

LA RÉEMBAUCHE, UNE PRATIQUE CENTRALE DES RELATIONS D'EMPLOI TEMPORAIRES

Octobre 2026

Les contrats courts occupent une place centrale dans les embauches en France. Dans la majorité des cas, ces contrats courts s'inscrivent dans la répétition de recrutements d'un même salarié par un même employeur, c'est le concept de réembauche. Une étude menée en 2016 (Bengalhem, 2016) avait montré l'importance de cette modalité d'embauche dans le fonctionnement du marché du travail, particulièrement dans certains secteurs d'activité et pour certaines formes d'emploi. L'Unédic avait mis en évidence des réembauches répétées qualifiées de « relations de travail suivies » (Journeau, 2019).

La présente étude actualise et prolonge ces résultats en analysant ces recrutements successifs entre un salarié et un même employeur sur la période 2017-2024. Elle élargit l'analyse en intégrant les missions d'intérim et s'appuie pour la première fois sur les données de MiDAS. Fréquence, rapidité, répétition au fil du temps, place dans les trajectoires professionnelles, cette étude examine les modalités de réembauche afin d'identifier les situations dans lesquelles ces recrutements successifs constituent une forme de stabilité pour les salariés concernés malgré la discontinuité de leurs contrats.

À RETENIR

La réembauche, c'est-à-dire l'embauche d'un salarié chez un employeur pour lequel il a déjà travaillé, constitue une pratique centrale du marché du travail et participe à la répétition des relations d'emploi entre salariés et employeurs.

Cette étude est la première à l'analyser en incluant les missions d'intérim, qui représentent une part importante des embauches.

- En 2024, la réembauche représente 76 % des embauches, une proportion stable depuis 2018. Dans trois cas sur quatre, elle intervient chez le dernier employeur du salarié.
- Les niveaux de réembauche sont particulièrement élevés pour les contrats les plus courts : 90 % des contrats d'usage et 89 % des missions d'intérim de remplacement sont des réembauches.
- La réembauche intervient généralement rapidement après la fin du contrat précédent : près d'une réembauche sur deux a lieu dans les trois jours, qu'elle soit réalisée chez le dernier employeur ou chez un employeur plus ancien.
- La réembauche est concentrée dans certains secteurs d'activité et dans les grandes entreprises. Ainsi, un cinquième des réembauches est réalisé dans le secteur « administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » et trois réembauches sur quatre interviennent dans des établissements de plus de 250 salariés.
- Les salariés ayant connu une réembauche sont souvent des personnes peu diplômées et occupant fréquemment des emplois d'ouvriers ou d'employés.
- La réembauche concerne en moyenne chaque année environ 3,5 millions de salariés, soit une part finalement restreinte de la population salariée en France. Les situations de réembauche sont ainsi concentrées. En effet, plus de la moitié des salariés concernés en ont connues au moins 5 entre 2017 et 2024 et ils concentrent à eux seuls 96 % des contrats en réembauche observés sur cette période.
- Lorsque les réembauches sont fréquentes, récurrentes au fil des années et représentant la majorité de la durée en emploi d'un salarié, elles sont dites « persistantes ». Ainsi, entre 2017 et 2024, 2,5 millions de salariés sont concernés par ce phénomène soit près d'un quart des salariés ayant connu au moins une réembauche sur la période.
- Parmi les salariés ayant connu au moins une réembauche une année donnée, un peu plus d'un tiers n'en connaissent aucune l'année suivante. Inversement, 15 % des salariés qui ne connaissent aucune réembauche une année donnée, en comptent au moins une l'année suivante.

INTRODUCTION

Les contrats courts occupent une place importante dans les embauches en France. Leur progression au cours des dernières décennies s'est accompagnée d'un raccourcissement de leur durée et d'une multiplication des relations d'emploi successives. Ces contrats ne correspondent toutefois pas nécessairement à des relations ponctuelles entre salariés et employeurs : une même personne peut être régulièrement rappelée par un employeur pour répondre à des besoins de main-d'œuvre récurrents. La répétition des contrats peut ainsi constituer une forme de continuité dans des trajectoires d'emploi pourtant marquées par des périodes d'interruption.

L'Unédic s'est intéressée à cette question dès 2016, en analysant pour la première fois en France les relations d'emploi répétées entre un salarié et un même employeur à partir du FNA (Fichier national des allocataires) (Bengalhem, 2016). L'étude mettait notamment en évidence la fréquence des réembauches, leur lien avec les contrats courts et leur concentration dans certains secteurs d'activité. Une seconde publication, consacrée en 2019 aux « relations de travail suivies », abordait le phénomène sous un angle différent, davantage centré sur le recours répété à des salariés déjà employés dans le cadre de contrats de courte durée (Journeau, 2019). Si cette approche rejoint par certains aspects celle retenue ici, la définition des relations suivies ainsi que le champ retenu dans cette étude diffèrent néanmoins et ne permettent donc pas une comparaison directe.

La présente étude s'inscrit dans le prolongement de ces travaux tout en élargissant leur périmètre d'analyse. Elle mobilise les données de MiDAS sur la période 2017-2024 et intègre, pour la première fois, les missions d'intérim dans l'analyse des réembauches (*Encadré 1*). Elle permet ainsi de confirmer plusieurs caractéristiques déjà mises en évidence par les travaux antérieurs, tout en apportant de nouveaux éclairages sur la fréquence des réembauches, leur rapidité, leur récurrence au fil du temps et les trajectoires professionnelles des salariés concernés. L'analyse porte également sur les situations dans lesquelles les réembauches deviennent une composante durable du parcours professionnel, conduisant à une forme de stabilité de l'emploi malgré la discontinuité des contrats.

Ces résultats s'inscrivent plus largement dans une littérature consacrée à la fragmentation des trajectoires professionnelles et au rôle des contrats courts dans les relations d'emploi. Plusieurs travaux montrent en effet que les contrats temporaires peuvent s'intégrer dans des relations durables entre les mêmes salariés et employeurs. Ils soulignent notamment l'importance des rappels de salariés sur le marché du travail français et mettent en évidence que des relations d'emploi discontinues peuvent néanmoins présenter une forme de continuité lorsqu'elles reposent sur des retours répétés chez un même employeur (Charlot et al., 2024). Cette perspective conduit à considérer la réembauche non seulement comme une succession de contrats courts, mais également comme une forme particulière de relation d'emploi inscrite dans la durée.

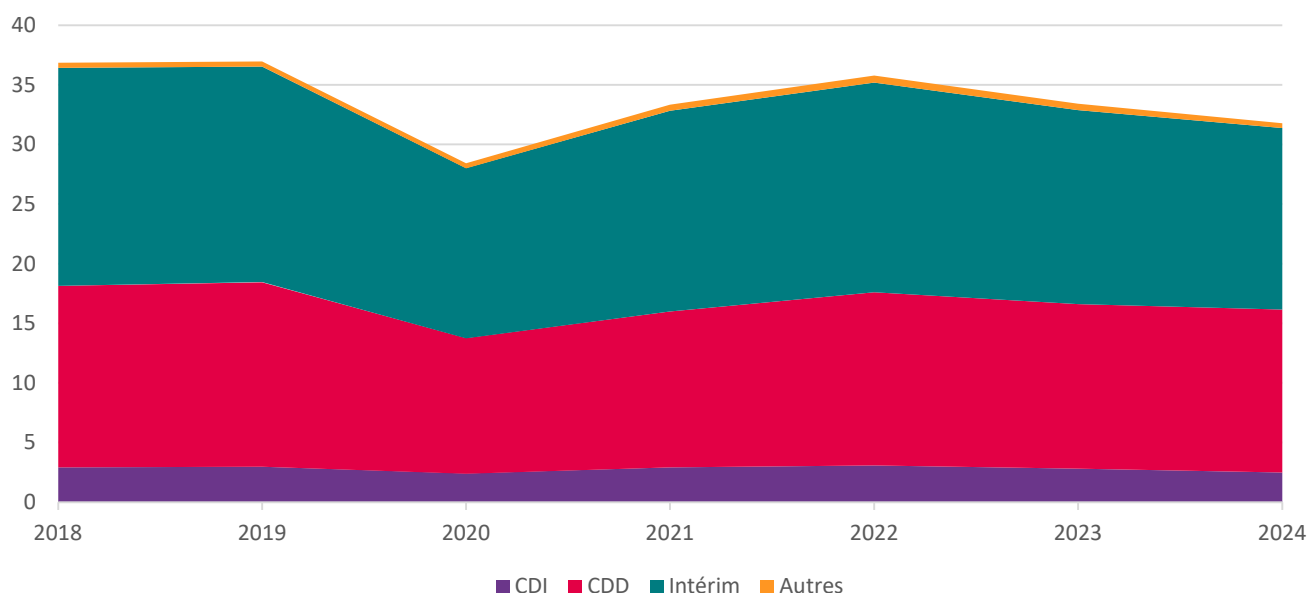
Une forte prédominance des contrats temporaires dans les embauches

Entre 2017 et 2024, les embauches des salariés se caractérisent par une très forte prédominance des contrats temporaires. Près de 9 embauches sur 10 relèvent d'un CDD ou de l'intérim, confirmant la centralité des formes d'emploi courtes dans les trajectoires professionnelles des salariés (*Graphique 1*).

Cette structure contractuelle reste globalement stable sur l'ensemble de la période : les volumes de CDD oscillent entre 11 et 15 millions d'embauches annuelles, avec un point bas atteint en 2020 à cause de la crise sanitaire, où ils s'établissent à environ 11 millions. L'intérim représente quant à lui systématiquement plus de 14 millions d'entrées par an à l'exception de la période de crise sanitaire où la baisse des embauches a été encore plus importante. À l'inverse, les embauches CDI demeurent minoritaires, autour de 2,5 à 3 millions d'embauches annuelles.

Une étude de benchmark international menée à l'Unédic montre que la discontinuité des emplois peut prendre dans certains pays d'autres formes d'emploi atypiques notamment les minijobs en Allemagne, le travail sur appel aux Pays-Bas ou les contrats zéro heure en Finlande et au Royaume-Uni. Ces nouvelles formes d'emploi qui se développent présentent des caractéristiques similaires à celles des emplois temporaires en France (Spector, 2026).

GRAPHIQUE 1 - NOMBRE D'EMBAUCHES PAR NATURE DE CONTRAT ENTRE 2017 ET 2024, EN MILLION



Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

Lecture : 2,7 millions de CDI sont signés en 2024.

Note : la catégorie « Autres » comprend notamment les contrats suivants : Contrats aidés, personnel navigant...

ENCADRÉ 1 - DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

Données

Cette publication mobilise la base de données Minima sociaux, Droits d'Assurance-Chômage et parcours salariés (MiDAS), un appariement de données administratives réalisé par la Dares en collaboration avec la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et France Travail. MiDAS associe des données sur l'accompagnement et l'indemnisation des demandeurs d'emploi issues du Fichier historique statistique (FHS) et du Fichier national des allocataires (FNA) produits par France Travail, des données sur les bénéficiaires de minima sociaux issues du système Allstat-FR6 de la Cnaf, ainsi que des données sur les contrats salariés reconstituées dans le Système d'information sur les mouvements de main-d'œuvre (Sismmo) à partir des déclarations sociales nominatives (DSN) produites par la Dares. Les données sont exhaustives sur le champ des inscrits à France Travail ainsi que des bénéficiaires du RSA et de l'ASS, et couvrent l'ensemble du territoire français.

Champ d'analyse de la réembauche

Le champ retenu pour cette étude comprend l'ensemble des contrats de travail des personnes ayant ouvert au moins un droit à l'Assurance chômage entre 2017 et 2024. Les contrats relevant de la fonction publique ainsi que les contrats pénitentiaires sont exclus, ces informations n'étant disponibles dans la base qu'à partir de 2021.

Au total, ce champ représente en moyenne près de 34 millions d'embauches par an entre 2017 et 2024, soit environ les trois quarts des contrats salariés du secteur privé conclus en France sur la période (Tableau A). La représentativité des embauches diminue toutefois au fil de la période avec le durcissement des conditions d'ouverture des droits à l'Assurance chômage qui réduit le nombre de salariés entrant dans le champ de l'étude et, par conséquent, le nombre de contrats couverts.

Le champ couvre en moyenne 10,5 millions de salariés par an, soit près de 14 millions de personnes distinctes sur l'ensemble de la période étudiée. Chaque trimestre, il correspond ainsi à environ un tiers des salariés du secteur privé en France.

TABLEAU A - PART DES EMBAUCHES EN EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ PRÉSENTES DANS LE CHAMP DE L'ÉTUDE

	CDI	CDD	Intérim	Autres	Total
2018	78 %	76 %	87 %	55 %	81 %
2019	77 %	75 %	85 %	56 %	79 %
2020	79 %	75 %	84 %	61 %	79 %
2021	74 %	72 %	82 %	70 %	77 %
2022	68 %	69 %	78 %	72 %	73 %
2023	64 %	66 %	75 %	63 %	70 %
2024	60 %	65 %	72 %	50 %	67 %

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024 ; Ensemble des embauches du secteur privé

Source : MiDAS, MMO, calculs Unédic

Lecture : En 2024, 60 % des embauches en CDI sont présentes sur notre champ d'étude

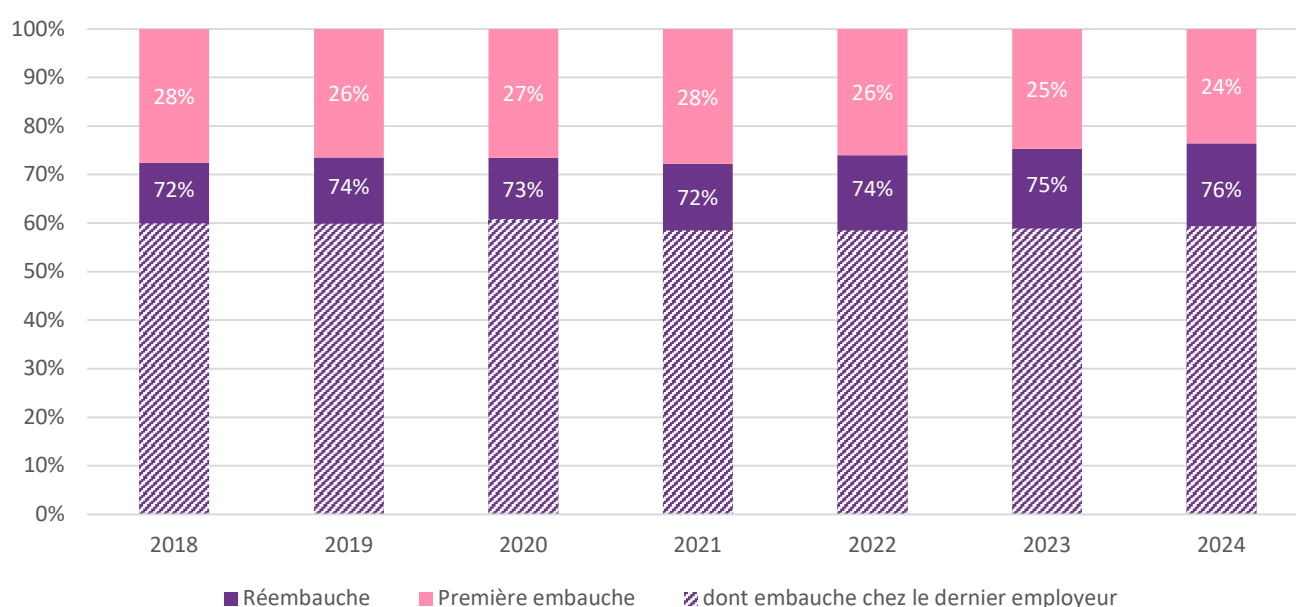
Note : La catégorie « Autres » comprend notamment les contrats suivants : Contrats aidés, personnel navigant...

Un recours à la réembauche élevé et stable dans le temps

En 2024, la réembauche représente 76 % des embauches, une proportion globalement stable depuis 2018 (*Graphique 2*). Elle intervient le plus souvent chez un employeur récent. Dans trois cas sur quatre, le contrat débute ainsi chez le dernier employeur. La réembauche s'inscrit ainsi majoritairement dans la continuité de la relation d'emploi entre un salarié et un employeur.

Cette prédominance des retours chez le dernier employeur ne recouvre toutefois qu'une partie des situations de réembauche. Une réembauche peut toutefois intervenir après une période passée chez un ou plusieurs autres employeurs. On distingue ainsi la réembauche chez le dernier employeur, consécutive au dernier contrat qui était avec ce même employeur, de la réembauche au sens large, qui correspond au retour chez tout ancien employeur, même après des expériences professionnelles intermédiaires pouvant avoir eu lieu plusieurs jours, mois ou années après le dernier contrat avec cet employeur (*Encadré 2*).

GRAPHIQUE 2 - PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L'EMBAUCHE ENTRE 2018 ET 2024, EN %



Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

Lecture : En 2024, sur 100 embauches, on dénombre 24 premières embauches et 76 réembauches. Parmi ces dernières, on compte 59 réembauches chez le dernier employeur et 17 réembauches chez un employeur plus ancien.

ENCADRÉ 2 - DÉFINITION DE LA RÉEMBAUCHE

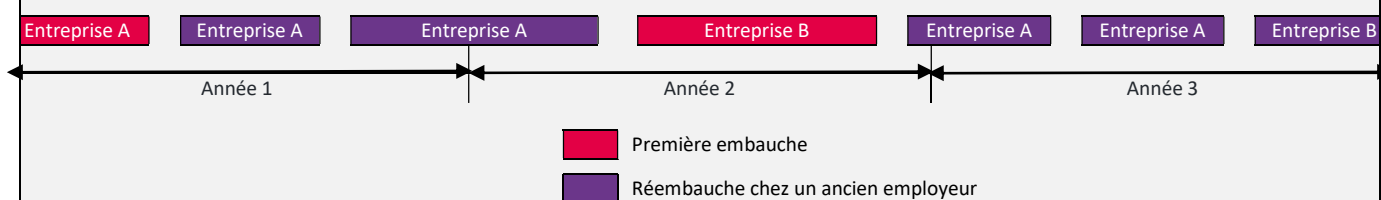
On appelle « réembauche » les situations dans lesquelles un salarié retravaille pour un ancien employeur ou, de manière équivalente, celles dans lesquelles un employeur fait appel à un ancien salarié. Ainsi, dès lors qu'un salarié a connu une première embauche avec un employeur, chaque future embauche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

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

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

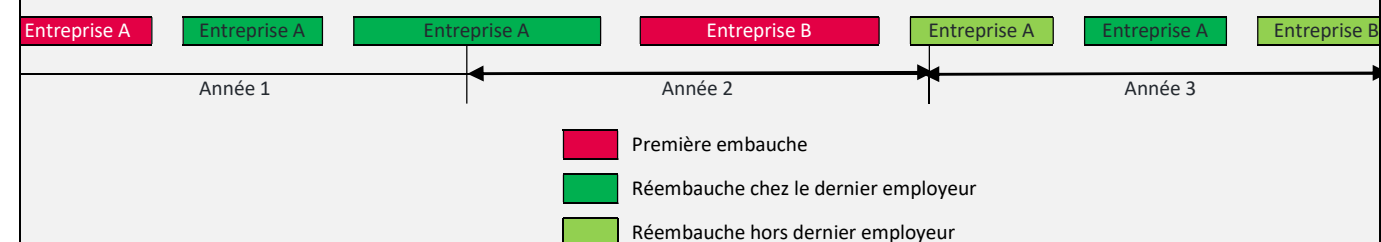
Exemples

Schéma 1 : réembauche chez un ancien employeur



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

Schéma 2 : réembauche chez le dernier employeur



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

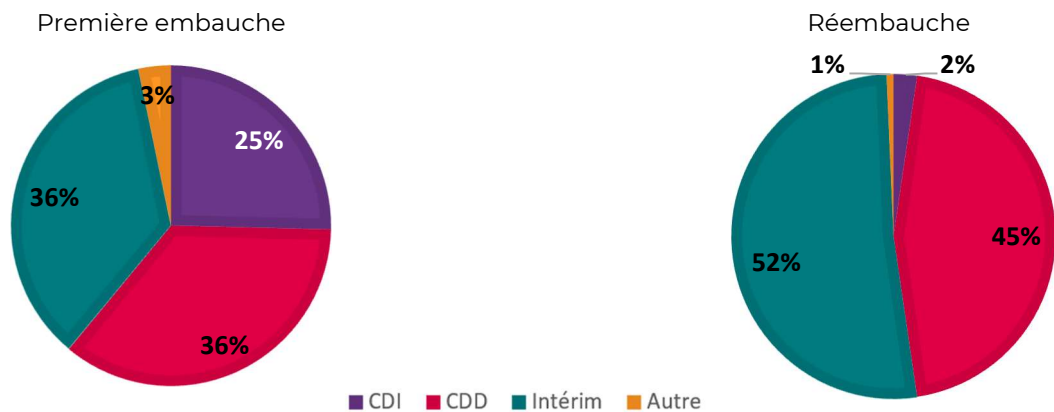
Des réembauches concentrées sur certains types de contrats

La réembauche est particulièrement fréquente dans les formes d'emploi les plus flexibles. En 2024, les CDD et l'intérim représentent chacun 36 % des premières embauches, mais leur poids est plus élevé parmi les réembauches : respectivement 45 % et 52 % (*Graphique 3*). Ainsi, 97 % des réembauches prennent la forme d'un CDD ou d'une mission d'intérim.

Ces contrats, liés à des besoins ponctuels ou récurrents de main-d'œuvre, favorisent la répétition des relations d'emploi entre un salarié et un même employeur. Plus de huit salariés sur dix sont réembauchés en CDD ou en intérim, contre seulement deux sur dix en CDI (*Tableau 1*). Lorsque la réembauche intervient en CDI, elle peut notamment correspondre à la transformation d'un contrat temporaire en emploi durable ou à une nouvelle embauche en CDI chez un ancien employeur.

Au sein des CDD, les contrats d’usage concentrent les niveaux de réembauche les plus élevés, avec 90 % de réembauches (Tableau 1). Dans l’intérim, ce sont les missions de remplacement de salarié qui présentent les taux les plus importants, avec 89 %. Les contrats d’usage, qui représentent la part la plus importante des CDD réembauchés, sont soumis à des règles de recours moins contraignantes que les CDD de droit commun, ce qui facilite leur renouvellement auprès d’un même salarié. De même, les missions d’intérim de remplacement répondent souvent à des besoins récurrents liés aux absences de salariés et se prêtent davantage à la réembauche. Plus généralement, l’intérim, comme les contrats d’usage, constitue une forme d’emploi flexible, favorisant la répétition des relations d’emploi entre les mêmes salariés et les mêmes employeurs (Encadré 3).

GRAPHIQUE 3 - RÉPARTITION DES TYPES DE CONTRAT EN PREMIÈRE EMBAUCHE ET EN RÉEMBAUCHE



Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : En 2024, les CDI représentent 25 % des premières embauches tandis qu'ils ne représentent que 2 % des réembauches

TABLEAU 1 - PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L'EMBAUCHE PAR NATURE DE CONTRAT ET MOTIF DE RECOURS EN 2024

Motif de recours	Part de la réembauche dans les embauches					Répartition des embauches par motif de recours	
	Ensemble	CDI	CDD	Intérim	Autres contrats	CDD	Intérim
Ensemble	76 %	23 %	81%	82 %	41 %	100 %	100 %
Remplacement d'un salarié	–	–	85 %	89 %	–	25 %	32 %
Accroissement temporaire de l'activité	–	–	65 %	81 %	–	16 %	63 %
Emploi à caractère saisonnier	–	–	54 %	75 %	–	7 %	1 %
Contrat vendanges	–	–	25 %	91 %	–	1 %	0 %
Contrat d'usage	–	–	90 %	81 %	–	48 %	1 %
Autre motif	–	–	45 %	49 %	–	4 %	3 %

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : En 2024, sur 100 embauches en CDI, 23 sont des réembauches. Le motif remplacement d’un salarié représente 32 % des embauches en intérim.
Note : Le précédent contrat pouvait avoir une autre nature de contrat (ex : transformation d’un CDD en CDI)

ENCADRÉ 3 - RÉGLEMENTATION DES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

Contrat	Durée	Conditions de recours	Indemnités de rupture	Renouvellement / Succession
CDD (C. trav., art. L. 1241-1 à L. 1248-11)	Principe : terme précis du contrat. Possibilité de terme imprécis dans certains cas (art. L. 1242-7) ou durée minimale librement fixée. Durée maximale de 18 mois, renouvellement inclus, ou 24 mois dans certains cas, voire une durée différente fixée par convention ou accord de branche	Cas de recours limités : remplacement, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, usage constant, objet défini (art. L. 1242-2 et L. 1242-3)	Indemnité de précarité : 10 % du montant des rémunérations (6 % dans certains cas et si accord collectif) (art. L. 1243-8 et L. 1243-9). Exceptions : poursuite en CDI, contrat saisonnier, CDD d'usage, cas visés à l'art. L. 1242-3	Nombre de renouvellements fixé par convention ou accord de branche étendu ou, à défaut, limité à 2 fois (art. L. 1243-13 et L. 1243-13-1). Application, sauf exceptions, d'un délai de carence (art. L. 1244-4-1)
CDDU (CDD d'usage) (art. L. 1242-2, 3°)	Durée déterminée mais pas nécessairement assortie d'un terme précis. Pas de durée maximale (la limite de 18 mois ne s'applique pas)	Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI dans certains secteurs listés par décret ou convention collective. L'emploi doit être temporaire par nature. (voir <i>Annexe 1</i>)	Pas d'indemnité de précarité, sauf disposition conventionnelle contraire (art. L. 1243-10)	Succession de contrats possible sans limitation (art. L. 1244-1) et sans délai de carence (art. L. 1244-4-1)
Contrat saisonnier (art. L. 1242-2, 3°)	Durée déterminée (terme pouvant être imprécis ou durée minimale librement fixée)	Tâches cycliques et périodiques liées aux saisons ou aux modes de vie collectifs	Pas d'indemnité de précarité, sauf disposition conventionnelle ou accord de branche (art. L. 1243-10)	Succession de contrats possible sans limitation (art. L. 1244-1). Possibilité de clause de reconduction pour la saison suivante (art. L. 1244-2) et droit à la reconduction sous certaines conditions (deux saisons antérieures).
Intérim (contrat de mission) (art. L. 1251-1 et s.)	Durée déterminée (terme précis ou durée minimale librement fixée)	Cas de recours similaires au CDD via une entreprise de travail temporaire (art. L. 1251-11), avec des interdictions spécifiques (art. L. 1251-9 et L. 1251-10)	Indemnité de fin de mission de 10 % du montant des rémunérations (art. L. 1251-32).	Renouvelable deux fois dans la limite de la durée maximale autorisée, sauf accord de branche (art. L. 1251-35 et L. 1251-35-1). Délai de carence applicable, sauf exceptions (art. L. 1251-36 et s.).
CDD à objet défini (art. L. 1242-2, 6°)	Durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois (art. L. 1242-8-2)	Réservé aux ingénieurs et cadres pour la réalisation d'un projet précis ; nécessite un accord collectif	Indemnité de 10 % du montant des rémunérations si le contrat n'est pas suivi d'un CDI	Non renouvelable (art. L. 1242-8-2).

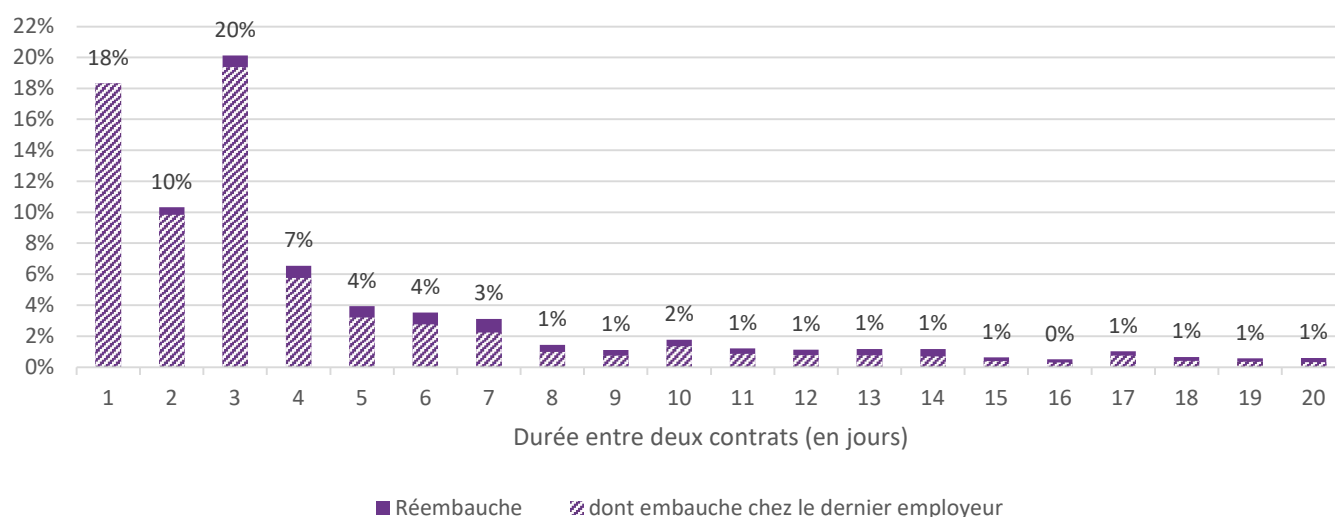
Une réembauche généralement très rapide après la fin du contrat

La réembauche intervient le plus souvent dans un délai très court après la fin du contrat précédent. À l'exception des contrats saisonniers, près d'une réembauche sur deux a lieu dans les trois jours suivant la fin de contrat, qu'elle soit avec le dernier employeur ou avec un employeur plus ancien (*Tableau 2*). À lui seul, une embauche intervenant le jour suivant la fin du contrat antérieur concentre 18 % des réembauches (*Graphique 4*). Aussi, le pic observé au troisième jour, qui représente près de 20 % des réembauches, s'explique notamment par la concentration des contrats courts sur les jours ouvrés : de nombreux contrats prenant fin le vendredi et les suivants débutant le lundi, trois jours s'écoulent alors entre les deux contrats.

La réembauche chez le dernier employeur représente la majorité des réembauches signées dans un délai court. 87 % des réembauches réalisées dans un délai d'un mois se font chez le dernier employeur. Cette rapidité illustre le recours répété aux mêmes salariés pour répondre à des besoins de main-d'œuvre de courte durée. Ce constat rejoint les conclusions d'une étude du Crédoc, selon laquelle les entreprises, dans leur « urgence à recruter » sur des postes peu attractifs ou sous tension, s'appuient le plus souvent sur un vivier « local » de candidats, en recrutant régulièrement en contrat court les mêmes personnes, déjà connues de la hiérarchie et des personnels permanents¹.

La réembauche est particulièrement fréquente pour les contrats de courte durée. Entre 2017 et 2024, elle représente en moyenne 76 % des embauches en contrats de moins d'un mois, contre 32 % pour les contrats de durée supérieure (*Graphique 5*). La probabilité de réembauche décroît ensuite rapidement avec le temps : elle diminue de 20 points après 31 jours. Jusqu'à trois mois, des pics de réembauche apparaissent toutefois pour les contrats d'une durée hebdomadaire concordant avec les délais observés entre les contrats : les contrats d'une semaine exactement, de deux semaines, ou encore de trois semaines présentent en moyenne des taux de réembauche supérieurs d'environ 10 points à ceux observés pour les autres durées de contrat. Ce phénomène de pics est particulièrement marqué pour les missions d'interim.

GRAPHIQUE 4 - RÉPARTITION DE LA RÉEMBAUCHE SELON LE NOMBRE DE JOURS ENTRE DEUX CONTRATS CHEZ LE MÊME EMPLOYEUR EN 2024, EN% (DURÉE ENTRE DEUX CONTRATS ≤ 20 JOURS)



Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MIDAS, calculs Unédic

Lecture : En 2024, 18 % des réembauches se font le lendemain du contrat précédent.

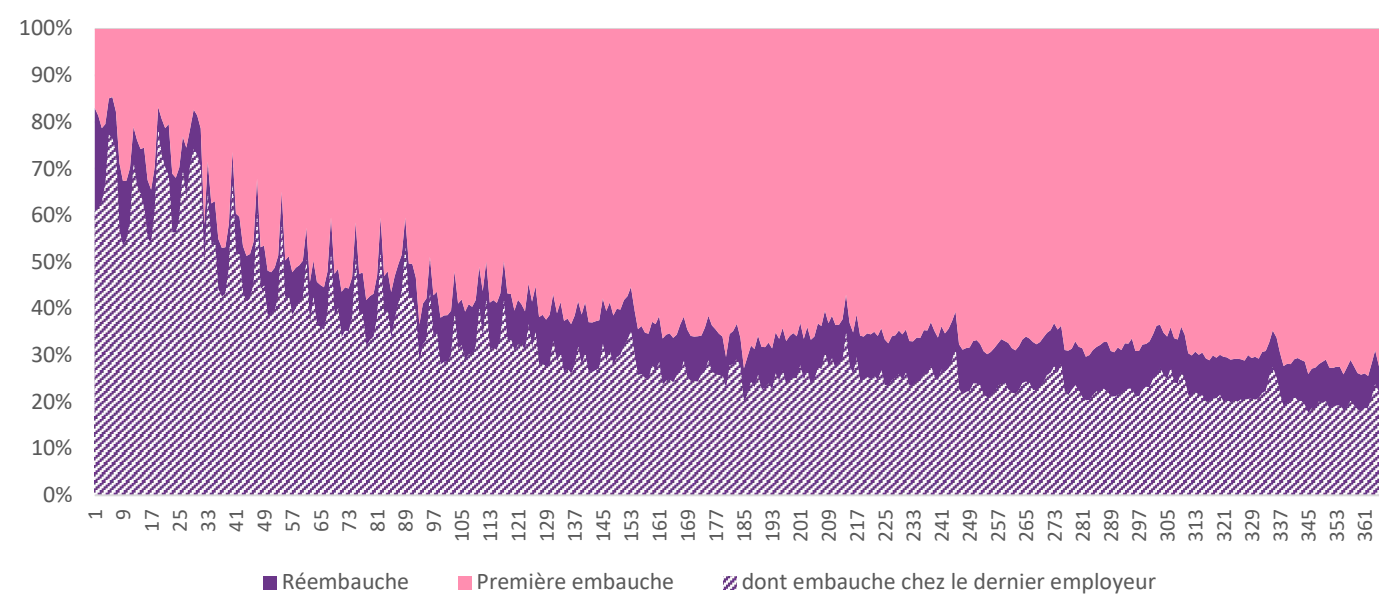
¹ Unédic, « Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs », octobre 2018

TABLEAU 2 - DURÉE MÉDIANE ENTRE DEUX CONTRATS CHEZ UN MÊME EMPLOYEUR, EN JOURS

Motif de recours	CDI	CDD	Intérim	Autre contrat
Ensemble	4	5	3	38
Remplacement d'un salarié	–	4	3	–
Accroissement temporaire de l'activité	–	7	3	–
Emploi à caractère saisonnier	–	69	3	–
Contrat vendanges	–	88	3	–
Contrat d'usage	–	6	5	–
Autre motif	–	5	8	–

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataire de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : Entre 2017 et 2024, la moitié des réembauches en CDI se font dans les 4 jours après la fin de contrat.

GRAPHIQUE 5 - PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L’EMBAUCHE, SELON LA DURÉE DU CONTRAT, ENTRE 2017 ET 2024, EN %



Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : Entre 2017 et 2024, 83 % des embauches de contrat d'1 jour sont en réembauche.

Une concentration sectorielle et dans les grandes entreprises

Le recours à la réembauche diffère sensiblement selon les secteurs d'activité, avec des écarts allant du simple au double (Tableau 3). Ainsi, un cinquième des réembauches est réalisé dans le secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ». Les secteurs des « Autres activités de services » ou des « Industries extractives » figurent également parmi ceux qui recourent le plus fréquemment aux contrats courts. Par ailleurs, parmi les secteurs concernés par le dispositif de bonus-malus, tous affichent une part de réembauche supérieure à la moyenne, à l'exception de l'hébergement-restauration (voir Annexe 2). Ces secteurs sont davantage

confrontés à des besoins récurrents de remplacement ou à des fluctuations de l'activité, ce qui favorise le recours répété aux mêmes salariés (Crédoc, 2018). La réembauche semble ainsi s'inscrire dans les mêmes logiques d'organisation de l'emploi que le recours aux contrats de courte durée. Par ailleurs, entre 2019 et 2024, la part des réembauches dans les embauches a progressé dans près des trois quarts des secteurs. La hausse la plus marquée est observée dans la construction, où elle atteint 10 %.

Quelle que soit leur taille, les entreprises ont davantage recours à la réembauche en 2024 qu'en 2019. Cette progression est plus marquée dans les structures de moins de 50 salariés (+ 7 points) (*Tableau 4*). Toutefois, les réembauches demeurent majoritairement le fait des grandes entreprises : trois réembauches sur quatre interviennent dans des établissements de 250 salariés ou plus. Ce résultat rejoint les constats établis sur le recours aux contrats courts, dont l'usage est également plus fréquent dans les grandes entreprises, suggérant que leur organisation et la diversité des emplois qu'elles proposent jouent un rôle important dans le recours à la réembauche. Cette relation entre taille de l'entreprise et intensité du recours aux contrats courts est également documentée par une étude de la Dares publiée en 2023 : l'analyse de la décomposition de la variance montre que la taille du groupe ou de l'entreprise explique à elle seule 11 % de la variabilité de l'intensité du recours aux contrats courts.

TABEAU 3 - LA RÉEMBAUCHE PAR SECTEUR EN 2024, EN %

Secteurs	Poids de chaque secteur dans les embauches	Poids de chaque secteur dans la réembauche	Part de la réembauche dans les embauches	
			2024	Différence entre 2019 et 2024
Agriculture, sylviculture et pêche	2 %	1 %	49 %	-2 points
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2 %	2 %	87 %	+ 1 points
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	5 %	6 %	83 %	+ 1 points
Cokéfaction et raffinage	0 %	0 %	79 %	+ 7 points
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 %	1 %	79 %	+ 5 points
Fabrication de matériels de transport	1 %	1 %	83 %	+ 4 points
Fabrication d'autres produits industriels	6 %	6 %	79 %	+ 2 points
Construction	6 %	6 %	70 %	+ 10 points
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	9 %	7 %	61 %	+ 3 points
Transports et entreposage	9 %	10 %	80 %	+ 5 points
Hébergement et restauration	9 %	8 %	72 %	+ 4 points
Information et communication	5 %	6 %	81 %	+ 4 points
Activités financières et d'assurance	1 %	0 %	38 %	- 16 points
Activités immobilières	0 %	0 %	51 %	- 2 points
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	13 %	11 %	68 %	- 4 points
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	20 %	21 %	83 %	+ 2 points
Autres activités de services	11 %	13 %	88 %	+ 5 points
Secteur manquant	0 %	0 %	60 %	+ 5 points
Total	100 %	100 %	76 %	+ 3 points

Champ : France entière — Ensemble des embauches des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

Lecture : En 2024, le secteur Agriculture, sylviculture et pêche représente 1 % de la réembauche et 2 % des embauches. La réembauche dans ce secteur est de 49 %.

TABEAU 4 - LA RÉEMBAUCHE PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2024, EN %

Taille d'entreprise	Poids de chaque taille dans les embauches	Poids de chaque taille dans la réembauche	Part de la réembauche dans les embauches	
			2024	Évolution entre 2019 et 2024
Moins de 10 salariés	4 %	4 %	74 %	+ 7 points
Entre 10 et 50 salariés	6 %	5 %	67 %	+ 7 points
Entre 50 et 250 salariés	13 %	11 %	66 %	+ 3 points
Entre 250 et 5 000 salariés	39 %	39 %	78 %	+ 3 points
Plus de 5 000 salariés	31 %	34 %	84 %	+ 3 points
Effectif manquant	7 %	6 %	65 %	+ 17 points
Total	100%	100 %	76 %	+ 3 points

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : En 2024, les entreprises de moins de 10 salariés représentent 4 % des embauches et de la réembauche. La réembauche est de 74 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Des réembauches plus fréquentes chez les jeunes, les moins diplômés et les salariés peu qualifiés

Plus de la moitié des salariés concernés par la réembauche en ont connu au moins cinq entre 2017 et 2024. À eux seuls, ils concentrent 96 % des contrats en réembauche observés sur la période (Tableau 5). Les salariés en intérim connaissent les relations d'emploi avec un même employeur les plus récurrentes, avec neuf réembauches en médiane, contre trois pour les salariés en CDD et seulement une pour les CDI. Ces différences reflètent la segmentation des trajectoires professionnelles : les formes d'emploi les plus courtes s'accompagnent des mobilités les plus répétées.

Les salariés concernés par la réembauche présentent des profils similaires de ceux des salariés ayant recours de façon répétée aux contrats courts. Ils sont plus souvent jeunes, peu diplômés, exerçaient plus souvent comme ouvriers ou employés (Tableau 5) et sont un peu plus souvent des hommes. 56 % des salariés ayant connu au moins cinq réembauches sont des hommes, contre 50 % parmi ceux n'ayant connu aucune réembauche. Les moins de 35 ans représentent 48 % des salariés ayant connu au moins une réembauche, contre 35 % parmi ceux n'en ayant pas connu. 42 % de ceux ayant connu au moins une réembauche disposent d'un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, contre 34 % parmi ceux n'en ayant pas connu. Les ouvriers représentent 47 % des salariés ayant connu au moins cinq réembauches, contre 34 % de ceux n'ayant connu aucune réembauche. Ces résultats peuvent différer de ceux des études précédentes, dans la mesure où le champ retenu inclut l'intérim, qui mobilise des profils de salariés et des secteurs d'activité sensiblement différents de ceux observés pour les seuls CDD.

TABLEAU 5 - RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE, ÂGE, DIPLÔME ET PCS DES SALARIÉS EN FONCTION DU NOMBRE DE RÉEMBAUCHES CUMULÉES ENTRE 2017 ET 2024, EN %

	Nombre de réembauches						
Profil socio-démographique	Pas de réembauche	Au moins 1 réembauche	1	2	3	4	5 ou plus
Nombre de personnes	4 130 000	9 850 000	1 870 000	1 110 000	760 000	570 000	5 530 000
Poids en nombre de réembauches	-	100 %	1 %	1%	1%	1%	96%
Sexe							
Homme	50 %	53 %	49 %	49 %	50 %	51 %	56 %
Femme	50 %	47 %	51 %	51 %	50 %	49 %	44 %
Age							
Moins de 25 ans	8 %	12 %	11 %	13 %	14 %	14 %	12 %
25 à 34 ans	27 %	36 %	34 %	37 %	38 %	38 %	36 %
35 à 44 ans	29 %	23 %	25 %	23 %	22 %	22 %	23 %
45 à 54 ans	20 %	16 %	17 %	15 %	15 %	15 %	17 %
55 ans et plus	16 %	12 %	13 %	12 %	12 %	11 %	12 %
Diplôme							
Inférieur au Bac	34 %	42 %	35 %	36 %	38 %	39 %	47 %
Bac	21 %	26 %	23 %	24 %	26 %	26 %	27 %
Supérieur au Bac	45 %	32 %	42 %	39 %	37 %	34 %	26 %
Catégorie socio-professionnelle							
Ouvriers	16 %	22 %	17 %	19 %	20 %	21 %	25 %
Employés	54 %	61 %	58 %	60 %	62 %	62 %	63 %
Professions intermédiaires	10 %	8 %	9 %	9 %	8 %	8 %	7 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20 %	9 %	15 %	12 %	10 %	9 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

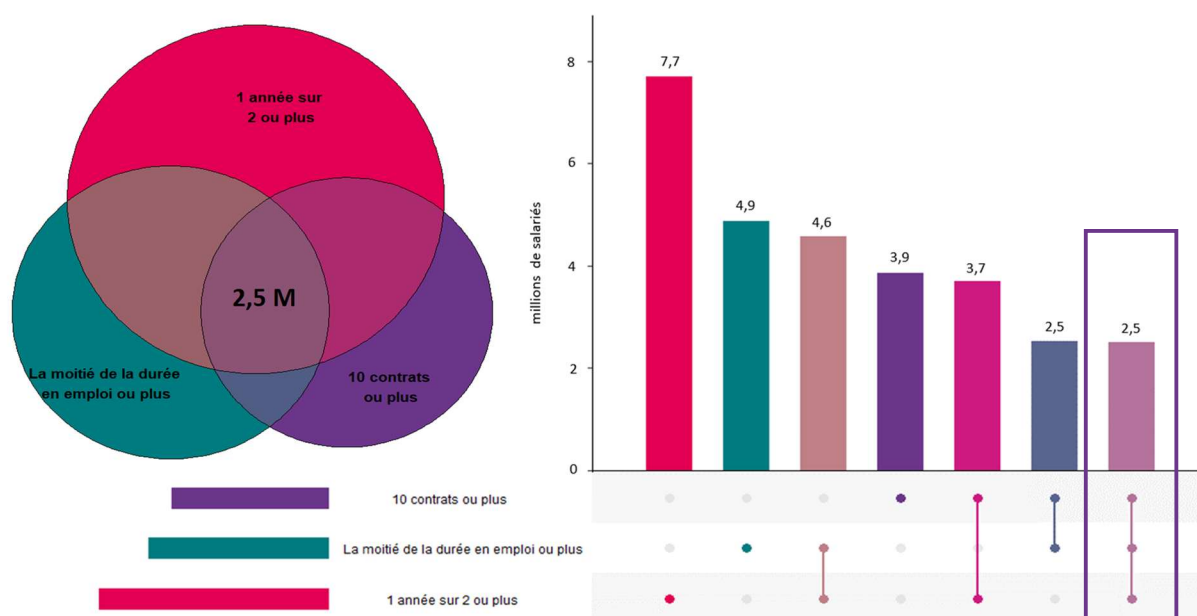
Lecture : Entre 2017 et 2024, 4 millions de salariés ne font aucune réembauche. Parmi ces personnes, la moitié sont des hommes et 20 % sont cadres.

Les salariés en situation de réembauche persistante sont plus fréquemment employés en CDD d'usage

La réembauche persistante est définie par la présence simultanée de trois critères : avoir connu au moins dix réembauches sur la période, avoir été en réembauche au moins une année sur deux entre 2017 et 2024 et avoir effectué au moins la moitié de sa durée en emploi en réembauche sur la période. Au total, sur l'ensemble de la période, 8,1 millions de salariés remplissent au moins un de ces critères, 3,3 millions en remplissent au moins deux et 2,5 millions les réunissent tous les trois (*Graphique 6*). Ces derniers représentent un quart des salariés ayant connu au moins une réembauche entre 2017 et 2024 ou 18 % des salariés ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024. Les salariés concernés par les trois critères de la réembauche persistante cumulent une durée totale en emploi légèrement plus longue entre 2017 et 2024 que les autres salariés : 4 ans, contre 3 ans et demi.

Les salariés concernés par les trois critères de la réembauche persistante sont plus fréquemment employés en CDD d'usage, qui représentent 59 % de leurs contrats, contre 52 % pour ceux en ayant au moins un (*Tableau 6*), soulignant le rôle des contrats d'usage dans les parcours marqués par la persistance dans la réembauche. Ces salariés sont plus souvent des hommes, peu diplômés et occupent davantage des emplois peu qualifiés. Ils sont aussi plus âgés que les autres personnes en réembauche : 36 % d'entre eux ont plus de 45 ans, contre 28 % des salariés qui ont connu au moins une réembauche (*Tableau 7*). Les entreprises qui embauchent des salariés concernés par la réembauche persistante sont aussi celles qui font plus de réembauche en moyenne. La construction fait toutefois figure d'exception : bien que la part des réembauches y soit inférieure à la moyenne, la proportion de salariés durablement inscrits dans des parcours de réembauche y est particulièrement élevée (*Graphique 7*).

GRAPHIQUE 6 - NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR CHACUNE DES TROIS DIMENSIONS DE LA DÉFINITION DE RÉEMBAUCHE PERSISTANTE, EN MILLIONS DE SALARIÉS CONCERNÉS



Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

Lecture : Entre 2017 et 2024, 2,5 millions de salariés sont concernés par la réembauche persistante.

TABLEAU 6 - RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR NATURE DE CONTRAT ET MOTIF DE RECOURS EN FONCTION DES CRITÈRES DE PERSISTANCE DANS LA RÉEMBAUCHE, EN %

	Salariés avec les trois critères de la réembauche persistante (N=2,5 M)				Salariés avec au moins un critère de la réembauche persistante (N=8,1 M)			
	CDI	CDD	Intérim	Autre	CDI	CDD	Intérim	Autre
Ensemble	1 %	44 %	53 %	1 %	2 %	43 %	53 %	2 %
Remplacement d'un salarié	-	27 %	38 %	-	-	29 %	37 %	-
Accroissement temporaire de l'activité	-	10 %	60 %	-	-	12 %	60 %	-
Emploi à caractère saisonnier	-	2 %	1 %	-	-	4 %	1 %	-
Contrat vendanges	-	0 %	0 %	-	-	0 %	0 %	-
Contrat d'usage	-	59 %	1 %	-	-	52 %	1 %	-
Autre motif	-	2 %	1 %	-	-	3 %	1 %	-

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : En moyenne entre 2017 et 2024, 1 % des salariés avec les trois critères de la réembauche persistante sont en CDI contre 2 % des salariés avec au moins un critère de la réembauche persistante.

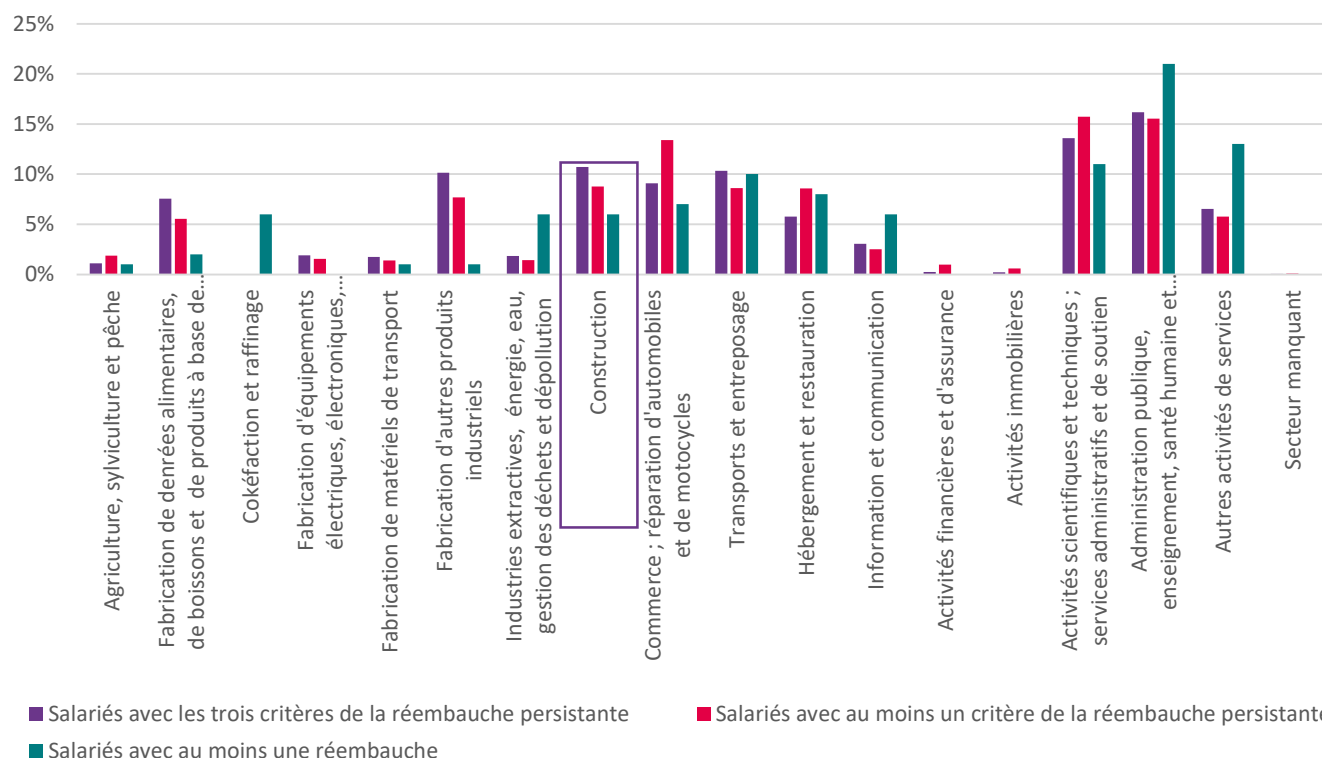
TABLEAU 7 - RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE, ÂGE, DIPLÔME ET PCS DES SALARIÉS EN FONCTION DES CRITÈRES DE PERSISTANCE DANS LA RÉEMBAUCHE, EN %

	Salariés avec les trois critères de la réembauche persistante	Salariés avec au moins un critère de la réembauche persistante	Salariés avec au moins une réembauche
Part des salariés	25 %	83 %	100 %
Sexe			
Homme	58 %	53 %	53 %
Femme	42 %	47 %	47 %
Âge			
Moins de 25 ans	8 %	11 %	12 %
25 à 34 ans	32 %	34 %	36 %
35 à 44 ans	25 %	24 %	23 %
45 à 54 ans	20 %	17 %	16 %
55 ans et plus	16 %	14 %	12 %
Diplôme			
Inférieur au Bac	52 %	44 %	42 %
Bac	26 %	26 %	26 %
Supérieur au Bac	22 %	30 %	32 %
Catégorie socio-professionnelle			
Ouvriers	28 %	24 %	22 %
Employés	62 %	62 %	61 %
Professions intermédiaires	6 %	7 %	8 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 %	7 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MIDAS, calculs Unédic

Lecture : Entre 2017 et 2024, 25 % des salariés ayant fait au moins une réembauche sont concernés par les trois critères de la réembauche persistante. Parmi ces personnes, 58 % sont des hommes et 4 % sont cadres.

GRAPHIQUE 7 - RÉPARTITION PAR SECTEUR MAJORITAIRE DES SALARIÉS EN FONCTION DES CRITÈRES DE PERSISTANCE DANS LA RÉEMBAUCHE, EN %

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

Lecture : Entre 2017 et 2024, le secteur de la construction représente 9 % des secteurs concernés par la réembauche persistante et 7 % des secteurs concernés par la réembauche.

La réembauche est associée à un salaire horaire légèrement plus élevé

À caractéristiques observables comparables, les salariés réembauchés une fois entre 2017 et 2021 perçoivent un salaire horaire brut en 2021 supérieur de 2 % à celui des salariés qui ne le sont pas (*Tableau 8*). Cet écart augmente avec la fréquence des réembauches : il atteint 8 % pour les salariés concernés par la réembauche persistante en 2021 (*Tableau 9*). L'analyse mesure le lien entre la réembauche et le salaire horaire, en tenant compte des caractéristiques observables des salariés, des emplois et des entreprises, afin d'estimer cet écart « toutes choses égales par ailleurs » (voir *Encadré 4*). Plusieurs mécanismes peuvent contribuer à expliquer cette association. D'une part, la répétition des relations d'emploi peut refléter une sélection de salariés déjà connus de leur employeur, dont la fiabilité, la productivité ou la capacité d'adaptation ont pu être éprouvées lors de contrats précédents. La connaissance du salarié peut ainsi réduire l'incertitude associée au recrutement et conduire l'employeur à lui proposer une rémunération légèrement plus élevée. D'autre part, l'accumulation de contrats auprès d'un même employeur permet au salarié de développer une connaissance croissante du poste et de son environnement de travail. Cette expérience, même lorsqu'elle ne se traduit pas par une ancienneté continue, peut accroître son efficacité et être progressivement valorisée dans sa rémunération. Ces éléments suggèrent que l'écart observé reflète en partie les spécificités des relations d'emploi caractérisées par des réembauches répétées.

ENCADRÉ 4 - L'EFFET DE LA RÉEMBAUCHE SUR LE SALAIRE

Les effets reposent sur une régression économétrique (analyse de la variance) du logarithme de la rémunération brute horaire en équivalent temps plein en 2021. Avec ce mécanisme, on suppose que le salaire d'un individu peut être décomposé, à un terme résiduel près, comme le produit des effets spécifiques associés à chacune de ses caractéristiques socio-économiques. Afin d'estimer ces effets propres, on procède à une régression du logarithme du salaire horaire en équivalent temps plein sur l'ensemble des variables explicatives disponibles dans les données MiDAS. La variable dépendante retenue est le logarithme de la rémunération brute horaire de 2021. Les variables explicatives mobilisées dans l'analyse sont les suivantes :

- le sexe (homme, femme)
- l'âge en 2021 (moins de 25 ans, entre 25 et 34 ans, entre 35 et 44 ans, entre 45 et 54 ans, 55 ans et plus)
- la catégorie socio-professionnelle déclarée à France Travail (Non précisé, Manœuvres, Ouvriers spécialisés, Ouvriers qualifiés (OP1-OP2), Ouvriers qualifiés (OP3-OHQ), Employés non qualifiés, Employés qualifiés, Techniciens-dessinateurs, Agents de maîtrise, Cadres)
- la catégorie socio-professionnelle croisée avec l'âge
- la nature du contrat (CDI, CDD, intérim, autre)
- le diplôme déclaré à France Travail (Inconnu, Aucune formation scolaire, Classes 2e et 1e (études générales), BEPC- classe 3e achevée, Classes 6e 5e 4e, Certificat études primaires. CPP-CPA, Bac +5 et +, Bac +3 et +4, Bac +2, Bac, CAP / BEP)
- le secteur de l'entreprise (Agriculture, sylviculture et pêche ; Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ; Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; Cokéfaction et raffinage ; Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines ; Fabrication de matériels de transport ; Fabrication d'autres produits industriels ; Construction ; Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; Transports et entreposage ; Hébergement et restauration ; Information et communication ; Activités financières et d'assurance ; Activités immobilières ; Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien ; Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ; Autres activités de services)

TABLEAU 8 - EFFET PROPRE DE LA RÉEMBAUCHE SUR LE SALAIRE HORAIRE

	Coefficients
Aucune réembauche	Réf.
1 réembauche	+2***
2 réembauches	+3***
3 réembauches	+3***
4 réembauches	+4***
5 réembauches ou plus	+7***

* $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : Toute chose égale par ailleurs, les personnes réembauchées une fois ont un salaire supérieur de 2 % à ceux qui ne l'ont jamais été.

TABLEAU 9 - EFFET PROPRE DE LA RÉEMBAUCHE PERSISTANTE SUR LE SALAIRE HORAIRE

	Coefficients
Salariés non concernés par la réembauche persistante	Réf.
Salariés concernés par la réembauche persistante	+8***

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024
Source : MiDAS, calculs Unédic
Lecture : Toute chose égale par ailleurs, les personnes en réembauche persistante ont un salaire supérieur de 8 % à ceux qui ne le sont pas.

13 % des salariés ayant connu au moins une réembauche accèdent à un emploi durable dans la même entreprise au cours de l'année

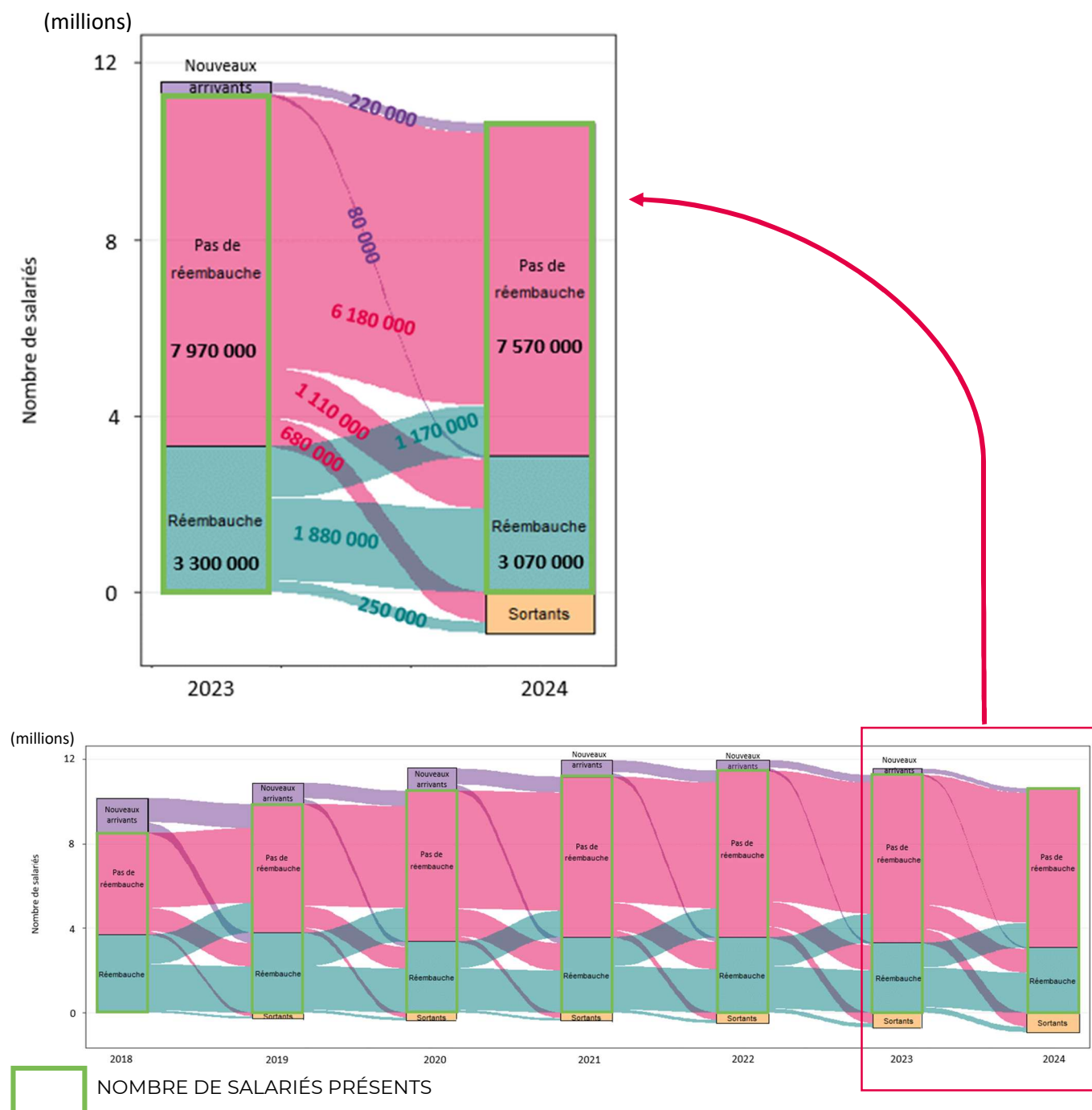
En moyenne par an, 3,5 millions de salariés sont embauchés par une entreprise avec laquelle ils ont déjà eu un contrat. Pour autant, elle ne s'inscrit pas systématiquement dans la durée : un peu plus d'un tiers des salariés ayant connu au moins une réembauche une année donnée n'en connaissent aucune l'année suivante. Elle peut également, dans certain cas, conduire à un emploi stable. En effet, 13 % des salariés ayant connu au moins une réembauche accèdent à un emploi durable dans la même entreprise au cours de l'année. *À contrario*, environ 15 % des salariés qui ne connaissent aucune réembauche une année donnée, en comptent au moins une l'année suivante.

Les trajectoires d'une année sur l'autre se caractérisent par d'importants mouvements d'entrée et de sortie de la réembauche. En 2024, 3,1 millions de salariés ont débuté au moins un contrat chez un ancien employeur (*Graphique 8*). Parmi eux, 1,9 million étaient déjà concernés par la réembauche en 2023, 1,1 millions avaient commencé des contrats sans réembauche. 80 000 étaient des nouveaux arrivants² sur le marché du travail.

À l'inverse, parmi les 7,6 millions de salariés n'ayant débuté aucun contrat en réembauche en 2024, 6,2 millions se trouvaient déjà dans cette situation en 2023, 220 000 étaient des nouveaux arrivants et 1,2 million avaient connu au moins une réembauche l'année précédente. Enfin, 250 000 salariés ayant connu une réembauche en 2023 et 680 000 salariés n'en ayant pas connu sortent du marché de l'emploi salarié en 2024. Ces évolutions illustrent le caractère mouvant de la réembauche, qui concerne une partie importante des embauches des salariés sans pour autant constituer une situation durable pour tous.

² Les nouveaux arrivants correspondent ici aux personnes pour lesquelles aucun contrat n'est observé depuis 2017.

GRAPHIQUE 8 - FLUX DES SALARIÉS EN FONCTION DE LEUR STATUT D'EMPLOI



Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataire de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

Lecture : En 2024, 7 570 000 salariés n'ont débuté aucun contrat en réembauche, dont 6 180 000 qui n'avaient pas commencé de contrat en réembauche déjà en 2023, 220 000 qui n'avaient aucun contrat en 2023 et 1 170 000 qui un an plus tôt faisaient de la réembauche. En 2024, 250 000 personnes qui faisaient de la réembauche et 680 000 personnes qui n'en faisaient pas en 2023 n'ont plus de contrat.

BIBLIOGRAPHIE

[Unédic, « Contrats courts, contrats atypiques : pratiques et régulation en Europe », février 2026](#)

[Unédic, « Contrats temporaires ou atypiques : focus sur 7 pays européens », février 2026](#)

[Unédic, « Contrats courts et Assurance chômage : premiers éléments réglementaires et statistiques », février 2026](#)

[O. Charlot, F. Malherbet, et E. Menestrier, « Fragmented Stability: Recalls and Fixed-Term Contracts in the French Labour Market », novembre 2024](#)

[Dares, « Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ? », avril 2023](#)

[Dares, « Qui sont les signataires de contrats courts ? », mai 2021](#)

[Dares, « Quels sont les usages des contrats courts ? : pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », mai 2021](#)

[Unédic, « Relations de travail suivies : les successions de contrats courts chez un même employeur », juillet 2019](#)

[Unédic et Crédoc, « Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs », octobre 2018](#)

[S. Fujita et G. Moscarini, « Recall and unemployment », décembre 2017](#)

[Unédic, « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », janvier 2016](#)

[R. Aeberhardt et J. Pouget, « National Origin Differences in Wages and Hierarchical Positions : Evidence on French Full-Time Male Workers from a Matched Employer-Employee Dataset », avril 2010](#)

ANNEXE 1 - SECTEURS DANS LESQUELS DES CDD D'USAGE PEUVENT ÊTRE CONCLUS

La liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) peuvent être conclus est fixée par l'article D. 1242-1 du Code du travail.

Les secteurs concernés sont les suivants :

1. Les exploitations forestières ;
2. La réparation navale ;
3. Le déménagement ;
4. L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
5. Le sport professionnel ;
6. Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique et l'édition phonographique ;
7. L'enseignement ;
8. L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
9. L'entreposage et le stockage de la viande ;
10. Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
11. Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
12. Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires ;
13. Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre d'une activité de services à la personne ;
14. La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
15. Les activités foraines ;
16. Les activités de soutien logistique et la fourniture de services, de denrées et de marchandises diverses aux formations militaires en France et à l'étranger, ainsi qu'aux parties prenantes collectives et individuelles autorisées par le ministre de la Défense, lorsque ces activités sont assurées à l'étranger ;
17. L'exercice de la médecine dans les centres de santé établis dans des zones caractérisées par une offre de soins insuffisante ou par des difficultés d'accès aux soins.

La liste des secteurs concernés peut être complétée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

Les conventions et accords collectifs étendus peuvent également, pour le secteur qu'ils couvrent, établir la liste précise des emplois pour lesquels il est possible de recourir au CDDU.

ANNEXE 2 - LA RÉEMBAUCHE PAR SECTEUR A38 EN 2024 (%)

	Poids de chaque secteur dans les embauches	Poids de chaque secteur dans la réembauche	Part de la réembauche dans les embauches	
			2024	Évolution entre 2019 et 2024
Secteurs du Bonus-Malus				
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	5%	6%	83%	1 point
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	2%	2%	85%	1 point
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2%	2%	89%	1 point
Transports et entreposage	9%	10%	80%	5 points
Hébergement et restauration	9%	8%	72%	4 points
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1%	2%	85%	7 points
Secteurs hors Bonus-Malus				
Agriculture, sylviculture et pêche	2%	1%	49%	-2 points
Industries extractives	0%	0%	77%	5 points
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0%	0%	70%	0 point
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1%	1%	81%	2 points
Cokéfaction et raffinage	0%	0%	79%	7 points
Industrie chimique	1%	1%	83%	3 points
Industrie pharmaceutique	0%	0%	78%	0 points
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1%	1%	78%	4 points
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0%	0%	76%	6 points
Fabrication d'équipements électriques	0%	0%	81%	3 points
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0%	0%	79%	4 points
Fabrication de matériels de transport	1%	1%	83%	4 points
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	1%	1%	71%	4 points
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0%	0%	45%	1 point
Construction	6%	6%	70%	10 points
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	9%	7%	61%	3 points
Edition, audiovisuel et diffusion	5%	5%	85%	2 points
Télécommunications	0%	0%	48%	1 point
Activités informatiques et services d'information	0%	0%	39%	-3 points
Activités financières et d'assurance	1%	0%	38%	-16 points
Activités immobilières	0%	0%	51%	-2 points
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	2%	1%	53%	-4 points
Recherche-développement scientifique	0%	0%	57%	23 points
Activités de services administratifs et de soutien	9%	8%	69%	-6 points
Administration publique	1%	1%	52%	-7 points
Enseignement	1%	1%	62%	3 points

Activités pour la santé humaine	5%	6%	88%	4 points
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	12%	14%	86%	3 points
Arts, spectacles et activités récréatives	10%	12%	91%	3 points
Autres activités de services	1%	1%	63%	-3 points
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0%	0%	35%	-51 points
Activités extra-territoriales	0%	0%	78%	6 points
Sans secteurs	0%	0%	60%	5 points
Total	100 %	100 %	76 %	+ 3 points

Champ : France entière – Ensemble des embauches du secteur privé des personnes ayant été allocataires de l'Assurance chômage au moins une fois entre 2017 et 2024

Source : MiDAS, calculs Unédic

Lecture : En 2024, le secteur Agriculture, sylviculture et pêche représente 1 % de la réembauche et 2 % des embauches. La réembauche dans ce secteur est de 49 %. Les secteurs en bleu correspondent au secteur soumis au bonus-malus depuis le 1^{er} mars 2026.



LA RÉEMBAUCHE, UNE PRATIQUE CENTRALE DES RELATIONS D'EMPLOI TEMPORAIRES

Octobre 2026

Justine Obser

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

