus du salarié de s'engager durablement, activité saisonnière...) ? Ces besoins ont-ils évolué au cours du temps ? Diffèrent-ils selon la durée du contrat ? Comment expliquer la rapide ascension de ces contrats dans certaines entreprises (évolution de l'activité, des contraintes, de la réglementation, etc.) ?
- c. Les entreprises entretiennent-elles des relations durables avec les salariés qu'elles embauchent en contrats courts et si oui, pourquoi ne choisissent-elles pas d'embaucher ces personnes sur une durée plus longue ? Disposent-elles d'un « vivier » de personnes dans lequel puiser selon leurs besoins ? Quelles conséquences cela a-t-il sur la gestion des ressources humaines (processus de recrutement, intégration des salariés dans l'entreprise, formation du salarié sur son poste) ?
- d. L'excès de rotation de la main-d'œuvre et sa moindre formation induites par l'usage intensif des contrats courts a-t-il un impact sur le volume et la qualité de la production réalisée ?

1.2. Axe 2 – Le rôle des règles de l'assurance chômage et de la réglementation des contrats de travail dans le développement des contrats courts

Le développement des contrats courts pourrait aussi être lié à l'évolution de la réglementation des contrats de travail en France et aux dispositifs en lien avec l'assurance chômage. Parmi ces derniers, le dispositif d'activité réduite, mis en place dans les années 80 pour favoriser le retour à l'emploi, permet aux demandeurs d'emploi de cumuler leurs revenus d'activité avec une partie de leurs allocations chômage et d'obtenir de nouveaux droits à l'indemnisation grâce aux jours travaillés en activité réduite. Dans sa forme actuelle¹¹, ce dispositif pourrait inciter les demandeurs d'emploi à fractionner les périodes d'emploi pour augmenter leurs revenus et même, dans certains cas, à cumuler de manière pérenne revenus d'activité et allocations. Il peut également répondre aux besoins des employeurs pour lesquels les opportunités de production sont de courte durée. Le fait qu'un nombre important d'épisodes

¹¹ Le dispositif a été modifié, au cours du temps, de sorte à soutenir la reprise d'emplois ponctuels ou à temps partiel.

de chômage indemnisé soit dû à des embauches récurrentes dans la même entreprise conforte cette interprétation. Le dispositif s'est considérablement développé au cours des vingt dernières années : le nombre d'allocataires exerçant une activité réduite a plus que doublé entre 1995 et 2013, passant de 470 000 à 1,2 million en moyenne chaque mois et 62 % des salariés en CDD ou en mission d'intérim de moins d'un mois sont désormais inscrits à Pôle emploi contre 17 % en 1990¹². Cependant, l'activité réduite semble concentrée sur certains allocataires : sur l'ensemble des recours à l'activité réduite entre 2000 et 2011, 10 % des allocataires ont représenté 53 % du nombre total de mois d'activité réduite. De plus, les trajectoires en activité réduite correspondant à une succession de contrats courts semblent minoritaires¹³.

Si l'activité réduite a pu contribuer au développement des contrats courts, la modulation des cotisations patronales d'assurance-chômage selon la durée et la nature du contrat pourrait avoir joué en sens inverse. Introduite en juillet 2013, cette mesure avait pour but de lutter contre la précarité sur le marché du travail en freinant le recours intensif aux contrats de courte durée. Néanmoins, son périmètre comme les niveaux de majoration retenus étant relativement restreints¹⁴, les effets attendus sont susceptibles d'être limités. Si cette mesure a pris fin avec la dernière convention d'assurance-chômage signée en octobre 2017¹⁵, des réflexions sont actuellement engagées par le gouvernement pour mettre en place un système de bonus-malus. Dans ce système, le taux de cotisation patronale varierait selon le coût que l'employeur fait supporter à l'Unedic, c'est-à-dire selon les dépenses d'indemnisation qu'il génère sur une période donnée.

Ce deuxième constat invite à questionner le rôle des règles de l'assurance chômage et de la réglementation des contrats de travail dans le développement des contrats courts : quelle réalité recouvre la succession de contrats courts pour les travailleurs en France et quel est le rôle des dispositifs publics et de la réglementation des contrats dans ce développement ?

- a. Quels sont les travailleurs qui voient se succéder les périodes d'emplois courts et de non-emploi ? Sont-ils en activité réduite ?
- b. Du point de vue de l'employeur, le dispositif d'activité réduite joue-t-il un rôle dans le développement de la succession des emplois courts ? Les modifications introduites dans le dispositif ont-ils eu, selon eux, un effet sur le développement de ce phénomène ? Et du point de vue des salariés, quel est l'effet du dispositif d'activité réduite ? Quel est leur appréciation de leur situation actuelle et de leurs perspectives à plus long terme ?

¹² Cahuc P., Prost C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Note du CAE*, n°24, septembre.

¹³ Gonthier P., Vinceneux K. (2017), « Des demandeurs d'emploi qui travaillent ? Les 7 visages de l'activité réduite », Document d'études DARES n°212 - 61 p.

¹⁴ La contribution patronale d'assurance chômage est majorée de 0,5 point de % pour les CDD d'usage d'au plus trois mois, de 3 points de % pour les CDD conclus pour surcroît d'activité d'au plus un mois et d'un point et demi de % pour ceux d'un à trois mois. La sur-cotisation est remboursée en cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD. Les missions d'intérim ne sont pas concernées.

¹⁵ Seule la sur-cotisation sur les « CDD d'usage » a été maintenue pour 18 mois.

- c. Certaines entreprises adaptent-elles leur gestion de la main-d'œuvre en tenant compte des avantages offerts par l'assurance chômage ? Quels sont les caractéristiques et les besoins spécifiques des entreprises exploitant ces avantages ?
- d. Selon les employeurs, la modulation des cotisations d'assurance-chômage a-t-elle eu un effet sur leurs comportements d'embauches ? Si oui, lequel ? Est-ce que l'introduction d'un système de bonus-malus serait susceptible d'influencer leur comportement d'embauches et de licenciements ?
- e. Dans la réglementation actuelle des contrats de travail, qu'est-ce qui incite / dissuade les entreprises à recruter en CDI / CDD (périodes d'essai, renouvellement des CDD, prime de précarité, coûts directs et indirects de licenciement, etc.) ?
- f. Les nouvelles ordonnances offrent la possibilité aux branches professionnelles de négocier les conditions de recours aux contrats courts. Quels effets les entreprises attendent-elles de cette évolution et quelles évolutions du droit existant (CDD et CDI) souhaiteraient-elles grâce à ces négociations ?

1.3. Axe 3 – La situation des salariés en contrats courts

Avec l'augmentation de la part des emplois temporaires et le raccourcissement de leur durée sur la période récente, les trajectoires des salariés en contrat temporaire deviennent de plus en plus instables, alternant courtes périodes d'emplois, parfois chez le même employeur, et chômage. La réembauche qui consacre cette pratique tend à se diffuser parmi les salariés. Ainsi, 38 % des personnes qui ont fait l'objet d'une embauche en 2012 ont connu au moins une réembauche dans l'année. Ils n'étaient que 23 % en 2000. Néanmoins la réembauche reste un phénomène très concentré : en 2012, 3 % des personnes embauchées réalisaient 50 % de la réembauche¹⁶.

Les personnes en situation de réembauche fréquente (hors contrats d'intermittents du spectacle) sont recrutées, en moyenne, dans 3 établissements différents au cours de l'année et réembauchées, en moyenne, 10 fois par chacun des établissements fréquentés. Ce sont majoritairement des femmes et elles sont, en moyenne, peu diplômées. Certains secteurs très féminisés tels que la publicité, les enquêtes et sondages et l'hébergement médico-social sont surreprésentés dans la réembauche intensive¹⁷.

La hausse des contrats courts pose problème dès lors qu'elle se concentre sur certaines catégories de travailleurs, proposant des conditions d'emploi et de travail dégradées pour ne conduire que très rarement à l'obtention d'un contrat permanent. De fait, la probabilité qu'un salarié en CDD ou intérim occupe un CDI un an plus tard ne cesse de diminuer sur longue période et des travaux empiriques mettent en évidence une certaine dépendance d'état

¹⁶ Picard C. (2014), « Une rotation de la main d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », INSEE Références, Emploi et Salaires.

¹⁷ Benghalem H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Eclairages, Etudes et Analyses n°14*, Unédic, janvier.

associée au passage par des contrats temporaires : le fait d'avoir occupé de manière récurrente ce type d'emploi tend en effet à réduire la probabilité d'obtenir un emploi stable¹⁸.

Les travaux empiriques montrent de plus que les contrats temporaires sont généralement moins bien rémunérés que les contrats permanents¹⁹. Ce constat est conforme à la théorie : un contrat de faible durée sera *a priori* moins profitable et le salaire associé, moins élevé. De plus, comme la rupture d'un CDD avant son terme est très coûteuse, les entreprises sont incitées à proposer des salaires plus faibles aux personnes en contrats temporaires de crainte de devoir rémunérer des temps peu productifs. Enfin, la protection de l'emploi permanent peut accroître les écarts salariaux en augmentant le pouvoir de négociation (et donc les salaires) des salariés en contrat permanent. Les conditions de travail des salariés en contrats courts peuvent également être moins favorables. Des travaux récents menés en Espagne montrent que les salariés en contrat temporaire ont plus d'accidents du travail que ceux en contrat permanent²⁰, peut-être en raison d'un moindre accès aux formations de sécurité et/ou d'une prise de risque accrue pour augmenter leurs chances d'être réembauchés. Les salariés en contrats temporaires sont également plus fréquemment dans une situation de temps partiel subi : ils ont une probabilité de faire un nombre d'heures inférieur à celui souhaité supérieure de 20 % à celles des salariés en contrats permanents²¹.

Les travailleurs temporaires semblent accéder moins facilement à une formation : en France, les personnes en CDD ont une probabilité d'être formée inférieure de 27 % à celle des salariés en CDI (OCDE, 2014). Les entreprises investissent moins dans la formation de ces salariés dans la mesure où elles ne peuvent amortir son coût sur la durée limitée du contrat quand bien même cette formation pourrait permettre à ces travailleurs d'acquérir des compétences et d'évoluer vers un emploi pérenne. Ce problème se pose avec d'autant plus d'acuité que la durée du contrat est courte. Un autre effet pourrait être lié à la sélection : les entreprises recrutant en contrats courts pourraient de façon générale moins former leurs salariés que les autres.

Autant de raisons qui peuvent expliquer que les salariés en contrats courts sont moins satisfaits de leur situation que les salariés en CDI : seuls 22 % d'entre eux déclarent ne pas souhaiter de CDI²². Ce sentiment d'insatisfaction ne semble pas sans lien avec la probabilité d'obtenir un emploi permanent à l'issue d'un emploi temporaire. Ainsi les salariés en CDD

¹⁸ Blasco S., Givord P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Economie et statistique*, n°431-432 ; Cockx B., Picchio M. (2012), « Are Short-lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 74(5) ; García-Pérez JI, Muñoz-Bullón F. (2011), « Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers », *British Journal of Industrial Relations* 49 (1).

¹⁹ Voir, par exemple, Booth A. L., Francesconi M. and J. Frank (2002), "Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends?", *Economic Journal*, vol.112(480), 189-213; Comi S. and M. Grassani, (2012), "Are temporary workers discriminated against? Evidence from Europe", *The Manchester School* 80 (1), 28-50; Mertens A., Gash V. and F. McGinnity, (2007), "The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression", *Labour*, vol.21(4-5), 637-666.

²⁰ Guadalupe M. (2003), « The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents », *Labour Economics*, Volume 10, Issue 3, June.

²¹ Fontaine F., Malherbet F. (2016), *CDD vs CDI. Les effets d'un dualisme contractuel*, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », 100 p.

²² Ce sentiment est partagé dans une majorité de pays de l'OCDE, le fait d'être en CDD n'étant pas un choix pour la plupart des salariés (OCDE, 2014).

semblent moins satisfaits en Espagne qu'aux Pays-Bas car la probabilité d'obtenir un CDI par la suite est beaucoup plus faible en Espagne²³.

Ces derniers constats appellent un questionnement plus orienté sur la situation des salariés en contrats courts : quelles sont les caractéristiques des personnes recrutées en contrats courts et quelles conséquences le passage par un ou plusieurs contrats courts a-t-il sur leurs trajectoires professionnelles à plus long terme ?

- a. Quelles sont les caractéristiques observées des personnes recrutées en contrat court (qualification, expérience, âge) ? Quelles sont leurs conditions de travail (temps de travail, rémunération, formation, distance au lieu de travail, etc.) ? Ces caractéristiques et conditions diffèrent-elles selon les entreprises qui les emploient, notamment selon leurs besoins ? Selon les marchés du travail locaux ?
- b. Quel est le parcours professionnel des salariés en contrat court ? Quelle appréciation ces salariés ont-ils de leur trajectoire ? Quelles perspectives entrevoyent-ils ? Ces perspectives diffèrent-elles selon leurs caractéristiques ou les besoins des entreprises qui les emploient ? Observe-t-on un effet différencié des contrats courts sur les trajectoires selon le moment où ils interviennent dans la carrière ?
- c. Les salariés en contrats courts ont-ils des souhaits éventuels de reconversion ? Connaissent-ils les dispositifs dont ils peuvent bénéficier pour financer une éventuelle formation ?
- d. Quelles perceptions les personnes recrutées en contrat court ont-elles de leur situation d'emploi ? Ce sentiment dépend-il de la coexistence d'autres formes de contrats dans l'entreprise qui les emploie et infuse-t-il sur les salariés embauchés sous d'autres formes de contrats ? Quels sont les effets sur la vie personnelle et familiale ?

Article 2 – Conditions de réalisation des projets de recherche

2.1. – Méthodologie

Comme indiqué dans les objectifs poursuivis par cet appel à projets, les travaux attendus devront être à dominante qualitative et proposer des enquêtes de terrain - même si des travaux couplant des approches quantitatives et qualitatives sont envisageables.

La structuration de l'appel à projet n'est en aucun cas prescriptive : une articulation des questionnements autour de plusieurs des axes mentionnés ci-dessus et confrontant les points de vue des différents acteurs sera appréciée. Par ailleurs, les questions énoncées dans l'appel à projets, tout en étant prioritaires, ne visent pas à l'exhaustivité et les projets ne devront pas nécessairement couvrir l'ensemble des axes.

Les équipes de recherche devront expliciter le choix de leur(s) méthode(s) d'investigation, notamment les modalités de recueil d'information et les acteurs qu'elles envisagent d'interroger. Pour celles développant des travaux quantitatifs, les méthodes statistiques et

²³ Van Praag B.M.S., Ferrer-i-Carbonell A. (2004), *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculus Approach*, Oxford University Press.

économétriques envisagées ainsi que les sources de données mobilisées devront être détaillées.

2.2. – Équipes de recherche

Les équipes seront de préférence constituées d'une association de chercheurs et pourront relever de différentes disciplines (sociologie, économie, gestion etc.). Elles devront justifier de compétences dans les études de terrain en sciences sociales (entretiens semi-directifs, analyse du discours et de textes...). La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun devront être clairement explicités dans la réponse à cet appel à projets.

Le montant total de 300 000 euros alloué par la Dares à cet APR subventionnera de 3 à 5 équipes de recherche environ.

2.3. – Durée des travaux

Les projets de recherches devront être menés, de préférence, sur une durée maximale de 18 mois à compter de la notification de la convention.

Les candidats présenteront un calendrier de recherche compatible avec le délai maximal de 18 mois mentionné ci-dessus.

MODALITÉS DE CANDIDATURE

Article 3 – Retrait du dossier d'APR

3.1. Documents constitutifs du dossier de candidature

Le dossier de candidature est composé des documents suivants :

- le présent appel à projets ;
- le règlement de la procédure d'appel à projets de la Dares ;
- le formulaire de présentation du projet de recherche ;
- le formulaire de présentation de l'organisme candidat ;
- le formulaire de présentation du budget du projet de recherche.

3.2. Retrait en ligne du dossier de candidature

Le dossier de candidature est remis gratuitement à chaque candidat.

Les candidats peuvent retirer les documents sur le site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique DARES – Études et statistiques > Colloques et appels à projets > [Appels à projets et marchés d'études](http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/appels-a-projets-et-marches-d-etudes/) ou à partir du lien suivant : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/appels-a-projets-et-marches-d-etudes/>

Objet du formulaire	Nom du formulaire
Présentation du projet de recherche	APR_PrésProj
Présentation de l'organisme candidat	APR_PrésOrg
Présentation du budget	APR_PrésBudg

Afin de pouvoir décompresser et lire les documents mis à disposition par la personne publique, les candidats devront disposer des logiciels permettant de lire les formats suivants :

.zip/.rar

.doc, .xls, .pdf

Aucune demande d'envoi du dossier sur support papier ou sur support physique électronique n'est autorisée.

Article 4 – Dépôt du dossier de candidature

4.1. Conditions de participation

Les conditions de participation sont décrites à l'article 6 du règlement APR.

4.2. Contenu du dossier de candidature

Chaque dossier de candidature est composé des éléments suivants :

- le projet de recherche, daté et signé par le responsable scientifique ;
- le CV et la bibliographie adaptée à l'objet de la recherche de chacun des personnels permanents de l'équipe proposée ;
- la présentation du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, daté et signé par le responsable scientifique ;
- la présentation de l'organisme candidat établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, ainsi que toutes les pièces justificatives listées dans ce formulaire ;
- la présentation du budget du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2.

4.3. Modalités de dépôt du dossier de candidature

Les dossiers de candidature sont présentés dans une enveloppe cachetée portant la mention :

**« APR Quels usages des contrats courts ?
NE PAS OUVRIR »**

Le contenu de l'enveloppe est précisé au 4.2.

Les documents doivent être rédigés en langue française.

Les plis sont transmis par tous moyens permettant d'obtenir une date et une heure certaines ou déposés contre récépissé à l'adresse suivante :

**Ministère du travail –
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
À l'attention de Mme TOUITI
39-43 quai André Citroën
75902 Paris cedex 15**

Les réceptions sont assurées du lundi au vendredi de 9H30 à 12H et de 14H30 à 16H30.

Les dossiers de candidature devront impérativement parvenir **avant le vendredi 23 mars 2018 à 16h00** au service mentionné ci-dessus. À défaut, ils ne pourront être examinés et seront retournés à leur expéditeur.

Pour tous les documents pour lesquels une signature du candidat est exigée, la signature doit être **manuscrite et originale** et émaner d'une **personne habilitée à engager le candidat**.

Cette personne est soit :

- le représentant légal du candidat,
- toute autre personne bénéficiant d'une délégation de pouvoir ou de signature établie par le représentant légal du candidat.

SÉLECTION DES PROJETS DE RECHERCHE

Article 5 – Vérification des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature reçus dans les délais font l'objet d'une vérification.

La Dares vérifie notamment que le dossier est complet, conforme aux exigences de présentation et aux conditions de participation.

Tout dossier qui ne respecte pas les conditions de participation relatives à la nature du demandeur (*cf.* 6.1 du règlement APR) ou du responsable scientifique (*cf.* 6.2) est rejeté sans être analysé.

Si l'administration constate que le dossier n'est pas complet, n'est pas conforme aux exigences de présentation ou que la présentation du budget ne respecte pas les conditions décrites à l'article 8 du règlement APR, elle peut décider de laisser un délai de 10 jours à tous les candidats concernés pour compléter ou corriger leur dossier de candidature. Passé ce délai, tout dossier n'ayant pas été mis en conformité est rejeté sans être analysé.

Un candidat ne peut pas profiter du délai de 10 jours pour modifier, de quelque manière que ce soit, le contenu de son projet de recherche.

Article 6 – Critères d'évaluation des projets de recherche

Les projets de recherche font l'objet d'une évaluation dans le cadre du comité de sélection du présent APR (*cf.* article 11.2 du règlement APR).

Les projets de recherche sont évalués selon les critères suivants :

1. l'adéquation du projet de recherche et des objectifs de la recherche aux objectifs de l'APR (*cf.* articles 1 et 2), appréciée sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
2. l'intérêt des hypothèses de recherche et de la méthodologie proposées, ainsi que leur adéquation avec les résultats attendus, appréciés sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
3. la compétence scientifique de l'équipe proposée, appréciée sur le fondement des CV et de la bibliographie ;
4. l'adéquation du budget prévisionnel avec le projet de recherche, appréciée sur le fondement du projet de recherche et de la présentation du budget.