Travailler en contrat à durée déterminée, *entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire*

Raphaël Cancé (*)

Le travail salarié est défini juridiquement par le contrat de travail. Cette définition induit un état de subordination de l'employé à l'égard de l'employeur dans l'exercice du travail et implique une certaine stabilité de la relation. Le salariat a connu une expansion continue depuis la seconde moitié du XIXème siècle et s'est généralisé durant les « trente glorieuses ». La part des salariés dans la population active est en effet passée de 48 % en 1851 à 66 % en 1954 et à 83 % en 1975 (1). Cette croissance du salariat s'est accompagnée d'une diversification importante, avec la montée des catégories d' « employés », de « cadres » et de « professions intermédiaires ». Parallèlement, l'Etat, en instaurant un système d'assurance obligatoire a pris une position dans la relation salariale. En conséquence, la dimension négative associée à la notion de salaire, résultant de l'état de subordination, s'est progressivement estompée. Le salariat est devenu un mode de régulation sociale d'ensemble et ne se limite plus à la seule relation duale employeur/employé formalisée par le contrat de travail : l'existence de ce contrat confère au salarié un statut social et lui assure notamment l'accès à des prestations sociales lui garantissant un revenu en cas de maladie (sécurité sociale), de fluctuations économiques (assurance chômage) ou en fin de vie active (retraite). Depuis la fin des années soixante-dix, le maintien d'un fort taux de chômage fait naître des interrogations sur la pérennité du modèle salarial. L'emploi salarié devient clairement recherché et les jeunes générations y accèdent de plus en plus difficilement et tardivement.

Quand, dans les années soixante-dix, la conjoncture de l'emploi s'est retournée, un courant de pensée, d'inspiration libérale, a remis en question la stabilité de la relation salariale traditionnelle, la faisant apparaître comme une contrainte susceptible de freiner la croissance économique. Ce courant, qui visait à rapprocher le marché du travail des conditions de la concurrence pure et parfaite, a œuvré pour une remise en cause du contrat de travail classique, à savoir le contrat à durée indéterminée (CDI). Conformément à cette logique de libéralisation du marché du travail, des pratiques de « prêts » de main d'œuvre ou d'embauche à durée limitée ont commencé à se développer. Pour accompagner ce mouvement, sans remettre en cause le CDI, contrat de référence, un travail de construction juridique a abouti en France à la définition d'un cadre restrictif et protecteur pour ces pratiques : un cadre juridique est établi dès 1972 pour les sociétés d'intérim, et dès 1979 pour les contrats à durée déterminée (CDD) (2) revu par les ordonnances de 1982 et la loi du 12 juillet 1990.

Accompagnant la hausse du chômage jusqu'en 1997, les formes particulières d'emploi (3) ont connu un certain succès : la part des CDD dans l'emploi salarié est passée de 2,1 % en mars 1983 (4), à 6,1 % en mars 1997 (*cf.* encadré), tandis que celle de l'intérim est passée de 0,9 % à 2,4 %. Les entreprises apprécient de plus en plus la flexibilité permise par ces formes d'emploi. L'intérim permet une adaptation rapide aux fluctuations de la production, pratiquée surtout dans les secteurs industriels. Les CDD offrent eux aussi une souplesse à laquelle le tertiaire a particulièrement recours. Passé un premier ajustement grâce à des contrats temporaires de travail, et dans le cas où les conditions l'exigent (difficulté de recrutement, besoin de fidéliser les salariés), ou le permettent (confirmation d'une reprise économique), les entreprises se tournent plus volontiers vers les CDI. Les créations d'emplois très dynamiques depuis 1997 auraient alors pu conduire à un recul des formes particulières d'emplois. Pourtant la part des CDD dans l'emploi a diminué seulement à partir de mars 2001 et ce de façon assez marginale, tandis que la part de l'intérim a continué de progresser. En effet, la part des CDD dans l'emploi salarié des secteurs concurrentiels est passée de 6,1 % en 1997, soit 834 000 salariés, à 6,0 % en 2001, soit 929 000 salariés. Parallèlement, les effectifs intérimaires ont presque doublé, passant de 323 000 (2,4 %) à 605 000 (3,9 %). Le succès des emplois temporaires ne s'expliquerait alors pas exclusivement par les contraintes imposées par les fluctuations de la demande. Le CDD, en particulier, réglementairement destiné à permettre aux entreprises d'employer des personnes pour une durée limitée, pour une tâche bien définie ou en remplacement de leur personnel absent, pour un congé

1. *Cf.* MARCHAND O., THÉLOT C. (1997).
2. *Cf. infra* encadré 2 : le contrat à durée déterminée.
3. Les formes particulières d'emplois comprennent les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats d'intérim, les stagiaires et les contrats aidés.
4. Source : INSEE, enquêtes Emploi.

(*) DARES.

Encadré 1

Le succès du CDD

Les contrats à durée déterminée concernaient 542 000 personnes en 1991, soit 4 % des salariés du secteur privé, et en occupent 965 000 en 2000, ce qui correspond à un peu plus de 6 % des salariés du secteur privé. Ce sont majoritairement des femmes qui travaillent en CDD : elles représentent en effet 53 % des personnes qui travaillent en CDD, contre 42 % dans l'ensemble des salariés du secteur privé(1).

Ce sont l'agriculture et le secteur tertiaire qui ont le plus recours au CDD. Les CDD y représentent respectivement 18 % et 7 % des salariés (ce qui correspond à 59 000 et 605 000 personnes). Plus précisément, les services aux particuliers, l'éducation et la santé font souvent appel aux CDD : la part des CDD dans l'ensemble des salariés est de 10 % dans les « hôtels et restaurants », de 25 % dans les activités récréatives, culturelles et sportives, de 12 % dans l'éducation et de 8 % dans la « santé, action sociale ». En comparaison, les taux de recours au CDD dans la construction (5 %) et dans l'industrie (4 %) sont beaucoup moins importants.

1. Enquête Emploi.

maternité par exemple, semble désormais être utilisé dans un cadre plus général de gestion des ressources humaines. En effet, le recours aux emplois temporaires peut présenter certains avantages : il permet notamment de sélectionner la main d'œuvre, de mieux appréhender les compétences d'une personne pendant une période de mise à l'épreuve. Le CDI prévoit bien une période d'essai, mais celle-ci peut être jugée trop courte par les entreprises, et surtout, elles peuvent penser qu'il est plus difficile de rompre un CDI que de ne pas reconduire un CDD. En outre, un salarié en emploi court est incité à fournir un effort productif important, dans l'espoir d'être embauché. Enfin, on peut supposer que la présence de salariés temporaires accroît la stimulation des salariés permanents de l'entreprise, et affaiblit leur esprit revendicatif.

La progression des formes particulières d'emplois, notamment de l'intérim et des CDD, maintenue en période de baisse du chômage, renforce donc les craintes d'une crise du modèle salarial traditionnel. Une conséquence de la plus grande flexibilité de la main-d'œuvre voulue par les entreprises serait la montée de la précarité de la situation des salariés qui ont recours aux emplois courts. Comme le souligne ATKINSON(5), la question est alors de savoir si les créations d'emplois « marginaux » peuvent mettre fin aux situations d'exclusion ou de chômage, et si elles peuvent rendre aux individus le sens du contrôle de leur vie et leur apporter en fin de compte un statut acceptable. Autrement dit, les emplois courts peuvent-ils conduire à une amélioration durable de la situation des salariés qui y ont recours, notamment en leur permettant d'accéder à des emplois stables, ou bien sont-ils pour les salariés une source d'incertitude et d'inquiétude, la fin d'un contrat court signifiant le risque de chômage ? Des études récentes menées en France(6) tendent à montrer que, sur ces dernières années, les chances d'obtenir un emploi stable sont plus grande pour les personnes en emploi court que pour les chômeurs. Ces écarts de probabilités augmentent avec le niveau de diplôme et diminuent avec l'âge.

Tandis que l'emploi en CDI est majoritairement masculin, les salariés en CDD du secteur privé sont plutôt des femmes. Le CDD se distingue ici de l'intérim qui concerne essentiellement les hommes. Les CDD concernent principalement l'agriculture et le secteur tertiaire, particulièrement les activités récréatives, culturelles et sportives et l'éducation, tandis que l'industrie et la construction font plutôt appel à l'intérim.

En fait, le CDD et l'intérim sont deux formes d'emplois courts de nature très différente. L'intérim est une offre temporaire de main-d'œuvre, un service rendu par des entreprises spécialisées à une autre entreprise. Il n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, même s'il arrive que des entreprises soient amenées à employer des personnes qui se sont fait connaître lors de la réalisation d'une mission d'intérim. Le salarié n'a pas de relation contractuelle avec l'entreprise utilisatrice et donc son degré d'intégration dans cette entreprise est très faible, il y est présent pour effectuer un travail défini pour une durée limitée. Le statut du CDD et sa place dans l'entreprise sont beaucoup plus ambigus : l'entreprise souscrit un contrat directement avec l'employé qui peut espérer une stabilisation de ce lien par une transformation du contrat en CDI. L'intégration d'un salarié en CDD dans l'entreprise est

5. *Cf.* ATKINSON T., GLAUDE M., FREYSSINET J., SEIBEL C. (1998).
6. *Cf.* MARTIN-HOUSSART G., (2001) et BLOCH L., ESTRADE M.-A., (1998).

Encadré 2

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail particulier dont la conclusion n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il n'est possible d'embaucher sous CDD que dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent, quel que soit le motif de l'absence, sauf s'il s'agit d'une grève ;
- attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- travaux saisonniers ;
- contrats à durée déterminée « d'usage » : pour certains emplois, il est d'usage de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée (CDI). C'est le cas, par exemple, des emplois d'extras dans l'hôtellerie et la restauration ;
- cas particuliers : il est notamment possible d'embaucher sous CDD pour effectuer des travaux urgents (prévenir d'accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage...) ou pour favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Un CDD est conclu pour une durée limitée et précisée au départ sur le contrat. La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée par la loi. Cette limite est variable selon le motif de recours au CDD, jusqu'à un maximum de 24 mois. Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en CDD ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus. Le CDD peut comporter une période d'essai dont la durée maximale, limitée par la loi, dépend de la durée du contrat.

Pendant son travail, le salarié titulaire d'un CDD dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise. Il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs.

Le CDD ne peut être rompu avant son échéance que dans les cas suivants :

- accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel imprévisible et insurmontable qui met l'employeur ou le salarié dans l'impossibilité de respecter ses obligations ;
- faute grave de l'employeur ou du salarié.

Le conseil des prud'hommes est susceptible de requalifier un CDD en CDI lorsque :

- aucun écrit n'est établi ;
- le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif ;
- la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme.

L'employeur risque des sanctions pénales dans les cas suivants :

- contrat conclu pour pourvoir un emploi permanent ;
- absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
- absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- absence de respect de la règle du tiers temps.

donc beaucoup plus forte. En outre, la durée moyenne d'une mission d'intérim n'est que de deux semaines, alors que la durée moyenne d'un CDD est de deux mois et demi. Le salarié en CDD se définit forcément par rapport au CDI qui apparaît comme le contrat de référence. Notre étude se limite maintenant au champ du CDD afin de mieux saisir la spécificité de ce type de contrat.

Encore très minoritaires dans les stocks d'emplois, les CDD sont majoritaires dans les embauches. Ils ont représenté les deux tiers des embauches réalisées au cours de l'année 2000(7). De même, les sorties pour fin de CDD représentent deux tiers des sorties d'entreprises, loin devant les licenciements et les démissions. Cette part prédominante des CDD dans les embauches a plusieurs causes. La première, mécanique, est liée au caractère limité dans le temps du CDD. Une seconde cause est liée à la gestion des ressources humaines des entreprises qui peuvent utiliser le CDD comme une période d'essai et le convertir en CDI au terme du contrat. On estime qu'un tiers(8) des CDD sont transformés en CDI. Ils n'apparaissent donc pas dans les statistiques d'embauches en CDI. Les statistiques de flux soulignent l'importance des changements imposés à certains salariés. Pourtant, certains salariés en CDD peuvent être « stockés »

7. Source : MES-DARES, DMMO-EMMO. *Cf.* RICHET-MASTAIN L., « Les mouvements de main d'œuvre au second semestre 2000 », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°46.2, 2001.

8. *Cf.* ABOWD J., CORBEL P., KRAMARZ F., (1999).

Encadré 3

Méthodologie

L'enquête sur le « Devenir des personnes en contrat à durée déterminée » (CDD) avait pour objectif d'approfondir les connaissances sur la population des titulaires de CDD, essentiellement d'un point de vue qualitatif. On se proposait d'interroger les individus sur leur perception et leurs attentes vis-à-vis de ce statut d'emploi, sur leur parcours professionnel antérieur, leur itinéraire effectué en CDD et leur avenir professionnel. Il s'agissait alors de compléter les sources statistiques quantitatives existantes. Les sources en question sont les statistiques de « flux » issues du nouveau dispositif de suivi des mouvements de main d'œuvre (DMMO/EMMO), les statistiques de « stocks » issues de l'enquête trimestrielle ACEMO, de l'enquête spécifique ACEMO réalisée en 1997 et de l'enquête Emploi de l'INSEE réalisée en mars de chaque année. Cette enquête doit par ailleurs être rapprochée de l'enquête sur le « Devenir des intérimaires », réalisée en parallèle sous la responsabilité de la DARES.

L'enquête consistait à interroger deux cohortes de personnes employées en CDD pendant deux périodes de référence à deux reprises. Les seconds entretiens ont été réalisés après une période de neuf mois (première cohorte) et de douze mois (seconde cohorte). La première cohorte est constituée de 62 personnes ayant travaillé en CDD durant l'été 1999, la seconde de 60 personnes durant l'hiver 1999-2000. Le premier entretien, réalisé en face à face pendant une heure, consistait à appréhender la façon dont les personnes vivent leur situation professionnelle. Les principaux thèmes abordés ont été la perception des individus vis à vis du CDD, du travail, de leur insertion professionnelle, de leur parcours professionnel, et de l'environnement familial. Le second entretien a consisté en une conversation téléphonique d'une demi-heure permettant de s'informer sur ce qu'ils sont devenus et sur la façon dont ils appréhendent les nouveaux éléments de leur parcours.

L'échantillon a été constitué à partir d'une sélection de 60 établissements de 10 salariés ou plus appartenant au secteur privé industriel et commercial, et utilisateurs de CDD au cours du 3ème trimestre 1998. Ces établissements sont recensés dans les Déclarations Mensuelles de Mouvements de main d'œuvre (DMMO) et l'Enquête sur les Mouvements de Main d'œuvre (EMMO). Afin de limiter l'effet de grappe, les établissements ont été stratifiés selon deux critères : l'effectif salarié à la fin du trimestre et le secteur d'activité économique(1). Les 60 établissements sélectionnés ont transmis chacun les coordonnées de 2 personnes ayant travaillé en CDD pendant la période considérée(2).

1. Source statistiques de l'UNEDIC.
2. Une petite marge ayant été prévue, l'échantillon finalement constitué comprend 122 individus, et non 120.

dans ces flux. En effet, si le CDD peut s'inscrire dans un parcours d'insertion ou de réinsertion, de nombreux salariés peuvent ne pas sortir de ce type d'emploi, et se trouver plus exposés à la précarité et au chômage.

Notre travail est centré sur une population de salariés qui ont été en CDD à une date donnée. Nous avons voulu aller plus loin que ce que révèlent les statistiques afin de dégager la multiplicité des perceptions auxquelles peuvent conduire ces situations. A l'heure actuelle, il existe des statistiques, notamment à travers l'enquête Emploi de l'INSEE, permettant d'obtenir des informations relatives à la perception du temps partiel par les intéressés. En effet, grâce à la question « Souhaiteriez vous travailler davantage ? », on peut savoir si les personnes à temps partiel subissent ou non leur statut. Cette information n'est malheureusement pas disponible dans le cas des CDD. Comment les salariés en CDD vivent-ils ce contrat ? Quelles sont leurs trajectoires ? Pour répondre à ces questions, la DARES a commandité en 1999 une enquête qualitative et longitudinale([9]), menée auprès de personnes travaillant en CDD([10]). Cette enquête avait pour objet de mieux connaître les personnes travaillant en CDD, d'analyser leur comportement et de connaître leur parcours professionnel antérieur. Elle essaie d'appréhender le vécu du CDD par les interviewés, leurs attentes, leurs déceptions, leur perception du travail et de l'entreprise, ainsi que leur parcours passé. En interrogeant les personnes à deux reprises, à intervalle de neuf ou douze mois, l'enquête permet aussi de reconstituer la trajectoire des personnes interrogées et d'observer comment ils réagissent à leur évolution.

Dans un premier temps, nous tenterons d'établir une « photographie » permettant de rendre compte de la diversité des perceptions et des vécus des personnes interrogées vis-à-vis du CDD, tels qu'ils se

9. Cette enquête, réalisée en 2000-2001, a été produite par la DARES (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité) et a été conçue et pilotée avec Pierrette SCHUHL et Alice TANAY (Département Emploi). Sa réalisation et son exploitation ont été assurées par CSA.

10. *Cf.* encadré 3.

dégagent lors du premier entretien. Dans un deuxième temps, nous montrerons que les éléments de parcours qui ressortent des seconds entretiens nous permettent de mettre en évidence certaines évolutions dans les perceptions et nous conduisent à souligner la nécessité d'inscrire les vécus dans des trajectoires.

Une photographie des vécus

Les premiers entretiens des deux cohortes portent sur les représentations et les perceptions de l'univers du travail, les parcours professionnels et les expériences passées. Une attention particulière est portée sur les expériences en CDD et les perceptions des personnes interrogées vis-à-vis de ce type de contrat.

Nous avons essayé, dans un premier temps, de rendre compte de la diversité des vécus, à l'intérieur des limites imposées par la méthode d'investigation. Une première limite est liée à la taille de l'échantillon([11]), compte tenu de la diversité des situations. Une autre limite réside dans la difficulté de dégager le vécu d'une personne à travers un entretien d'une heure. En effet, les personnes s'expriment à un moment donné, en fonction d'un contexte général, économique et social, et en fonction aussi de leur contexte personnel, qui influent sur leur jugement.

Néanmoins, notre objectif est de présenter la diversité des vécus de titulaires de CDD, à un moment donné, et non de dégager des tendances lourdes et mesurables. Comme une juxtaposition de photographies, cette étude se propose d'abord de faire émerger un certain nombre de facettes de la réalité. Parmi les personnes interrogées, certaines envisagent ce type de contrat de manière assez positive, tandis que d'autres semblent au contraire subir leur situation.

Certaines personnes ont le sentiment de maîtriser leur CDD...

Les premiers entretiens font apparaître que la moitié des personnes, soit 68 personnes([12]), ont le sentiment que leur emploi en CDD est maîtrisé et constructif. Néanmoins, ce groupe de personnes est hétérogène et ce résultat reflète des perceptions vis-à-vis du CDD très diverses. Certaines d'entre elles (28 personnes, soit près d'1/4 de l'échantillon) perçoivent le CDD comme un complément de formation ou un moyen de s'insérer dans une entreprise tandis que d'autres (17 personnes) se sentent déjà insérées dans la vie professionnelle, même avec un CDD. D'autres encore (19 personnes) perçoivent le CDD comme un moyen de financement temporaire. Enfin, les quelques personnes restantes (4 personnes), soulignent que le CDD est la formule la plus adaptée à leur métier.

Les personnes qui considèrent le CDD comme un complément de formation ou comme un moyen de s'insérer dans une entreprise sont pleinement satisfaites de leur poste et sont assez confiantes en la possibilité de transformation du CDD en CDI, qui demeure l'aboutissement recherché. Le CDD est pour elles un tremplin vers le CDI. Pour elles, le travail est perçu comme un moyen d'épanouissement dans la vie. Il permet notamment de nouer des relations humaines enrichissantes, d'affirmer une autonomie et une responsabilité personnelle, de stimuler les capacités intellectuelles. Il conduit à la réussite professionnelle. Les mots « honnêteté », « intégrité », « responsabilité », « engagement », « implication », « avenir » reviennent souvent lors des entretiens. Ces individus semblent donc accepter l'instabilité du monde du travail actuel. Ils valorisent l'adaptabilité, la mobilité, la flexibilité, l'ouverture. Ils ont la volonté de maîtriser leur avenir, leurs choix, leur trajectoire et comptent sur eux-mêmes pour faire face aux difficultés du monde du travail. Ils présentent aussi une certaine solidité. Ils ont confiance en eux, en leurs capacités et pensent pouvoir retrouver du travail à la fin du contrat. Le CDD permet d'enrichir leur expérience. Il constitue une étape logique, normale dans l'insertion professionnelle et est vécu comme un statut professionnel à part entière. Le CDD n'est donc pas associé à une image de précarité.

Le cas de Cécile([13]), 29 ans, est assez illustratif de cette perception. Cécile est titulaire d'un DUT de techniques de commercialisation et d'une licence dans un Institut d'Études Politiques. Elle a commencé à travailler à l'issue de ses études, à 24 ans. Pendant un an, elle a accumulé les petits boulots en CDD ou en CDI :

« Sans expérience, il a été difficile pour moi de trouver un travail. J'ai mis du temps. Enfin, moi je trouve. Certains vous diront que non. Entre la fin de mes études et mon premier emploi, j'ai mis du temps à trouver un travail. Parce que je n'avais pas d'expérience. Quasiment un an. (...) Mais bon, je n'étais pas réellement sur quelque chose de fixe, de stable, et surtout, pas dans ce que je voulais faire. Je faisais de l'animation, je travaillais dans des maisons de quartier et je faisais aussi hôtesse, caissière dans une grande surface. (...) Parce qu'au départ, décrocher

11. L'enquête, qualitative, est effectuée sur un échantillon de 122 personnes qui n'est sans doute pas représentatif de l'ensemble de la population en CDD.
12. Compte tenu de la petitesse de l'échantillon, les effectifs et les proportions sur lesquels nous travaillons n'ont pas de signification statistique. Ils sont donnés à titre indicatif et doivent être interprétés avec précaution.
13. Afin de préserver l'anonymat des personnes interrogées, les prénoms ont été modifiés.

un travail, quand on sort de la fac, qu'on a pas d'expérience, ça paraît quelque chose d'insurmontable, surtout à l'époque où j'ai arrêté, c'était en 95. On était dans un marasme économique assez impressionnant quand même. Jeune, 25 ans, même s'il y a des aides au niveau de l'État, dont mon premier employeur a bénéficié. C'était franchement pas évident. Donc, ça paraissait vraiment insurmontable. »

Puis, elle trouve un emploi d'assistante commerciale en CDI dans une petite PME qui fait de l'assistance et de la maintenance informatique. Elle reste trois ans dans cette société, et donne sa démission : « *J'ai quitté la société. D'un commun accord parce que je m'usais un petit peu. C'était beaucoup de travail et pas grand chose en retour. Je ne me sentais pas bien. Donc je les ai quittés, je suis restée au chômage 3 mois.* »

Enfin, elle trouve un CDD en avril 1999, en remplacement d'un congé maternité. A la suite de ce CDD, elle a été embauchée dans cette entreprise en CDI. Finalement, elle analyse son parcours de manière très positive : « *La première expérience professionnelle, même si j'ai beaucoup cravaché, m'a apporté énormément de choses, dans le sens où je faisais des choses diverses. C'est-à-dire que je m'occupais tant des fournisseurs que des clients, que des partenaires, que de la publicité, je faisais de l'administratif, du commercial, de l'achat. Donc, c'est l'avantage d'une petite structure, on touche à tout et la deuxième chose, c'est le fait dans mon parcours d'avoir intégré cette entreprise par un CDD et d'avoir su faire mon trou et d'être embauchée en CDI. J'ai rencontré au sein de ma société, des gens très ouverts qui savent reconnaître les gens et qui, quand ils sentent qu'il y a l'envie, vous cautionnent tout simplement. Et puis il y a aussi être là au bon moment, au bon endroit, tout simplement. Y a un facteur chance qui n'est pas négligeable.* »

Les personnes qui se sentent déjà insérées dans la vie professionnelle recherchent avant tout l'épanouissement dans leur emploi. Le statut de l'emploi est secondaire. Elles ont un regard plus critique vis-à-vis de la hiérarchie et envisagent parfois même de monter leur propre entreprise. Cet esprit d'indépendance est souvent affirmé par le refus d'accepter des propositions d'emploi (en CDI ou en CDD) qui ne paraissent pas convenir aux objectifs professionnels souhaités. Elles n'hésitent pas à démissionner d'un CDD ou même d'un CDI lorsqu'elles se sentent remises en question ou menacées dans leur statut. Ces personnes ont des caractéristiques communes avec le groupe précédent. Elles partagent notamment les mêmes valeurs associées au travail : « *Pour moi, le travail, c'est l'épanouissement d'une vie avant tout, j'ai été élevée comme ça, on m'a toujours dit – il faut que tu aies du travail pour pouvoir toujours être indépendante – donc avoir un travail qui me plaît c'est très important pour moi, c'est l'épanouissement d'une vie, après c'est le reste* » *(Aline, 28 ans, journaliste, bac +5).*

Elles présentent aussi une certaine solidité et savent tirer des enseignements positifs de leurs réussites comme de leurs échecs, dans une perspective d'évolution, de progression. Pour elles, le CDD n'est pas non plus associé à une image de précarité, et inversement, le CDI ne met pas le travailleur à l'abri du licenciement.

Le parcours de Paul peut illustrer ce profil. Âgé de 39 ans et titulaire d'un CAP, il a travaillé en CDI dans la même entreprise pendant 14 ans, avant d'être licencié pour raison économique. Il a fait du fraisage et du taillage d'engrenage (mécanique générale). A la suite de son licenciement, il a cumulé plusieurs CDD dans des entreprises différentes qui lui ont permis d'exercer des métiers divers : opérateur, régleur sur commande numérique, responsable d'un magasin d'outillage et enfin agent de maîtrise. Les expériences alternées de CDI et de CDD lui ont permis de progresser. Son dernier poste d'agent de maîtrise est un poste à responsabilités puisqu'il dirige une équipe de 25 personnes : « *Les licenciements m'ont permis de repartir un peu à zéro ; c'était toujours de la mécanique générale, j'ai fait du fraisage et après je suis passé au taillage d'engrenage. (...) Après je suis passé opérateur sur commande numérique, donc régleur sur commande numérique après 14 ans, donc ça a été une nouvelle étape. (...) Après dans cette entreprise je suis passé responsable du magasin d'outillage, donc j'ai une progression déjà. (...) Et maintenant je suis passé agent de maîtrise donc dans cette nouvelle entreprise. (...) Je suis rentré en tant qu'agent technique et maintenant je suis agent de maîtrise.* ».

Quand on lui demande quelles ont été ses expériences les plus enrichissantes, il répond : « *Je dirais que c'est difficile à dire car les trois périodes ont été enrichissantes ; différemment, entre autres quand j'étais tailleur d'engrenage c'était intéressant car très spécifique, après quand je suis rentré dans une autre entreprise, je dirais que quand je suis passé responsable du magasin outillage, c'était quelque chose de différent, donc c'était très intéressant aussi. La période la moins intéressante, c'était donc le réglage sur commande numérique, c'était là où j'étais le moins à l'aise. Et puis maintenant je vis quelque chose de totalement différent puisque la maîtrise c'est quand même...(...) Voilà, si j'étais resté toujours dans la même entreprise, j'aurais pas eu cette progression. Je serais resté tailleur d'engrenage.* ».

En fin de compte, il tire profit de toutes ses expériences, bonnes comme mauvaises : « *Je suis persuadé que sans ces licenciements j'aurais pas progressé, j'aurais pas eu en tout cas cette évolution...*

On se remet en question mais, sans vouloir me mettre en valeur, je crois que si on ne se donne justement pas un coup de fouet en se disant il faut redémarrer... »

Les personnes qui perçoivent le CDD comme un moyen de financement temporaire, une parenthèse alimentaire, sont des étudiants qui travaillent pendant les vacances ou pendant la période scolaire pour financer des études. La plupart d'entre eux (15 personnes) appartiennent d'ailleurs à la première cohorte, interrogée durant l'été 1999. Ils occupent des CDD très diversifiés et sans lien avec leur cursus (bagagiste, serveur dans la restauration rapide, ouvrière à la chaîne...).

La moitié d'entre eux sont soutenus par leurs parents. Pour les autres, le travail est une nécessité pour payer leurs études : « *J'ai commencé quand j'ai eu 18 ans à vraiment travailler l'été. Alors c'était pour me permettre de me payer la faculté de médecine, c'était vraiment un besoin d'argent plutôt que... enfin, c'était aussi l'envie de travailler, la préparation coûte environ 12 000F : j'avais vraiment besoin de travailler.* » (Sonia, 20 ans, prépare le concours d'infirmière).

Pour tous, le travail pendant les vacances ou l'année scolaire est un choix personnel. Ils déclarent tous aimer travailler. Le travail est l'occasion de diverses découvertes que l'on n'envisageait pas. Il permet de prendre conscience de sa valeur : « *Je faisais ce qu'il fallait que je fasse et c'est tout. Par contre, cette année, dans un centre d'enseignement à distance, j'ai eu un petit peu plus de responsabilité, j'allais déjà plus de l'avant, je prenais déjà plus d'initiatives et ça a plu au directeur et il m'a donné plus de responsabilité. Une autonomie que j'ai pu prendre, j'ai pu montrer ce que je valais, ça m'a permis de faire un petit peu plus, quelque chose de moins routinier. Alors qu'en fait j'étais qu'une simple vacataire, juste prise pour un mois, donc à la rigueur, tu te contentes de faire ce qu'on t'a demandé* » *(Sonia).*

Il permet aussi de découvrir la vie d'une entreprise, de connaître la réalité d'une profession. Cette réalité n'est pas facile, les conditions de travail sont ressenties comme éprouvantes. Ces jobs, même s'ils paraissent en décalage par rapport aux études, sont formateurs pour l'étudiant : « *ça m'a permis de savoir ce que je voulais faire plus tard. Donc, je m'aperçois que la gestion, c'est bon pour un été. Ca me permet de voir ce qu'il y a autour. Et de savoir vraiment ce que je veux faire et ça prouve que je ne suis pas faite pour ce genre de travail* » (Sonia).

L'avenir professionnel est envisagé avec un certain optimisme : le travail obtenu à la fin des études sera intéressant. Le « job d'été » est une parenthèse. L'effort, les prises de responsabilité sont envisagés lorsqu'il s'agira du « vrai » travail : « *Dans un an je pense que j'aurai mon concours d'infirmière. Je serai, si tout va bien dans un hôpital et j'apprendrai mon métier*» (Sonia).

Pour ces étudiants, le CDD est une solution envisagée pour trouver du travail pendant un temps très bref. Mais, dans le contexte d'une activité adulte, le CDD serait plutôt dévalorisant. Il ne peut être envisagé que dans un tout premier temps, comme une période d'essai avant un CDI, un moyen d'insertion professionnelle et non un mode de travail pouvant s'inscrire dans le long terme : « *Le CDD c'est bien lorsqu'on a choisi de faire ce CDD là, ça ne pose aucun problème... Maintenant quand on nous l'impose, quand on se lance dans la vie professionnelle et que la seule chose qu'on nous propose, c'est un CDD, c'est angoissant, même si les CDI ne sont pas aussi sûrs qu'autrefois. On me proposerait comme premier emploi... enfin premier emploi c'est pas gênant, mais au bout de deux ou trois emplois, on me proposerait un CDD, là je commencerais à m'inquiéter sérieusement, c'est quand même une situation précaire, qu'est ce qui va se passer après ?...* » (Virginie, 22 ans, étudiante en droit).

Le cas de Sandrine, 23 ans, étudiante en sociologie et en communication, est très représentatif. Son objectif est de devenir journaliste ou enseignante dans le supérieur. Depuis longtemps, elle fait des petits boulots pour financer ses études. Elle commence, dès l'âge de 16 ans, par faire des gardes d'enfants dans un centre aéré, puis elle donne des cours particuliers, travaille en CDI pendant trois ans chez Mac Donald et enfin elle trouve un emploi en CDD chez Monoprix au rayon charcuterie. Elle aime travailler. Les emplois qu'elle a occupés jusqu'à présent, même s'ils ne sont pas gratifiants, ont joué un rôle important dans sa vie. Le travail lui permet de garder un certain équilibre. Elle est arrivé à Paris il y a six mois et déjà, elle sent le besoin de travailler : « *N'empêche que je continue à chercher des petits boulots parce que pour moi ça me permet une certaine stabilité. Là, ça fait longtemps que je ne travaille pas, je commence à sentir le manque. J'ai besoin de faire autre chose que de rester à la maison et travailler pour la fac. En plus, je viens de Toulouse, ça ne fait que six mois que je suis à Paris, donc je ne connais absolument personne. Et c'est vrai qu'au bout d'un moment, là je commence à ressentir le besoin de trouver un petit boulot, n'importe quoi pour rencontrer des gens. Voir autre chose que l'appart.* »

Toutes ses expériences sont positivées, même si elles ont peu de rapport avec ce qu'elle devrait faire à l'issue de ses études : « *je suis assez contente de ce que j'ai fait. J'aurais pu changer deux, trois trucs mais à la rigueur, ça n'aurait pas changé grand chose sur moi. Ma personnalité serait la même.* » Toutefois, à la fin de ses études, elle envisage plutôt un emploi stable, en CDI : « *je ne prendrais pas de*

risque, parce que je ne suis pas très courageuse quand même. »

Enfin, les personnes qui perçoivent le CDD comme la formule la plus adaptée à leur métier, se distinguent par un attachement à un métier-passion, proche des professions artistiques (choriste, éclairagiste, régisseur et joueur d'échec professionnel). Malgré leur faible nombre, quelques traits permettent de les caractériser. Ils sont très critiques et distanciés par rapport aux codes sociaux habituels du travail : distance vis-à-vis de la hiérarchie, de l'autorité, de la carrière ou réussite professionnelle. Le travail est pour eux envisagé comme plaisir-création-passion ; la réalisation personnelle se situe avant tout sur le mode personnel, de façon extérieure et distanciée de l'entreprise. Le CDD est complètement intégré dans cette vision du travail, dans la mesure où il garantit une indépendance d'esprit et de mouvement, une liberté stimulante sur le plan créatif et l'opportunité de réaliser de nouvelles expériences enrichissantes : « *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 possibilité de faire ses preuves. Il ne faut pas hésiter à commencer par les travaux ingrats...* »

Le CDD est parfois même valorisé par rapport au CDI qui est perçu comme ennuyeux et routinier. Ce statut apparaît, dans le milieu du spectacle, comme un mode normal de travail qui ne suscite aucune difficulté sur le plan professionnel. Dans ce milieu, on est assuré d'un enchaînement régulier de CDD.

L'itinéraire de Patrick, 44 ans, choriste dans un opéra, montre un recours tant au CDI qu'aux CDD. Il commence à travailler comme auxiliaire à l'Éducation Nationale. Heureux dans un premier temps, il est vite déçu : « *en France, on peut pas enseigner la musique aux enfants.* » Il donne sa démission et entre dans un théâtre prestigieux en province en contrat d'un an renouvelable. Mais, il ne se sent pas libre dans cette structure : « *j'ai eu l'impression de stagner, et, dans un théâtre, il y a une soumission à l'employeur qui est totale.* »

Alors il fait des CDD un peu partout. Jusqu'au jour où il est intégré en CDI dans un opéra. Cette opportunité est pour lui appréciable car la notoriété de l'opéra en question et son emploi du temps, lui permettent, parallèlement, de saisir d'autres opportunités en CDD : « *ce qui me permet aussi de ne pas avoir l'impression d'être dans la routine de l'opéra, de découvrir d'autres horizons.* » Par exemple, au moment de l'enquête, il travaille en CDD dans une banque comme chef de chœur. Finalement le CDI, comme le CDD sont tous deux envisagés positivement. Alors que le CDI est associé à l'intégration dans un théâtre, avec le risque de s'installer dans la routine, le CDD, lui, est associé à la liberté, à la passion : « *Le CDD, c'est la liberté de partir quand on le souhaite*[14]. *(...) On me permet de diriger et je suis là* (à la banque) *parce que j'ai envie d'être là. Ca m'apporte de pouvoir exercer une autre passion. Je vois les deux facettes du métier opéra / banque.* »

...mais d'autres personnes subissent ce contrat de travail

Si un peu plus de la moitié des interviewés semble maîtriser leur contrat de travail, une autre moitié (54 personnes) vit le CDD de manière plutôt négative. Ces personnes subissent leur contrat de travail, qui, pour elles, est plutôt destructeur et constitue un frein à leur intégration. Elles souscrivent généralement ce contrat contre leur gré, faute de mieux. Toutefois, cette unité apparente traduit des vécus très différents. Certaines ont une attitude combative (14 personnes), élaborent des stratégies d'intégration. D'autres semblent plus passives et ont une perception fataliste de leur statut (19 personnes). D'autres encore (9 personnes) réagissent par un sentiment de révolte peu fructueux. Les dernières, peu intégrées dans la vie professionnelle ont une perception floue de leur situation (12 personnes)

Les interviewés qui réagissent à leur situation par une attitude combative partagent la volonté forte de « s'en sortir » par tous les moyens. Leur attitude volontariste les conduit, malgré un vécu difficile de leur expérience en CDD, à élaborer des stratégies susceptibles de leur permettre de décrocher un CDI. Ils se caractérisent notamment par leur goût du travail. Le travail permet l'épanouissement personnel, la reconnaissance sociale. Ils sont combatifs et ont confiance en eux, en leur propre valeur. Ils aspirent à une intégration dans l'entreprise : seul le CDI peut permettre la réalisation d'une vraie carrière. Il offre en effet la garantie d'un cadre de travail sécurisant, régulier, stable, dans lequel ils pourraient véritablement s'investir pour progresser. La différence de statut entre les CDD et les CDI est difficile à vivre notamment du fait d'injustices criantes. Le CDD est vécu comme une sorte de leurre, existant pour inciter l'employé à prouver ses compétences, avec des promesses non tenues, de la duperie, de la manipulation. L'accumulation de CDD qui n'ont pas abouti à une intégration suscite un sentiment d'échec et de révolte, canalisé pour certains, à travers, soit la patience (attendre le bon moment pour saisir l'opportunité d'être intégré), soit l'activisme (se syndiquer, s'appuyer sur le

14. Cette perception est intéressante car, en réalité, le contrat en CDD exige pour l'employeur comme pour l'employé d'aller au terme du contrat. Dans le monde du spectacle, les pratiques sont peut-être plus souples.

groupe). Le CDD est un statut qui handicape l'investissement accordé au travail pour le salarié. Il se sent trop dépendant de la pression de l'employeur, corvéable à merci : « *le dernier ? Beaucoup de soucis, de stress, et la conviction qu'il faut s'investir dans une entreprise, d'accord, mais penser aussi à se défendre et à protéger ses intérêts. C'est ce que sont les leçons que j'ai tirées de ce CDD, où j'ai perçu la malice de l'employeur vraiment au summum de son art dans ce cas précis, c'est vraiment le summum de la manipulation, on ne pouvait pas aller plus au bout du bâton et de la carotte, c'était vraiment très dur à supporter, c'était un sentiment de ne plus être le maître de son avenir professionnel, de n'être plus qu'un pion, l'usure* » (Vincent, 26 ans, bac +4, cadre).

On peut distinguer deux attitudes, deux stratégies différentes, susceptibles de conduire à l'intégration. Certaines, parmi ces personnes volontaristes, adoptent une stratégie plus individuelle et plus « offensive » que les autres. Elles comptent plutôt sur leurs propres forces, privilégient l'opportunisme ou la patience pour s'intégrer. Par exemple, elles ne participent pas aux mouvements de grève, jouent le jeu de la direction contre d'autres dans l'espoir d'être embauchées ou bien se « cramponnent » à leur poste, ou encore essaient de faire mieux que celui ou celle qu'ils remplacent afin de garder le poste.

Les autres sont plus en recherche d'intégration à une administration ou une grande entreprise. Elles choisissent l'entreprise et espèrent s'y intégrer, notamment par la transformation du CDD en CDI. Cette stratégie est parfois payante : « *c'est 6 mois, ça veut dire que je n'ai plus droit de travailler dans cet organisme en fait, parce que comme j'ai travaillé six mois chez eux. C'est à six mois en fait ils sont obligés d'embaucher en CDI, ils ne peuvent plus embaucher en CDD.* » (Maria, 25 ans, employée, bac +2).

Diego, 38 ans, peut être rattaché à ce groupe par son volontarisme. Il arrive en France en 1993 dans le cadre d'un programme de coopération franco-mexicain pour effectuer une thèse en biologie. Il effectue son doctorat dans un laboratoire de recherche et le termine en décembre 1996. Dans le même temps, il fonde une famille avec la naissance d'un premier enfant. A partir de 1997, il commence à chercher du travail, envoie des candidatures spontanées mais ne reçoit que des réponses négatives. Il explique cela par la mauvaise conjoncture de l'emploi en France mais ressent en tant qu'étranger en même temps une certaine réticence à son égard : « *c'est vrai qu'au début (...) y a beaucoup de chômage en France mais je vais vous dire qu'il y a du chômage en France mais qu'il y a aussi d'autres choses. Je pense qu'en fait, il y a une certaine réticence à l'égard des étrangers.* »

Après un certain temps, il essaie de trouver du travail dans un autre domaine et donne des cours d'espagnol au niveau du collège. Mais il ne se satisfait pas de cette situation et, pour trouver du travail dans son domaine de compétence, commence une formation en environnement qui lui permet de trouver un stage de six mois non rémunéré dans une entreprise agro-alimentaire. : « *J'ai bien apprécié cette expérience parce que c'est vrai que j'étais tellement déprimé de ne rien faire. Que, voilà, avoir un travail, essayer de démontrer (...) que je pouvais trouver des solutions aux problèmes qu'ils me donnaient.* »

Suite à cette formation, il cherche à nouveau du travail, et avec l'aide de relations de sa belle famille, parvient à obtenir un CDD de six mois comme technicien de laboratoire dans une autre entreprise agro-alimentaire, ce qui correspond à un niveau d'étude très inférieur au sien. « *C'est vrai qu'au début j'étais mal. J'étais mal parce que je me suis dit, j'ai passé beaucoup d'années pour faire un doctorat et me voici à faire un travail de routine. Mais je me dis c'est un travail. J'ai besoin de travailler, j'ai besoin de l'argent.* »

Pendant ce CDD, suite à sa demande, il se voit confier des tâches supplémentaires, plus en adéquation avec son niveau d'étude : mise en place de résultats informatiques, encadrement de stagiaires. Pourtant, cette expérience n'aboutit pas à une intégration. Suite à cette expérience, il vit une nouvelle période de chômage, entrecoupée d'un CDD d'un mois proposé à nouveau dans la seconde entreprise agro-alimentaire, puis d'un CDD de 3 mois en remplacement d'un congé maternité comme professeur d'espagnol. Il se montre assez volontaire et cherche tous les moyens de s'intégrer dans une entreprise : « *je vais vous dire que c'est vrai que moi maintenant, je vais prendre tout ce qui me tombe même si j'aime pas trop. Ce qui est important c'est de me permettre de sortir de ce placard.* »

Les personnes plus passives ont du mal à envisager leur intégration. Un sentiment de frustration domine. Le CDD est vécu comme une situation problématique, un frein à l'insertion. « *Quand ma collègue est revenue de son congé maternité, moi je n'avais aucune idée de savoir si on me gardait ou pas, j'avais un peu l'espoir qu'ils me gardent, mais finalement on m'avait expliqué au départ qu'il n'y avait rien de spécial après ça...* » (Jacques, 25 ans).

Le travail est perçu comme une nécessité alimentaire : « *l'emploi, il y a le salaire derrière. Le travail pour moi, c'est un peu l'équilibre qui finit de... Enfin c'est nécessaire à l'équilibre de l'employé quoi. Faut travailler. Faut se lever pour quelque chose. Y a le salaire derrière.* » (Jean-Claude, 42 ans).

Ces salariés sont peu enclins à assumer des responsabilités. Ils se replient derrière la tâche à effectuer et les consignes de la hiérarchie. Les mots clés associés sont « salaire », « rémunération », le rapport temps

passé/salaire/effort à fournir, une relation donnant-donnant avec l'employeur.

Ils présentent une certaine fragilité devant leur situation professionnelle ; ils ont le sentiment d'être en marge d'un cursus professionnel normal. Ils aspirent au CDI sans évoquer les moyens d'y parvenir. Ils se situent dans l'instant, l'immédiat, sans projets professionnels ou même personnels. Ils sont plutôt velléitaires, voire fatalistes et ne parviennent pas à transformer leurs aspirations floues en réalités. « *Je ne sais pas, J'ai dit beaucoup de choses. Le bilan, j'ai du mal à faire un bilan. Je ne sais pas. J'en sais rien. 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.* ».

Certains n'ont pas toujours eu cette attitude passive. Après plusieurs années d'un parcours cohérent, leur attitude vis-à-vis du travail a changé. Ils s'estiment actuellement extérieurs au monde du travail et justifient cette attitude par une ou plusieurs ruptures personnelles ou professionnelles intervenues dans leur vie. La réaction après la rupture est l'abandon momentané de toute activité professionnelle ou l'éloignement géographique. « *Et puis voilà, j'ai fait ça pendant 18 ans dans la même société, et on m'a licencié, j'ai perdu ma mère. Alors ça, ça a été un facteur très important dans ma vie et j'ai eu du mal à m'en remettre, même encore maintenant, ça fait 8 ans, 9 ans bientôt. Parce que la maman, c'est ce qu'il y a de plus important, et j'ai fait une dépression nerveuse suite à ça et puis mon patron il voulait avoir des résultats, il ne pouvait pas attendre une personne. Et donc on m'a licencié pour cause économique.* » (Claude, 48 ans, ouvrier, sans diplôme).

Le CDD renforce et entretient la sensation d'instabilité et de précarité, car il signifie ici une succession de petits boulots, en l'absence de projet professionnel. Le CDD est ici une bouée de sauvetage.

Les personnes qui réagissent à leur statut par un sentiment de révolte peu fructueux diffèrent du groupe précédent par la virulence des propos tenus. Le CDD est vécu comme une situation imposée, subie et frustrante. Elles ont aussi du mal à analyser leur situation, à se remettre en question. Les personnes concernées vivent leur situation avec beaucoup de ressentiment. Les différences statutaires avec le CDI sont plus criantes : « *A partir du moment où vous êtes en CDD, il n'y a aucune protection, y a pas de licenciement, y a rien. Ils ne vous reconduisent pas, ils ne vous font pas un nouveau contrat. C'est tellement facile* » (Jacqueline, 27 ans, employée, bac +5).

En conséquence, une attente pour un meilleur encadrement législatif des CDD se fait parfois sentir : « *non, c'est pas le secteur qui veut ça. C'est la société qui veut ça. Y a beaucoup de CDD, des intérimaires ou des CDD, y a que ça dans les sociétés. La loi devrait quand même être plus sévère avec les CDD. Parce que les entreprises en profitent trop des CDD !* » (Mounir, 40 ans, ouvrier, titulaire d'un CAP).

Les relations avec l'employeur peuvent être assez tendues, mêlant soumission et révolte. Elles ont le sentiment d'être à la merci d'un employeur. On peut redouter pour ces derniers, l'exclusion. Néanmoins, leur discours de révolte apparaît le plus souvent comme un discours de posture, sans conséquence véritable.

Enfin, les personnes restantes ont, du fait de l'ambiguïté de leur discours, un vécu plus difficile à cerner : elles déclarent vouloir se sentir libre de tout engagement de travail en CDI pour ne pas subir la contrainte d'une vie d'entreprise. Leur discours semble valoriser le CDD dans un premier temps. Elles paraissent juger le CDD comme une bonne formule pour avoir du temps libre, pour travailler sans la contrainte d'un engagement à long terme. Elles semblent assez optimistes, et, compte tenu du contexte actuel, déclarent pouvoir retrouver du travail facilement : « *on trouvera toujours du travail !* ». Certaines d'entre elles disent vouloir se différencier des autres, ne pas être dans la norme, dans le moule. Certaines disent même préférer la formule CDD pour travailler de temps en temps par nécessité, pour se faire un peu d'argent ou pour se changer les idées : « *j'ai jamais vraiment cherché de CDI, je ne recherchais que des CDD, travailler, et puis bon, par exemple, si j'ai une coupure de 6 mois, c'est pas mortel pour moi, je ne suis pas à l'affût du boulot* » (Bernadette, 44 ans, ouvrière).

Parmi ces personnes, on trouve notamment (3 personnes) des femmes vivant en couple qui subissent leur CDD, mais qui valorisent certaines possibilités liées à ce type de contrat. Elles mettent en avant notamment la possibilité d'être libres à certaines heures, d'avoir des horaires décalés, de travailler le week-end et d'être mieux payées que ceux qui sont en CDI. Elles se résignent donc à l'idée d'enchaîner des CDD pour éviter les périodes de chômage, sans parvenir à une intégration via un CDI. Mais l'échec professionnel, incarné par le statut permanent d'une personne en CDD, est justifié et accepté par une valorisation du temps libre qu'on peut consacrer à sa famille : « *c'est important mais bon, ma famille passe avant tout quand même, ce qui est logique. Mais..., mais j'aime être à mon travail, j'aime... Je dirais, allez... On va dire 70 % de ma vie et 30 % au travail. Professionnel 30 % et 70, vie familiale...* » (Stéphanie, 34 ans, ouvrière, CAP).

Néanmoins, des incohérences apparaissent au fil des entretiens et amènent à penser à un discours de façade. En effet, ces personnes ont une vision négative du travail actuel en CDD, bien qu'elles disent l'avoir choisi. Derrière ce choix, il y a souvent un sentiment d'échec personnel, de frustration. Elles n'ont pas réussi à réaliser un rêve professionnel, n'ont pas poursuivi leurs études, ou encore ont mal commencé leur parcours professionnel. La volonté affichée de nomadisme ou de liberté permet de compenser le sentiment de frustration. Leur attitude est plutôt une attitude de posture. Elles veulent être différentes des autres, et s'imaginent qu'un jour elles trouveront le boulot de leurs rêves : « *J'ai raté mon BTS, je n'ai pas pu faire ce que je voulais, et puis ça traîne... Enfin, c'est une accumulation de choses, de désillusions, de stress, de contraintes par rapport à mon objectif. Finalement, j'aspire à pouvoir observer la nature toute la journée et à être payé pour ça... A faire ce que j'aime, j'ai un ami qui travaille dans ce parc naturel de Corse, lui il fait ce qui lui plaît...* »

Le rêve semble être une attitude compensatoire au quotidien pénible (recherche d'emplois, précarité...), une fuite. Ces personnes se sentent plutôt seules et peu ou mal soutenues par leur entourage. Le CDD est une formule qui permet d'éviter le chômage, un travail dans lequel on ne s'investit pas. Un jour, on trouvera le travail de ses rêves, dans lequel on se réalisera.

Les devenirs soulignent les limites de l'analyse photographique

Après une certaine période, neuf mois pour la première cohorte, douze mois pour la seconde, des entretiens téléphoniques ont été réalisés afin de faire le point sur les parcours et les nouvelles situations professionnelles des individus. Il s'agissait d'identifier non seulement les évolutions et les changements survenus sur le plan professionnel entre la première et la deuxième investigation, mais aussi de déceler les changements d'attitudes, de comportements, ou de perception. La situation de l'emploi sur les deux périodes est orientée plutôt positivement. La plupart des personnes portent le même regard sur le CDD aux premier et second entretien, mais pour un certain nombre d'interviewés, les éléments de parcours nouveaux (obtention ou non d'un CDI), peuvent conduire à des modifications de perception *a posteriori*. Comme les caractéristiques personnelles des interviewés (leur âge, leur profession, leur niveau de diplôme), leur trajectoire passée peut aussi permettre de comprendre les différences et les évolutions dans la perception du CDD. En effet, un CDD isolé n'a pas les mêmes conséquences sur la vie d'un salarié et donc sur ses perceptions qu'un parcours marqué par une longue succession de contrats temporaires.

Un CDD maîtrisé est souvent valorisé après coup...

Déjà insérées, la plupart des personnes qui privilégiaient le contenu de l'emploi par rapport au type de contrat de travail ont plus profité de la reprise économique. Elles confirment leur volontarisme et leur combativité entre le premier entretien et le rappel téléphonique. Parmi les 17 personnes concernées, celles qui ont obtenu un CDI (11 au total, dont 8 dans la société où elles avaient travaillé en CDD) ont fortement l'impression d'avoir réussi, d'être sur la bonne voie et d'avoir obtenu un poste dans le domaine de leur choix. Parmi elles, trois personnes ont refusé un renouvellement de CDD dans l'entreprise pour rechercher un CDI plus intéressant ou sécurisant. Le CDD après coup est positivé comme un tremplin nécessaire et formateur. Ces personnes donnent l'impression d'avoir choisi, dès le départ, l'entreprise où elles ont effectué un CDD : « *le CDD est souvent mal vécu, parce que les gens ne savent pas vers quoi il les conduit. Il faut bien étudier ce que propose l'entreprise, demander conseil à l'ANPE qui est là en tant que conseiller pour les missions locales* » (Martine, bac +5, cadre).

L'obtention du CDI semble s'être passé sans problèmes, de façon logique. Elle est la récompense de leurs efforts. « *Il faut savoir se sacrifier au départ, ne pas regarder ses heures, être volontaire et dynamique au niveau relations humaines, être convivial, savoir y mettre du sien. L'employeur ne regarde pas seulement les compétences, il regarde aussi l'attitude qu'on a au travail. C'est le plus important, le reste ça s'apprend, mais l'attitude qu'on a au travail, on l'a au départ* » (Lionel, 26 ans, ouvrier, bac +2).

Tout se déroule comme ces salariés le souhaitent, ils se sentent soutenus par une formation adaptée et par leur expérience. Leur combativité est renforcée : certains envisagent de négocier une augmentation de salaire ou un plan de carrière : « *pour moi, tout repart, je me sens sur des rails, je vais évoluer normalement dans la société. J'envisage une progression régulière et bien sûr, une augmentation de salaire, ça va se décider bientôt* » (Sandra, employée).

Ceux qui n'ont pas obtenu de CDI demeurent dans l'ensemble optimistes, ils ont toujours la volonté de ne pas accepter n'importe quoi. Leur optimisme est entretenu par le contexte économique de l'époque.

Par ailleurs, on peut observer que cette population se caractérise par des solides diplômes. La moitié d'entre eux occupent des postes d'encadrement et très peu sont des ouvriers. Leur parcours professionnel passé est très varié, composé d'alternances de CDI et de CDD.

Les étudiants, pour qui le CDD était une parenthèse alimentaire, ne travaillent plus pour la plupart et poursuivent leurs études. Ils considèrent toujours

le CDD comme une formule bien adaptée à leurs besoins, leur procurant une source de revenus appréciable. Le CDD a aussi été formateur : il a permis de mieux connaître le monde de l'entreprise, d'avoir des expériences humaines et relationnelles : « *c'est sympa, pour un boulot d'étudiant, d'avoir des contacts avec les gens, c'est plus agréable que de s'enfermer dans un bureau.* »

L'expérience en CDD est aussi souvent une motivation supplémentaire pour poursuivre ses études : « *j'ai une vision plus concrète du monde du travail par rapport à mes études* » (Laure, 18 ans, inscrite en DEUG de sciences économiques).

Néanmoins, les quatre interviewés de la seconde cohorte qui étaient en CDD pendant l'hiver 1999-2000, continuent de travailler en CDD durant l'année scolaire pour financer leurs études. Pour eux, le CDD est considéré comme une bonne formule de travail, utile pour un étudiant, qui n'implique pas d'engagement vis-à-vis de l'entreprise, et qui constitue une bonne initiation à la connaissance de la vie active. « *C'est intéressant au point de vue salaire et très formateur* » (Juliette, 20 ans, employée, étudiante en comptabilité).

Pour les personnes liées au monde du spectacle (au sens large), le CDD apparaît toujours comme une solution idéale qui permet d'enchaîner des missions sans rupture. Le CDD est une formule librement choisie pour un métier créatif. Chaque CDD est original et il s'agit à chaque fois d'une nouvelle aventure. La plupart d'entre elles n'ont aucune inquiétude : elles ont l'assurance d'avoir toujours du travail dans leur profession, car elles s'estiment qualifiées. « *J'ai changé plusieurs fois d'employeur pour des périodes très courtes, ça peut être aussi des CDD d'un jour ou deux, c'est courant dans notre profession... Il n'y a pas de CDI dans ce qu'on fait. Il y a bien des salles qui recrutent des gens à l'année, mais c'est plus monotone et moins créatif. L'employeur a une idée de la rémunération. On peut accepter ou non, mais c'est sûr qu'il vaut mieux être disponible, c'est le projet qui prime* » (Jacques, 40 ans, éclairagiste, baccalauréat).

Les personnes qui envisageaient le CDD comme un complément de formation ou comme un moyen de s'insérer dans l'entreprise tirent diversement profit de la reprise de l'emploi. Sur les 28 personnes, 8 ont obtenu un CDI dans la même entreprise ou par mobilité externe. Une personne a même refusé un CDI proposé après la période de CDD, pour rechercher un CDI plus en adéquation avec ses objectifs : « *mon CDD a été renouvelé jusqu'au 30 juin pour être converti en CDI, mais je suis partie pour tenter une nouvelle expérience, j'ai quitté un poste CDI pour un poste de formateur en CDD. Ça me convient mieux* » (Agnès, formateur en entreprise, bac +4).

L'obtention d'un CDI procure aux anciens salariés en CDD un sentiment de réussite personnelle et d'optimisme sur leur avenir professionnel. Ils se sentent gratifiés pour avoir su s'accrocher et persévérer. Ils évoquent à la fois le sentiment d'être passé « de l'autre côté de la barrière » et d'être intégrés au monde du travail : « *quand on obtient l'emploi qu'on aime, on est vraiment content de travailler.* »

Ils présentent une volonté accrue de progresser dans la hiérarchie, de faire preuve de volonté et de déterminisme. Ils envisagent des perspectives d'évolution sur le plan professionnel et financier, notamment une augmentation de salaire ou une évolution de poste : « *faire un plan de carrière et foncer.* »

L'obtention du CDI permet aussi d'envisager des changements dans sa vie personnelle. En effet, une meilleure sécurité et un confort matériel accrus peuvent permettre de faire un emprunt pour acheter un logement, pour acheter une voiture, ou même de se marier, d'avoir un enfant. Ils se sentent sécurisés.

La perception du CDD, après coup, est plus nuancée. Pour les uns, le CDD reste toujours positivé comme un tremplin pour l'emploi, et comme une période d'essai, nécessaire pour faire ses preuves et se trouver. Pour d'autres, on peut observer une perception ambiguë : le CDD est à la fois un tremplin et une période d'essai intéressante à faire, mais aussi une période perçue comme insécurisante et pénible. Ils évoquent l'exploitation par l'employeur, qui prolonge trop longtemps le CDD et diffère le CDI, et l'insécurité d'une situation trop souvent prolongée.

...mais pas toujours

En revanche, parmi ceux qui voyaient dans le CDD un moyen d'insertion, les interviewés qui n'ont pas obtenu de CDI ont des perceptions plus contrastées. Certains, souvent plus diplômés, restent optimistes. Ils gardent confiance en l'avenir et en leur propre valeur. Toutefois la plupart d'entre eux se montrent plus critiques vis-à-vis du CDD que dans l'investigation précédente. Ceci fait apparaître un discours de posture : lors du premier entretien, le discours était *a priori* positif par rapport au CDD, envisagé comme formateur et tremplin pour l'emploi, le second entretien montre des failles dans le discours, après coup. Il est fait allusion à l'attitude négative de l'employeur qui reconduit les contrats, et profite de la naïveté de ses employés. Certains interviewés ont un sentiment de décalage lié au statut de CDD par rapport à d'autres salariés : « *avec le temps, je ressentais des différences entre les CDD et CDI* » (Myriam, 26 ans, cadre, bac +5). Ils ont le sentiment de ne pas participer à la vie de l'entreprise et d'être exclus des discussions : « *actuellement, ils sont en train de discuter des 35 heures. Il y aura peut être de l'embauche et je ne suis pas convié à ces réunions* ».

Ils ont un sentiment de stagnation, d'insécurité et d'injustice : « *il est possible d'être durant six mois dans l'incertitude complète... C'est un moyen de pression, ma hiérarchie en a joué.* »

Suite à l'échec de leur intégration en CDI, les autres s'avèrent aujourd'hui extrêmement démotivés et démobilisés. Ils vivent cette situation comme un échec personnel, qui s'accompagne parfois d'autres ruptures affectives personnelles (séparation avec un conjoint, déménagement dans une autre région pour trouver un havre sécurisant). Le ton est au découragement, voire à la dépression : « *les CDD que je fais, ce sont des remplacements, je sais qu'il n'y aura pas de CDI après. Je sais que c'est ponctuel, ça ne me plaît pas trop, mais il faut bien* » (Sylvain, 25 ans). Certains d'entre eux évoluent vers l'intérim, voire le chômage : « *ils nous disent que nous ne sommes bonnes à rien, mais on ne nous forme pas, car on est des intérimaires. Je n'ai pas beaucoup d'espoir car dans ma région, il n'y a pas beaucoup de places. J'attends un emploi suite à une recommandation mais j'y crois peu. Je compte plus sur une boîte d'intérim que sur l'ANPE* » (Amandine, 21 ans, employée, baccalauréat).

En regardant mieux les trajectoires de cette population, on se rend compte que ces personnes sont plutôt âgées et peu diplômées. Bien que combatives au moment de l'enquête, elles s'inscrivent dans un parcours comprenant déjà un certain nombre d'emplois temporaires (CDD ou intérim). Leur perception positive du CDD peut correspondre à l'espoir suscité par la nouveauté du poste ou de l'entreprise. L'insertion n'a pas été possible dans les entreprises précédentes, mais elle pourrait l'être dans celle-ci.

Aussi, une minorité parmi les personnes qui privilégiaient le contenu de l'emploi sur le type de contrat et qui n'ont pas obtenu de CDI, envisage désormais le CDD comme une période d'incertitude et d'insécurité qui entretient une certaine anxiété. « *Je les ai vécus comme des successions d'incertitude. A chaque fin de contrat, j'étais pas bien, c'est clair, je vis assez mal le fait d'aller quémander un CDD...* » (Aline, 28 ans, journaliste, bac +5).

Pour ces personnes, le CDD s'inscrit en général dans une longue période de CDD, parfois entrecoupée de chômage.

Un contrat subi est souvent source d'amertume, *a posteriori...*

Les neuf interviewés qui réagissaient par un sentiment de révolte ont peu tiré profit de la croissance. Seulement deux personnes ont obtenu un CDI, mais une seule s'est véritablement intégrée au monde du travail : elle a réalisé son rêve – être gendarme – suite à une réussite à un concours précédemment raté. L'autre personne en CDI persiste dans son attitude de révolte dans son emploi actuel. Les autres personnes restent dans leur statut de CDD avec un sentiment de révolte exacerbé. Elles sont très angoissées par rapport à l'avenir ; elles ont l'impression qu'elles ne s'intégreront jamais au monde du travail, avec en arrière fond les limites imposées par l'âge. Elles sont démotivées et ne se sentent ni reconnues ni intégrées dans leur travail. Elles ont l'impression d'être « montrées du doigt ». Les conflits sont accrus au sein de leur travail et elles se sentent exploitées. Ce sentiment d'injustice est exacerbé par la conjoncture actuelle et le passage aux 35 heures qui devrait permettre la création d'emplois et favoriser l'intégration dans l'entreprise : « *on se sent laissé pour compte, abandonné.* »

Pour les personnes qui valorisaient le CDD tout en vivant mal leur situation, l'avenir paraît encore plus incertain et plus angoissant. Leur situation n'a pas changé. Elles espèrent quand même, elles rêvent d'avoir un jour un CDI pour pouvoir faire des projets, comme obtenir un crédit pour acheter une maison par exemple. L'emploi en CDI leur paraît toujours stabilisant et rassurant : « *pour avoir un crédit et acheter une maison, il vaut mieux avoir un CDI* ».

L'image du CDD reste ambiguë : s'il offre une possibilité de faire ses preuves et de s'intégrer dans l'entreprise, il demeure avant tout une formule précaire, insécurisante et angoissante. Certains citent même l'intérim qui aurait au moins l'avantage d'être plus rémunérateur.

L'analyse des trajectoires montre que ces personnes, ainsi d'ailleurs que les interviewés qui réagissaient par un sentiment de révolte, ont peu les moyens de maîtriser leur parcours professionnel, ce qui permet de comprendre le sentiment de révolte et d'impuissance des uns, et le comportement de refoulement de la situation, de fuite, des autres. Ces personnes sont en effet assez âgées et très peu diplômées : la moitié d'entre elles n'a pas le bac. Les professions observées sont des professions en général jugées pénibles et peu valorisées (manutentionnaire, cariste, serveuse, hôtesse de caisse...). En outre leur parcours professionnel antérieur est dominé par les emplois temporaires et le chômage.

Une minorité, parmi les personnes qui subissaient passivement leur CDD, reste dans une situation professionnelle inchangée. Elles sont toujours en CDD dans la même entreprise ou dans une autre. Aucun changement n'est perceptible dans leur vie familiale et affective ; elles se sentent toujours seules à assumer la charge de la famille, isolées et différentes des autres salariés. Le CDD est toujours vécu de façon négative avec fatalisme, résignation et rancœur. Certains salariés ont un sentiment de précarité et d'insécurité accru dans le contexte positif de retour à l'emploi. Ils se

sentent laissés pour compte et oubliés de la croissance. Ils ont un sentiment de culpabilisation du fait de l'absence de diplômes ou de leur passivité et sont inquiets pour l'avenir. Après coup, le CDD est totalement négativé comme une situation précaire qui avantage exclusivement l'employeur. Des différences importantes sont perçues entre le statut de CDD et les « intégrés » au sein de l'entreprise tant sur le plan des salaires que des relations avec la hiérarchie : « *on nous donne de faux espoirs, on est coincé, c'est malhonnête* ». Malgré tout, la conjoncture actuelle, perçue favorablement, suscite un regain d'espoir.

Parmi les interviewés qui subissaient leur CDD tout en élaborant une stratégie d'intégration, les devenirs conduisent à creuser les différences. Le devenir de ceux qui privilégiaient l'opportunisme comme moyen d'intégration est plutôt négatif. Le pessimisme domine, et certains semblent glisser vers le statut d'intérimaire, plus rémunérateur et laissant la possibilité de s'éloigner si le poste est trop pénible. Aucun d'entre eux n'est maintenant en CDI. Trois d'entre eux sont intérimaires, ils pensent qu'ils ne seront jamais engagés en CDI, compte tenu de leur âge : « *ils ont leur personnel, et s'il y a insuffisance de main-d'œuvre, ils font appel à des intérimaires, on arrive à 50 ans, ils préfèrent des jeunes* » (Brigitte, 50 ans, ouvrière, CAP).

Deux d'entre eux ont même refusé un CDI, car il ne s'accompagnait pas d'une augmentation substantielle : « *moi, le CDI ne m'intéresse pas, dans les conditions proposées, je veux mes conditions. Je veux 10 000 francs nets. Ils m'ont proposé 200 francs d'augmentation, j'ai dit pas avec la qualité du travail que je fais, ils n'ont pas écouté mes conditions, maintenant en intérim, je suis payé 3 000 francs la semaine, ce qui fait à peu près 13 000 francs par mois. Vous voyez la différence.* »

Les CDD ne sont pas considérés comme formateurs, et d'ailleurs, les salariés ne ressentent pas le besoin d'être formés car ils s'estiment déjà compétents dans leur métier ouvrier. Le CDD est vécu comme une forme de précarité et d'antichambre du chômage. « *Les patrons profitent des CDD, en CDD vous êtes esclaves, parce que vous ne pouvez pas partir comme vous voulez. Ils payent un intérim 1 500 francs par jour et ils refusent un CDI à 600 francs par jour. Je ne sais pas pourquoi.* »

Un seul de ces interviewés, après de nombreux contrats reconduits pendant trois ans en CDD, avec 1 300 heures supplémentaires, espère arriver à décrocher un CDI dans son entreprise dans le cadre du passage aux 35 heures et grâce à l'intervention des syndicats : « *ils sont obligés d'embaucher, avec le passage aux 35 heures, ça va changer, si ça ne change pas, je m'adresse aux syndicats* » (Benoît, 25 ans, ouvrier, baccalauréat).

...mais peut parfois être positivé

Pourtant, toujours parmi ces interviewés volontaristes, celles qui privilégiaient l'intégration à une grande entreprise ou une administration ont connu une évolution plus positive. Ils se sentent aidés par leur niveau d'études ou leur diplôme. La conjoncture actuelle leur paraît encourageante et semble les stimuler. Deux d'entre eux ont obtenu un CDI grâce à la patience et l'obstination. « *Grâce au passage aux 35 heures, ça a été négocié, on savait que les contrats en CDD seraient titularisés. Il y a eu négociation avec les syndicats qui ont obtenu une embauche. Je crois que malgré les critiques qu'on peut faire aux 35 heures, pour nous, les jeunes, sur le marché de l'emploi, ça a eu des résultats* » (Vincent, 26 ans, bac +4, cadre).

En fait, les éléments de trajectoires peuvent permettre de comprendre les écarts observés dans cette population. Les interviewés qui privilégiaient l'intégration à une grande entreprise étaient aussi, pour la plupart, diplômés du supérieur, ce qui leur a permis de tirer profit de la reprise de l'emploi. Les autres avaient, en revanche, dans l'ensemble, reçu une formation courte (CAP, BEP) et avaient un parcours professionnels marqué par une alternance de CDD et de longues périodes de chômage.

De manière assez inattendue, la plupart des interviewés qui semblaient passifs ont connu des évolutions assez positives en terme d'intégration. Neuf personnes ont obtenu un CDI et deux personnes ont créé leur entreprise (site Internet, société de taxi). Chez eux, un fort sentiment de satisfaction, de progression personnelle et d'optimisme dans l'avenir domine. Grâce au CDI, ils reprennent confiance en eux, sont beaucoup plus calmes, sereins, *a contrario* d'un état mental précédent oscillant entre déprime, angoisse et fatalisme : « *j'ai envie de m'investir, mettre un coup, car enfin, j'ai un poste – un vrai travail, avec des responsabilités.* »

Leur implication dans le travail est beaucoup plus forte. Ils ressentent le plaisir d'être intégrés au sein d'une équipe de collègues et de pouvoir nouer des relations durables. La progression est aussi perceptible dans la vie matérielle : « *j'ai une sécurité de l'emploi, car j'ai un salaire tous les mois – comme je suis seule à élever mes enfants, c'est très rassurant* » (Christiane, 35 ans, bac +4).

Certains d'entre eux deviennent même revendicatifs, envisagent de se battre pour demander une augmentation, ou de changer d'entreprise et d'emploi pour faire de nouvelles expériences et découvrir de nouveaux horizons : « *j'ai pris les devants pour demander une augmentation.* »

La perception du CDD, après leur intégration dans l'entreprise est vécue de façon très diversifiée.

Certains ont tendance à positiver après coup leur expérience : le CDD est une expérience utile, un tremplin possible pour l'emploi. Il s'agit ici des personnes qui ont obtenu un CDI à la suite d'un CDD dans la même entreprise : « *le CDD, c'est un parcours normal pour un jeune, l'occasion de faire ses preuves, montrer ce qu'on peut faire.* ».

D'autres, au contraire, décrivent très négativement le CDD, et expriment de la rancœur contre l'entreprise ou l'employeur : « *ils ne m'ont pas fait de cadeau, j'espérais vraiment une intégration car on a été formé pendant deux mois, ils nous ont prévenus au dernier moment* » (Jacqueline, 32 ans, employée, bac +1). Ces personnes sont déçues de leur CDD qui n'a pas débouché sur une proposition de CDI. Elles ont finalement trouvé un CDI ailleurs ou ont créé leur entreprise en comptant sur leurs propres forces. Elles ont plutôt tendance à valoriser l'intérim, par rapport au CDD « *...car les règles sont plus acceptées dès le départ. A la limite, il vaut mieux faire de l'intérim que prendre un CDD* » (Jacqueline).

Pour tous ceux dont l'intégration a été réussie, plusieurs facteurs semblent avoir influé favorablement. Tout d'abord, la conjoncture de l'emploi : ils ont eu envie de profiter des perspectives nouvelles encourageantes et stimulantes. Ils évoquent beaucoup dans les entretiens téléphoniques la reprise économique, la baisse du chômage, l'effet 35 heures, ainsi que le climat médiatique optimiste de la période, auquel cette population se montre très sensible et réceptive. Influencés par ce climat, ils se sentent en position de force par rapport à l'employeur : « *l'employeur ne fait plus la loi... Il a besoin de trouver du personnel.* »

Parallèlement, ils évoquent des changements dans leur vie personnelle et affective, qui paraissent très étroitement liés à l'obtention d'un CDI. La rencontre d'un compagnon ou d'une compagne avec qui on peut envisager une vie de couple, la rencontre d'amis et de relations avec qui on peut faire des projets personnels ou professionnels ou encore un déménagement, sont autant d'événements qui confortent un sentiment de sécurité, de confiance en soi et d'épanouissement. Enfin, ils évoquent aussi des « coups de pouce » ou aides professionnelles, de la part de collègues, de syndicats, de supérieurs hiérarchiques ou de relations. Tout cela témoigne pour cette population du fort besoin d'être soutenue par l'environnement médiatique et un entourage affectif stable et rassurant.

Beaucoup, parmi ces personnes, avaient un niveau d'études assez conséquent, étaient plutôt jeunes et avaient un parcours professionnel peu marqué par le chômage, à la différence d'autres interviewés. Elles percevaient négativement leur contrat de travail car elles n'en étaient pas satisfaites et étaient plutôt inquiètes face à leur avenir. En fait leur CDD ne s'inscrivait pas dans une logique de précarisation, mais pouvait constituer, sans qu'elles en soient pleinement conscientes, un premier pas vers l'intégration.

*
* *

L'enquête a ainsi permis, dans un premier temps, de réaliser une photographie du vécu des personnes travaillant en CDD et de mettre en relief la diversité de leurs perceptions de ce type de contrat, à un moment donné. Lors des premiers entretiens, la moitié de la population interrogée semblait clairement vivre son statut comme une situation précaire, même si pour certains, il faut déceler cette perception derrière un discours de façade atténuant la précarité vécue. Parallèlement, l'autre moitié semblait plutôt maîtriser sa situation. De ce constat se dégage une réalité plus complexe : il existe plusieurs manières de subir ou de maîtriser son CDD.

Les seconds entretiens ont fait apparaître des évolutions de parcours qui conduisent à modifier le vécu des personnes, notamment leur perception du CDD. La conjoncture de l'emploi, entre les deux entretiens, n'a pas toujours favorisé l'intégration des personnes qui avaient une perception positive du CDD qui peut, après coup, devenir une source d'amertume. Inversement, des personnes qui vivaient mal leur contrat de travail peuvent être conduites à envisager, avec recul, leur expérience en CDD de manière positive. L'instabilité dans le temps de la perception du CDD pour certaines personnes souligne les limites de l'analyse photographique et met en évidence l'importance de la dimension temporelle dans la compréhension du vécu des personnes.

Outre la diversité des vécus de la population des CDD à un moment donné, cette enquête permet de mettre en relief deux résultats importants. En premier lieu, le CDI demeure aux yeux de la quasi-totalité des personnes interrogées le contrat de référence. A l'exception de celles qui acceptent le CDD comme le seul moyen de vivre un métier-passion, ce type de contrat est toujours perçu par rapport au CDI. Même celles qui privilégient le contenu de l'emploi sur le type de contrat le signalent, mettant en évidence le caractère inhabituel de ce choix. Si pour ces personnes, la précarité du travail au sens d'un travail sans intérêt([15]), est moins souhaitable que la précarité de l'emploi (emploi instable), le renforcement de leur sentiment de réussite après l'obtention d'un CDI montre que, pour un même travail en CDI ou en CDD, ces personnes choisissent le CDI. En général, les individus perçoivent leur CDD, selon que celui-ci

15. *Cf.* PAUGAM S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF

leur paraît s'inscrire dans un parcours susceptible de conduire, ou non, à un CDI. Les personnes qui, lors du second entretien, ont obtenu un CDI ou sentent que leurs chances d'en obtenir un se sont accrues, envisagent, avec le recul, leur expérience en CDD de manière plus positive que dans le premier entretien. Les autres, en revanche, se sentent moins insérées, ont un discours plus amer et semblent plutôt s'enfoncer dans la précarité.

Si les emplois en CDD proposés à certaines personnes, à un moment donné de leur parcours professionnel, ont un contenu plus intéressant que les emplois proposés en CDI, il serait intéressant de mieux connaître le profil de ces personnes, de savoir quels types d'emplois ces personnes recherchent exactement. Ces emplois sont peut-être liés à des secteurs d'activité ou à des métiers particuliers, correspondant à des projets limités dans le temps. La taille de l'échantillon constitué pour l'enquête présentée ici, trop faible, ne permet pas de répondre à cette question. Il pourrait néanmoins être intéressant de mener une étude dans ce sens afin de mieux connaître le profil des personnes qui disent avoir choisi leur emploi en CDD et préférer celui-ci à un autre poste proposé en CDI.

En second lieu, la variété des parcours entre les deux entretiens et les modifications survenues, après coup, dans les perceptions des CDD soulignent aussi l'instabilité des perceptions telles qu'elles apparaissent lors d'un entretien ponctuel et rappellent que le vécu d'une personne se définit par rapport à une situation présente, mais aussi s'inscrit dans un parcours. Les travaux de COUTROT et DUBAR([16]) ont montré en 1992 que la compréhension des trajectoires, de l'enchaînement des emplois, est au moins aussi importante que l'analyse du statut instantané de chaque emploi. Les situations d'exclusion sociale et de chômage sont souvent le résultat, non pas d'un emploi précaire isolé, mais d'un enchaînement, d'une succession d'emplois ou de situations précaires plus ou moins bien vécus.

Pour mieux comprendre le vécu des personnes travaillant en CDD et inscrire ce vécu dans une trajectoire, il serait alors intéressant de mener une enquête longitudinale, consistant à interroger une même cohorte à plusieurs reprises sur une longue période. Une telle enquête, sans doute coûteuse et difficile à mettre en place, permettrait de réaliser une succession de photographies à intervalles réguliers, autrement dit un « film », et conduirait à appréhender véritablement les vécus sous le prisme des trajectoires. On pourrait mieux comprendre le vécu des personnes interrogées en constituant les parcours progressivement. Cette investigation pourrait notamment aboutir à une meilleure connaissance des parcours susceptibles de mener à l'exclusion, au chômage, ou au contraire de ceux qui conduisent à l'insertion, au CDI.

Bibliographie

ABÉCASSIS F., ROCHE P., *Précarisation du travail et lien social*, Collection Logiques sociales, L'Harmattan. 2001.

ABOWD J., CORBEL P., KRAMARZ F., « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment », *Review of Economics and Statistics*, 1999.

AERTS A.-T., MERCIER M.-A., « Enquête sur l'emploi de mars 2001, la forte hausse de l'emploi se poursuit », *Insee Première*, n°785, 2001.

ATKINSON T., GLAUDE M., FREYSINET J., SEIBEL C., *Pauvreté et exclusion*, Conseil d'Analyse économique, La documentation française, 1998.

BLOCH L., ESTRADE M.-A., « Les formes particulières d'emploi en France : un marchepied vers les emplois stables ? », *in France, portrait social 1998-1999, INSEE*, 1998.

COUTROT L. et DUBAR C., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La documentation française, CEREQ-IRESCO, Paris, 1992.

« Intérim et CDD, parcours / usages / enjeux », *Les dossiers thématiques, n°18 (2001), Liaisons sociales, INSEE, DARES.*

KERGOAT D., NICOLE-DRANCOURT C., *Temps partiel et trajectoires, itinéraires des salarié(e)s à temps partiels*, GEDISST-CNRS, GRASS-CNRS, Recherche financée par le ministère du travail, 1998.

MARCHAND O., THELOT C. *Le travail en France 1800-2000*, Nathan, 1997.

MARTIN-HOUSSART G., « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première*, n°769, 2001.

PAUGAM S., Le salarié de la précarité, PUF, 2000.

RICHET-MASTAIN L., « Les mouvements de main d'œuvre au second semestre 2000 », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°46.2, 2001.

RICHET-MASTAIN L., BRUNET F., « Les mouvements de main d'œuvre en contrat à durée déterminée en 1999 », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°41.3, octobre 2001.

16. *Cf.* COUTROT L. et DUBAR C. (1992).