

Projet de recherche dans le cadre de l'APR de la DARES sur l'usage des contrats courts

À quels besoins correspond l'usage intensif de CDD de moins d'un mois ? Approche comparée des secteurs du médico-social et de l'hôtellerie restauration

Objectif : L'objectif de cette étude est de mieux comprendre les besoins et les contraintes des entreprises qui recourent de manière intensive à des recrutements en CDD de moins d'un mois. Pour cela, on interrogera des employeurs du secteur médico-social et de l'hôtellerie restauration, deux secteurs particulièrement concernés par ces pratiques, selon trois dimensions : les modes de recrutement et de gestion des ressources humaines sur ces contrats, les besoins de production, les métiers et les activités concernés et enfin les relations entre employeurs et salariés qui se nouent autour de ces contrats. L'analyse sera interdisciplinaire, croisant économie, droit et sociologie.

Partenaires : L'étude est une réponse à l'appel à projets de recherche de la DARES sur l'usage des contrats courts. Elle sera menée en partenariat entre 3 laboratoires de l'Université de Toulouse : le CERTOP, TSMresearch et le CDA. Elle bénéficiera d'une collaboration avec les services statistiques de la DARES.

Contexte : Alors que le nombre d'embauches en CDI a très peu évolué en France entre 2000 et 2012, le volume de contrats temporaires (CDD et intérim) a très fortement augmenté et leur durée moyenne a baissé. Le nombre de contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à un mois a explosé. De multiples CDD courts, voire de plus en plus courts, se substituent aux CDD longs, avec des pratiques de réembauche concernant très souvent les mêmes personnes avec un délai d'attente réduit. Tous les secteurs d'activité tertiaire sont concernés, faisant émerger un phénomène de « permittence » chez des salariés dont le quotidien professionnel révèle une forte densité de contrats d'activité réduite, parfois combinés à des allocations chômage. Le besoin de régulation de ces CDD courts se pose, tant en termes d'insécurité professionnelle pour les salariés que d'allègement des dépenses de l'assurance chômage dues à cette alternance récurrente. Ce constat statistique appelle toute une série de questions sur les besoins et les contraintes de ces entreprises, sur l'articulation qu'elles font entre CDD et les autres types de contrat, sur les métiers concernés, sur les difficultés de recrutement qui en découlent et sur la place de ces salariés dans l'organisation.

Méthodologie : Des entretiens approfondis auprès d'acteurs de la GRH du secteur médico-social et de l'hôtellerie restauration en Occitanie seront menés. Ces deux secteurs offrent une complémentarité empirique par leurs caractéristiques juridiques, organisationnelles et économiques, utile pour répondre aux questions posées. L'enquête interrogera des entreprises ayant eu un recours récurrent aux CDD courts, de taille différente et implantées dans des espaces géographiques contrastés. Ces critères sont effectivement susceptibles d'expliquer ces pratiques et d'éclairer les enjeux qui les influencent.

Deux étapes sont prévues. La première, exploratoire, sera menée auprès d'acteurs issus de nos réseaux professionnels personnels (professionnels et acteurs des secteurs interrogés ; comptables, experts comptables et avocats spécialisés dans le conseil aux entreprises). Ils seront interrogés au titre de leur expertise sectorielle ou inter sectorielle sur l'usage de CDD courts et l'intensification du recours à ce type de contrat, sur les types d'entreprises utilisatrices et sur leur perception quant à l'évolution de ces pratiques de recrutement. Cette première étape permettra d'affiner le questionnaire auprès des employeurs, objet de l'étape 2. Une quarantaine d'entretiens y seront menés avec des Chef d'entreprise, DRH, responsable du recrutement, ..., autour de 3 thèmes principaux : l'Entreprise (son histoire, ses activités, son organisation et la fonction RH) ; L'« audit » du recrutement en contrats courts (analyse des besoins, procédure de recrutement, intégration des salariés et évaluation de ce type de recrutement); et enfin la dynamique du recours aux contrats courts.

L'étude durera 10 mois.

Contact TSMresearch : beduwe@ut-capitole.fr