

Dossier

www.insee.fr/pays-de-la-loire

N° 44. Novembre 2011

Entre chômage et CDI, de multiples formes d'emploi dans les Pays de la Loire



DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jean-Paul FAUR

RÉDACTEUR EN CHEF
Sylvain DUVERNE

**SECRÉTARIAT DE RÉDACTION
ET CONTACTS PRESSE**
Clémence CULY
Véronique REMONDINI
Charlotte RIEGL

CONCEPTION-COORDINATION
Sébastien SEGUIN

RÉDACTION
Christiane AUBRÉE (Rectorat)
Jean-Yves HAMON (Direccte)
Guillaume COUTARD, Christophe FOUCHARD,
Laurence HAUTOIS, Sébastien SEGUIN (Insee)

**EXPLOITATION DES DONNÉES -
CARTOGRAPHIE**
Maxime SIMONOVICI

MISE EN PAGE- IMPRIMEUR
La Contemporaine - Sainte-Luce-sur-Loire
Photos : Fotolia
Prix : 14,50 €

La réalisation de cet ouvrage a été coordonnée par la direction régionale de l'Insee des Pays de la Loire. Les services de l'État suivants ont également collaboré à la réalisation de cette étude :

- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- le Rectorat de l'académie de Nantes ;
- la Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité - Direction départementale de la cohésion sociale de Loire-Atlantique.

Le comité de pilotage de l'étude était composé de :

- Odile HARIÉ et Jean-Yves HAMON (Direccte) ;
- Christiane AUBRÉE et Yann SICAMOIS (Rectorat) ;
- Emmanuelle PROTEAU (chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité - Direction départementale de la cohésion sociale de Loire-Atlantique) ;
- Guillaume COUTARD, Christophe FOUCHARD, David MARTINEAU et Sébastien SEGUIN (Insee).

Cette étude a été rendue possible grâce à la participation financière de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE).

Diverses formes d'emploi salarié se sont développées depuis une trentaine d'années : intérim, contrats à durée déterminée, temps partiel.

Dans les Pays de la Loire, le préfet de région mais aussi les préfets de département et les sous-préfets d'arrondissement sont fortement mobilisés sur les problématiques de l'emploi, notamment au travers du service public de l'emploi qu'ils animent au niveau régional, départemental et local, pour atténuer les effets de la crise économique, accompagner les mutations économiques et lutter contre le chômage et l'exclusion durable du marché du travail.

Les services régionaux de l'Etat et l'Insee se sont associés pour mener l'étude dont les résultats font l'objet du présent ouvrage. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte), la Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité et le Rectorat de l'académie de Nantes ont apporté leur concours dans le cadre de leurs missions en faveur du développement des compétences et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'étude vise à identifier et appréhender les multiples formes d'emploi salarié dans les Pays de la Loire. Elle décrit ainsi la grande diversité des situations sur le marché du travail, des conditions de vie et d'emploi des salariés selon le type d'emploi occupé. En mettant en évidence des spécificités relatives aux formes d'emploi dans les territoires ou secteurs d'activité, elle est susceptible d'éclairer utilement les décisions de mise en œuvre d'actions publiques, en particulier en direction des femmes.

L'ouvrage est structuré en trois grandes parties :

- un état des lieux sur les multiples formes d'emploi dans les Pays de la Loire, qui comprend une évaluation des effets de la crise économique sur le recours à ces formes d'emploi ;
- une analyse des différentes situations sur le marché du travail des Pays de la Loire ;
- un développement sur les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi.

Nous formulons le vœu, avec les partenaires de cette étude, que cette publication soit utile aux acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, et qu'elle nourrisse les débats sur l'insertion de la population en âge de travailler, sur la réduction des situations de précarité et de pauvreté, ainsi que sur les inégalités entre les hommes et les femmes.

Le Préfet de la région Pays de la Loire,
Préfet de la Loire-Atlantique

Jean **DAUBIGNY**

Le directeur régional de l'Insee
des Pays de la Loire

Jean-Paul **FAUR**

Sommaire

Avant-propos >	1
États des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire	
L'empreinte des contrats courts ou à temps partiel dans l'emploi des Pays de la Loire >	3
L'effet de la crise économique sur les formes d'emploi >	9
Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire	
L'intérim et les CDD représentent quatre embauches sur cinq >	15
Les Pays de la Loire au premier rang pour le temps partiel féminin >	21
La formation en alternance et les autres contrats aidés :	
un tremplin pour s'insérer dans le monde du travail ? >	26
Sept familles de femmes en âge de travailler >	34
Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi	
Le tissu productif local détermine les formes d'emploi >	38
L'insertion professionnelle des femmes présente de grandes disparités territoriales >	44



L'empreinte des contrats courts ou à temps partiel dans l'emploi des Pays de la Loire

Sébastien SEGUIN (Insee)

Dans les Pays de la Loire, en 2007, 35 % des salariés des entreprises du secteur privé ou semi-public ont occupé à titre principal un emploi à temps partiel ou en contrat court (CDD, intérim, contrat aidé, apprentissage). Cette proportion est de trois points supérieure à la moyenne nationale. Elle s'explique par de multiples facteurs : poids historique de l'apprentissage dans la région, plus forte proportion de femmes à temps partiel des régions françaises, place importante de l'intérim dans l'industrie et la construction, emplois saisonniers agricoles et touristiques.

Globalement, les femmes et les jeunes font plus souvent face à ces situations précaires : c'est le cas de la moitié d'entre eux. Si les intérimaires et les apprentis sont majoritairement des hommes, quatre salariés à temps partiel sur cinq sont en revanche des femmes. Pour un tiers d'entre elles, ces temps de travail sont contraints car elles souhaiteraient travailler davantage.

La précarité de l'emploi peut être définie comme le fait de ne pouvoir prévoir son avenir professionnel, ni assurer durablement sa protection sociale. Trois critères entrent en ligne de compte pour repérer une situation de précarité : la durabilité de la relation d'emploi, l'unicité de l'employeur et le niveau des revenus.

Les intérimaires, les personnes en contrat à durée déterminée (CDD), les contractuels et vacataires de la fonction publique, les personnes en contrats aidés, les stagiaires, ainsi que les jeunes en apprentissage (dans une certaine mesure) ont un statut précaire du fait de la nature de leur contrat de travail. Une bonne part des personnes à temps partiel peuvent aussi être considérées comme étant en situation précaire, lorsque le temps partiel est subi et que leurs revenus d'activité sont, de ce fait, insuffisants (cf. encadré sur les travailleurs pauvres, p. 7). Certaines d'entre elles sont même obligées d'occuper plusieurs emplois simultanément pour subvenir à leurs besoins. Mais disposer d'un CDI à temps plein ne garantit pas pour autant la sécurité de l'emploi compte tenu du risque d'être licencié.

La société salariale s'est profondément transformée

La forte poussée du chômage à partir du milieu des années 1970, le développement de nouvelles modalités du travail indépendant ou d'exercice de la sous-traitance, la croissance de l'emploi dans les services marchands - liée pour partie à l'externalisation de

certaines fonctions périphériques par les entreprises industrielles (nettoyage, transport, ingénierie...) - ont profondément transformé la société salariale. Une partie du monde salarial se trouve aujourd'hui fragilisée par l'émergence de formes d'emploi salarié moins stables et moins pérennes. Les emplois temporaires (CDD, missions d'intérim...) prennent en effet de plus en plus d'importance dans les entreprises, notamment dans celles de petite taille (cf. encadré sur les petites entreprises p. 7). En parallèle, certaines mesures de la politique de l'emploi qui favorisent l'insertion ou la réinsertion à court terme des demandeurs d'emploi, sous la forme de stages ou de contrats le plus souvent à durée limitée, peuvent contribuer à pérenniser ce dualisme sur le marché du travail. Le recours à l'emploi précaire s'est en outre

développé à la suite du déclenchement de la crise économique en 2008¹.

Entre 1990 et 2007, selon les recensements de la population, la part des emplois temporaires dans l'emploi salarié est passée de 10 % à 15 % au niveau national et de 11,5 % à 16 % dans les Pays de la Loire. Aussi bien en France que dans le reste de l'Europe, ces emplois sont aujourd'hui couramment utilisés par les entreprises pour ajuster leur volume d'emplois aux variations de l'activité. Mais, de façon plus structurelle, ces emplois constituent un mode de recrutement de plus en plus souvent retenu par les entreprises dans leur gestion de la main-d'œuvre, même pour les postes qualifiés. L'emploi public n'est lui non plus pas

¹ Cf. chapitre « L'effet de la crise économique sur les formes d'emploi », p. 9.

Importance des contrats courts ou à temps partiel dans les Pays de la Loire en 2007

Forme d'emploi	Pays de la Loire		France métropolitaine
	Effectifs	%	%
Ensemble des salariés à temps partiel ou à contrat court du secteur privé et semi-public	483 000	35,4	32,8
dont : Ensemble des salariés à contrat court	277 000	20,3	18,6
- Intérimaires	77 000	5,6	4,6
- Contrats à durée déterminée (CDD)	147 000	10,8	10,4
- Apprentis	38 000	2,8	2,2
- Emplois aidés	16 000	1,2	1,4
dont : Ensemble des salariés en CDD ou CDI à temps partiel	252 000	18,5	17,6
Ensemble des salariés du secteur privé et semi-public	1 365 000	100,0	100,0
Salariés des services à la personne travaillant exclusivement pour des particuliers	52 000	/	/

Lecture : Dans les Pays de la Loire, 252 000 salariés du secteur privé et semi-public disposent d'un CDI ou CDD à temps partiel. Ils représentent 18,5 % des salariés de ces secteurs dans la région, contre 17,6 % au niveau national.

Champ : forme d'emploi principale sur l'année 2007 pour les salariés du secteur privé et semi-public, situation en décembre 2006 pour les salariés des services à la personne.

Sources : Insee, DADS 2007 - CNAV, déclarations Cesu DNS Paje.



État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

exempt de statuts dérogatoires : 16 % des agents publics étaient contractuels ou vacataires en 2008 (contre 2 % en 1982). Hormis les contrats aidés, les situations effectivement précaires y sont cependant plus rares que dans le secteur privé.

Le travail à temps partiel, presque inexistant dans les années 1960, est beaucoup plus pratiqué aujourd'hui. Cette forme d'emploi s'est développée plus tardivement en France que dans beaucoup d'autres pays. Jusqu'au début des années 1980, le temps partiel prenait le plus souvent des formes traditionnelles : aides familiales dans l'agriculture, l'artisanat ou le commerce, services domestiques... Depuis, la croissance de ce type d'emploi est nette : de 1990 à 2007, toujours selon les recensements, la proportion de salariés qui travaillent à temps partiel est passée de 12 % à 18 %, au niveau national et de 15 % à 20 % dans les Pays de la Loire. Le recours au temps partiel semble néanmoins se stabiliser depuis le passage aux 35 heures, à partir de la fin des années 1990.

500 000 salariés en contrats courts ou à temps partiel

En 2007, les Pays de la Loire sont la région française au plus fort taux d'emploi après l'Île-de-France, avec deux personnes en âge de travailler sur trois qui sont effectivement en

emploi. Mais ce bon résultat quantitatif est à relier à une proportion de salariés à temps partiel ou en contrat court dans la région qui est supérieure de trois points à la moyenne nationale. Seuls le Languedoc-Roussillon et la Corse, régions où l'emploi saisonnier touristique est très présent, affichent une proportion plus élevée.

Au cours de l'année 2007, dans les Pays de la Loire, plus de 480 000 salariés d'entreprises ont ainsi occupé à titre principal un emploi à temps partiel ou en contrat court (CDD, intérim, contrat aidé, apprentissage), ce qui représente 35 % des salariés des entreprises du secteur privé ou semi-public. Ainsi, un salarié sur cinq dispose d'un contrat court, la proportion de salariés travaillant à temps partiel étant du même ordre.

Des facteurs explicatifs régionaux

Cette empreinte des contrats courts ou à temps partiel dans la région s'explique par de multiples facteurs. Les Pays de la Loire se positionnent de longue date comme la première région française pour l'apprentissage : 2,8 % de salariés en apprentissage en 2007, contre 2,2 % en moyenne nationale. Cette forme d'emploi et de formation est bien adaptée à la taille et à la proximité d'une petite entreprise : plus de 60 % des apprentis sont dans des entreprises de moins de 10 salariés. Celles-ci bénéficient en outre d'une exonération

sur l'ensemble des cotisations sociales patronales et salariales de leurs apprentis, contrairement aux entreprises plus grandes qui ne sont exonérées que sur une partie des cotisations. Pour le jeune apprenti, un tel contrat présente l'intérêt de pouvoir à la fois se former à l'exercice d'un métier et d'accroître ses chances d'insertion sur le marché du travail.

La place importante de l'industrie et de la construction dans la région, activités qui utilisent beaucoup l'intérim, fait que les Pays de la Loire sont par ailleurs la cinquième région qui recourt le plus à l'intérim après la Franche-Comté, la Haute-Normandie, la Picardie et le Centre : 5,6 % de salariés occupés à titre principal dans l'intérim en 2007 contre 4,6 % en moyenne nationale. Les difficultés financières et économiques ressenties à la mi-2008 ont néanmoins conduit nombre d'entreprises des Pays de la Loire à adapter leurs effectifs intérimaires à une perspective de contraction de l'activité. L'emploi intérimaire a ainsi subi de plein fouet les effets de la crise économique, chutant fortement en 2009. Une nette reprise s'est néanmoins produite en 2010 (+ 23 % par rapport à 2009), plus sensible qu'au niveau national, mais qui ne permet pas de retrouver le niveau d'emploi intérimaire d'avant la crise.

La région se distingue également par la plus forte proportion de femmes salariées à temps partiel des régions françaises : 35 % contre 30 % en moyenne. Ce phénomène est à relier au taux d'activité très élevé des femmes, aux alentours de 90 % chez les femmes de 25 à 49 ans, malgré le plus fort taux de fécondité des régions françaises.

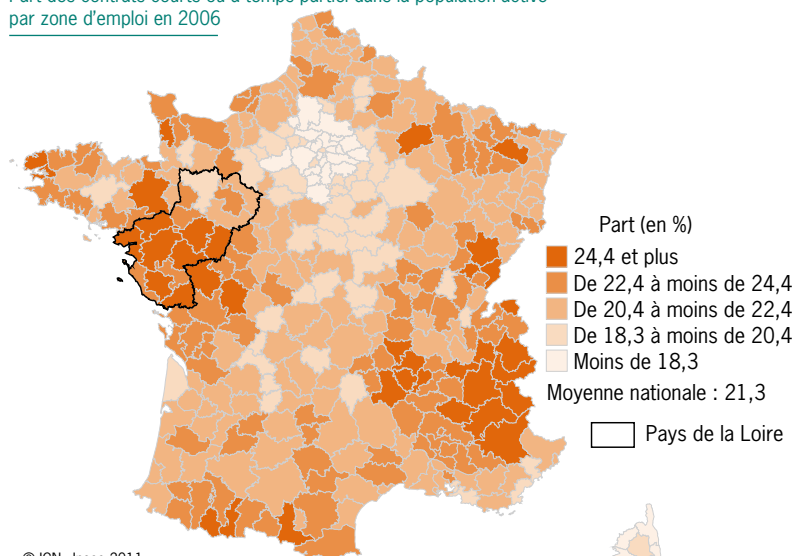
Enfin, la proportion de salariés en CDD est supérieure à la moyenne nationale, du fait notamment de l'importance que représentent les emplois saisonniers agricoles et touristiques dans les Pays de la Loire, mais aussi du poids dans la région de l'industrie agroalimentaire, qui recourt massivement à ce type de contrat.

Recours aux services à la personne : les Pays de la Loire au 2^e rang

Aux salariés à temps partiel ou en contrat court qui travaillent en entreprise s'ajoutent plus de 50 000 salariés des services à la personne travaillant exclusivement pour des particuliers.

Forte proportion de contrats courts ou à temps partiel dans les Pays de la Loire

Part des contrats courts ou à temps partiel dans la population active par zone d'emploi en 2006



© IGN - Insee 2011

Source : Insee - RP 2006, exploitation complémentaire

Remarque : le recensement de la population se déroule en janvier de chaque année, ce qui explique la proportion élevée de contrats saisonniers de courte durée dans les zones montagneuses des Alpes et des Pyrénées.

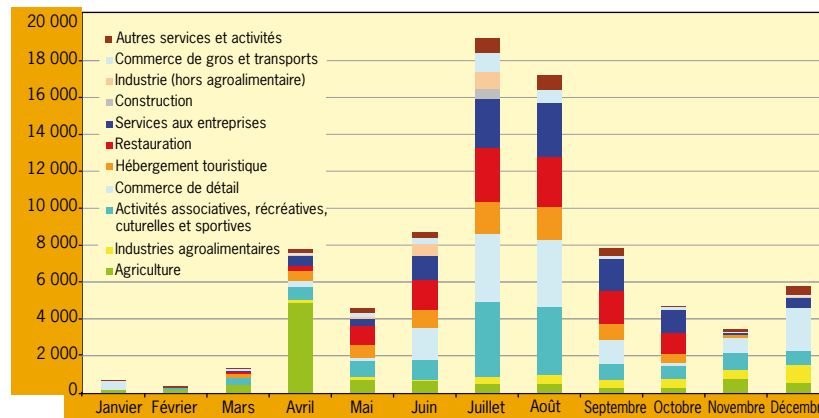
État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

La précarité de la situation de ces salariés se noue principalement autour de la faible durée de leur travail et de la multiplicité de leurs employeurs. Quatre assistantes maternelles sur cinq et la moitié des autres salariés des services à la personne travaillant directement pour des particuliers ont ainsi au moins deux employeurs dans la région. Par rapport au niveau de sa population, la région des Pays de la Loire compte un nombre de salariés des services à la personne travaillant exclusivement pour des particuliers, rémunérés pour une bonne part d'entre eux par l'intermédiaire du Chèque emploi service universel (Cesu), plus élevé que la moyenne nationale : 15 pour 1 000 habitants contre 13 dans le reste du pays.

Cette proportion plus élevée s'explique notamment par une forte appétence des ménages de la région pour ces services. En 2006, un an après la mise en place de la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, dite « loi Borloo », ils recouraient ainsi davantage aux services à la personne qu'au niveau France de province : 13,5 % contre 11,0 %. Ce taux de recours place la région au 2^e rang derrière le Poitou-Charentes (13,6 %). L'Aquitaine et la

Des activités saisonnières très variées se succèdent en Loire-Atlantique

Emplois saisonniers par activité et par mois en Loire-Atlantique



Champ : contrats à durée limitée ou missions d'intérim dans l'ensemble des activités économiques.

Sources : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2007 ; Pôle emploi, fichiers sur les contrats en intérim.

Basse-Normandie suivent de près. Un clivage entre les régions de l'ouest et l'est apparaît nettement : les ménages de l'ouest recourent plus aux services à la personne que ceux de l'est. Cet écart s'explique notamment par des facteurs sociodémographiques ainsi que par des différences de caractéristiques dans l'offre locale de services.

Les Pays de la Loire, 4^e région française pour l'emploi saisonnier

Parmi les personnes occupant un emploi salarié à durée limitée, les

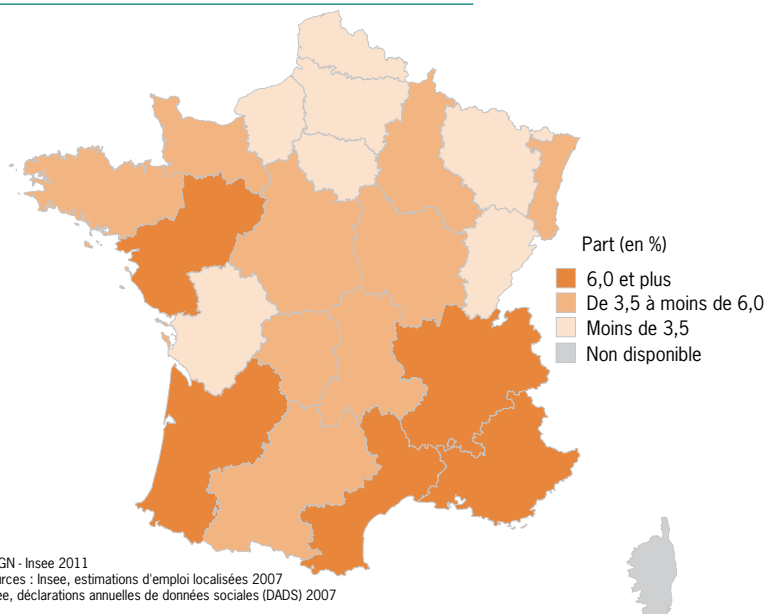
travailleurs saisonniers sont recrutés dans des secteurs qui font face à un surcroît d'activité temporaire et récurrent lié au rythme des saisons (récolte, cueillette...), aux modes de vie collectifs (tourisme...) ou à des remplacements de salariés (congrés...). Ces salariés peuvent être recrutés selon trois formes de contrat de travail : une mission d'intérim, un contrat à durée déterminée ou encore un contrat de travail intermittent, qui peut être conclu pour des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ils présentent un profil particulier (cf. encadré sur les saisonniers p. 8).

L'emploi saisonnier est particulièrement développé et diversifié dans la région des Pays de la Loire. Elle se positionne ainsi au 4^e rang des régions de France métropolitaine pour le poids dans l'emploi total des postes de saisonniers dans les secteurs d'activité liés « au tourisme et aux cycles de la nature », derrière Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon, et à égalité avec Aquitaine.

Les Pays de la Loire sont en effet la deuxième région agricole française ; de plus, les activités saisonnières touristiques nécessitent l'embauche d'une main-d'œuvre estivale importante, particulièrement sur le littoral. Dans la région, les emplois saisonniers sont particulièrement nombreux dans les deux départements littoraux de la Loire-Atlantique et de la Vendée. Au total, tout au long de l'année et dans l'ensemble des activités économiques, 53 000 emplois salariés saisonniers ont ainsi été offerts dans ces deux

Les Pays de la Loire appartiennent aux 5 régions recourant le plus à l'emploi saisonnier

Part des postes saisonniers dans l'emploi salarié de fin d'année



© IGN - Insee 2011
Sources : Insee, estimations d'emploi localisées 2007
Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2007

Lecture : Dans les Pays de la Loire, les postes de saisonniers offerts tout au long de l'année dans les activités liées « au tourisme et aux cycles de la nature » représentent 6,4 % de l'ensemble de l'emploi de l'emploi salarié au 31 décembre 2007.

Champ : contrats à durée limitée dans les activités liées « au tourisme et aux cycles de la nature ».



État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

Importance des contrats courts ou à temps partiel dans les Pays de la Loire en 2007

Formes d'emploi	Ensemble		dont : Femmes		dont : 15-29 ans	
	Effectifs (*)	Répartition (en %)	Proportion (en %)	Répartition (en %)	Proportion (en %)	Répartition (en %)
Ensemble des salariés à temps partiel ou à contrat court du secteur privé et semi-public	415 000	33,7	63	47,0	36	47,6
dont : Ensemble des salariés à contrat court	203 000	16,5	46	16,7	57	36,9
- Intérimaires	68 000	5,5	29	3,6	55	11,7
- Contrats à durée déterminée (CDD)	96 000	7,8	60	10,5	51	15,5
- Apprentis	26 000	2,1	30	1,4	100	8,3
- Emplois aidés	12 000	1,0	54	1,2	34	1,4
dont : Ensemble des salariés en CDD ou CDI à temps partiel	251 000	20,4	78	35,2	20	16,3
Ensemble des salariés du secteur privé et semi-public	1 231 000	100,0	45	100,0	26	100,0

(*) Avertissement : les effectifs en mars 2007 précisés ici diffèrent de ceux indiqués page 3 qui portaient sur les effectifs sur l'ensemble de l'année 2007.

Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale en mars 2007.

Lecture : Dans les Pays de la Loire, en mars 2007, 415 000 salariés du secteur privé et semi-public sont à temps partiel ou sur un contrat court ; parmi eux, 63 % sont des femmes ; sur 100 femmes salariées de ces secteurs, 47 sont à temps partiel ou sur un contrat court.

Source : Insee, DADS 2007.

départements en 2007, dont 31 000 en Loire-Atlantique. Avec 13 000 emplois saisonniers (hors intérimaires), le Maine-et-Loire offre également de nombreux emplois saisonniers, particulièrement dans l'horticulture au printemps et l'arboriculture fruitière de juin à novembre.

Un cycle de travaux saisonniers d'avril à décembre en Loire-Atlantique

Le recrutement de travailleurs saisonniers ne se limite pas aux activités touristiques ou agricoles (cf. « Pour comprendre ces résultats » p. 8). D'autres secteurs comme la construction, les services aux entreprises ou les activités associatives, récréatives, culturelles et sportives, recrutent des saisonniers pour faire face à un surcroît d'activité temporaire et récurrent ou à des remplacements de salariés. En Loire-Atlantique, dès l'arrivée du printemps, les besoins en main-d'œuvre saisonnière se succèdent dans des secteurs d'activité très diversifiés. Ainsi, le maraîchage sollicite une main-d'œuvre abondante, principalement pour la cueillette et le conditionnement du muguet dans la seconde quinzaine d'avril. Prennent ensuite le relais, à partir des vacances de printemps, des activités touristiques très présentes sur le littoral : commerces, hôtellerie, camping, restauration, activités récréatives.

Dans ces secteurs, le recrutement de saisonniers double début juillet, pour répondre à l'afflux de vacanciers. Au cours de la période estivale, pour faire face à cet afflux de population mais aussi aux congés des salariés permanents, certains services aux entreprises comme les activités de nettoyage, de surveillance et de garde

embauchent des salariés saisonniers pour assurer la continuité du service. Dans le même temps, les activités de plein air ou récréatives pour les enfants ou adolescents en vacances offrent de nombreux postes à pourvoir pour quelques semaines. De plus, en juillet, certaines entreprises de la construction et de l'industrie recourent à des saisonniers recrutés en mission d'intérim pour faire face à un surcroît d'activité, avant le traditionnel creux observé en août dans ces activités.

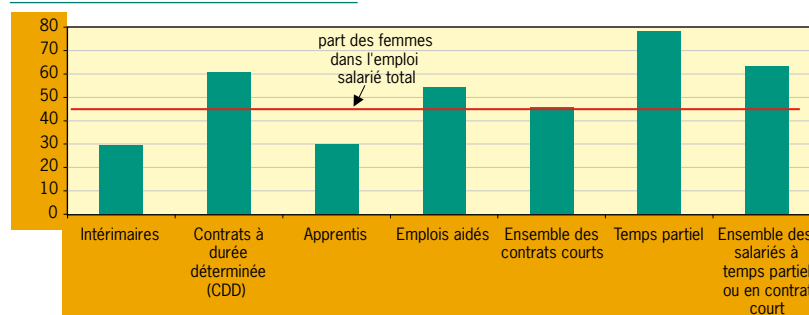
À l'automne, au moment des vendanges, apparaissent des besoins dans la récolte de fruits et la viticulture. À l'approche de la période des fêtes de

fin d'année, les industries agroalimentaires et la plupart des formes de commerce - grandes surfaces, mais aussi marchés ou commerces spécialisés tels que les bijouteries ou les magasins d'équipement du foyer - doivent faire face à un pic d'activité lié à leurs préparatifs.

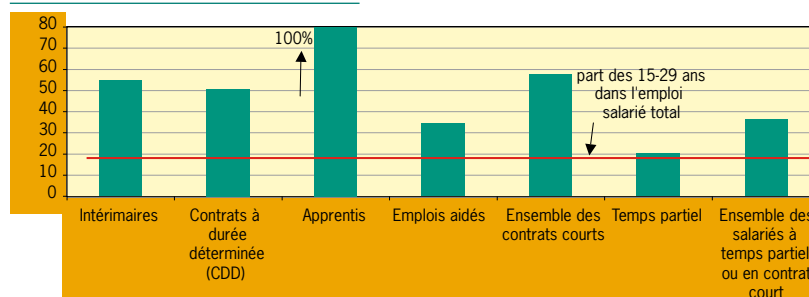
50 % des jeunes et des femmes sont concernés par les contrats courts ou à temps partiel

Les salariés à faible qualification sont les plus concernés par les contrats courts ou à temps partiel : c'est le cas

Proportion de femmes selon la forme d'emploi dans les Pays de la Loire (en %)



Proportion de 15-29 ans selon la forme d'emploi dans les Pays de la Loire (en %)



Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale en mars 2007.

Source : Insee, DADS 2007.

État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

de près de la moitié des employés et des ouvriers non qualifiés en mars 2007, contre un cadre ou un ouvrier qualifié sur cinq. Les femmes et les jeunes, catégories surreprésentées parmi les salariés à faible qualification, connaissent plus souvent ces situations présentant des risques de précarité. Ainsi, près de la moitié des salariés de moins de 30 ans sont touchés. Si les jeunes sont un peu moins souvent à temps partiel que leurs aînés, ils représentent en revanche la totalité des apprentis, plus de la moitié des intérimaires et sont deux fois plus souvent en CDD. La proportion de jeunes en contrat court dans la région est en outre plus élevée que la moyenne nationale, en lien avec la place plus importante qu'y tient l'apprentissage et avec l'entrée plus précoce des jeunes dans la vie active qu'ailleurs.

Les contrats courts ou à temps partiel concernent près de la moitié des

femmes salariées, contre un homme sur quatre. En outre, alors que les hommes de la région ne sont pas plus nombreux sur un emploi de ce type qu'ailleurs, les femmes le sont de leur côté davantage : 47 % contre 42 %. Dans la région, elles sont notamment plus fréquemment employées sur un contrat court qu'en moyenne nationale : 16,7 % contre 15,4 %. Ceci s'explique en partie par le fait que les jeunes femmes, qui sont davantage que leurs aînées sur des contrats de ce type, sont en moyenne plus actives dans la région qu'ailleurs. De plus, l'industrie agroalimentaire, particulièrement développée dans la région et où les femmes sont assez présentes, est un secteur qui recourt massivement à ce type de contrat.

Si les intérimaires et les apprentis sont majoritairement des hommes (sept sur dix), les femmes sont légèrement majoritaires parmi les contrats aidés et

les CDD. Mais surtout, quatre salariés à temps partiel sur cinq sont des femmes. Si travailler à temps partiel permet à une partie des femmes de concilier vie familiale et activité professionnelle, ce n'est bien évidemment, dans de nombreux cas, pas un choix. Ainsi en 2007, près d'un tiers des femmes françaises travaillant à temps partiel souhaiteraient travailler davantage. Ce phénomène de sous-emploi est révélateur de précarité professionnelle, avec ses répercussions sur les inégalités de salaires, de progression de carrière et sur la hauteur des retraites. Ces emplois à temps partiel concernent 1,4 million de personnes en France en 2007, dont les trois quarts sont des femmes. Hommes ou femmes, ce sont surtout les employés et à un degré moindre les ouvriers qui sont à temps partiel contre leur choix. ■

80 000 travailleurs pauvres dans les Pays de la Loire

Le concept de travailleur pauvre repose sur deux conditions que l'individu doit remplir sur la même période de référence (12 mois consécutifs) : avoir été actif pendant au moins 6 mois sur les 12 mois de la période de référence, dont au moins 1 mois en emploi, d'une part ; appartenir à un ménage dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté, d'autre part. Cette situation concernait 80 000 personnes en 2006 dans les Pays de la Loire, soit 6 % de l'ensemble des travailleurs, ce qui place la région légèrement en deçà du niveau national (7 %). Cette proportion est identique à celle d'Île-de-France, de Rhône-Alpes, de Lorraine et de Bourgogne.

Par définition, la famille de ces travailleurs et plus généralement toutes les personnes, adultes et enfants, qui vivent avec eux au sein du ménage, sont touchées par la pauvreté. Au total,

environ 190 000 personnes appartiennent à un ménage dans lequel vit au moins un travailleur pauvre, soit environ 60 % des personnes pauvres de la région et 5 % de la population totale régionale (2 points de moins qu'au niveau national).

Les personnes en emploi temporaire ou à temps partiel sont davantage exposées à cette situation de « pauvreté laborieuse ». La proportion de travailleurs pauvres est ainsi deux fois plus importante pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps complet.

Bien que moins concernés par le temps partiel, les hommes sont plus fréquemment exposés à la pauvreté que les femmes (7 % contre 6 %) et ce, d'autant plus qu'ils travaillent à temps partiel ou qu'ils connaissent une alternance travail-inactivité au cours de l'année. En effet, plus souvent que les femmes, ils apportent le

revenu principal du ménage. Ainsi, 15 % des hommes travaillant à temps partiel sont en situation de pauvreté contre 11 % des femmes. La part des travailleurs pauvres est par ailleurs plus importante après 40 ans : elle représente 8 % de ces travailleurs contre seulement 6 % de ceux âgés de 30 à 39 ans.

Les familles monoparentales, le plus souvent constituées d'une mère et de ses enfants, sont particulièrement exposées au risque de pauvreté. Elles sont trois fois plus nombreuses à être concernées par la pauvreté au travail que les couples avec ou sans enfant (14 % contre respectivement 6 % et 4 %). Les personnes seules sont également plus exposées à la pauvreté : une sur dix est considérée comme un travailleur pauvre. Malgré tout, les travailleurs pauvres vivant en couple sont largement majoritaires, ils représentent 61 % des travailleurs pauvres.

Les petites entreprises recourent fortement aux contrats courts ou à temps partiel

Les petites entreprises sont celles qui recourent le plus aux contrats courts ou à temps partiel. Dans 20 % des établissements de moins de 10 salariés, plus des trois quarts des salariés sont à temps partiel. Ceci est encore plus vrai dans

les petites entreprises de services aux particuliers. Il s'agit par exemple d'associations qui n'utilisent les services de leurs salariés que quelques heures par semaine ou de cabinets médicaux libéraux qui n'emploient bien souvent qu'une

secrétaire ou une femme de ménage à temps partiel. Par ailleurs, un quart des établissements de moins de 50 salariés emploient plus du quart de leurs salariés sur des contrats courts, contre un établissement de 250 salariés ou plus sur dix.



État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

Le saisonnier est jeune, ouvrier ou employé

« Boulots d'été », soldes, période de Noël ou encore récolte du muguet : les travailleurs saisonniers sont embauchés pour faire face à un surcroît d'activité temporaire et récurrent. Ils présentent un profil bien particulier. La grande majorité de ces emplois de saisonniers sont ainsi des postes d'employés et d'ouvriers. Les femmes sont en outre majoritaires dans la plupart des secteurs employeurs de main-d'œuvre saisonnière en contrat à durée déterminée. On compte jusqu'à deux femmes pour un homme dans l'hébergement touristique. Seules font exception les activités associatives, récréatives, culturelles et sportives, où les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes. A contrario, dans les secteurs qui recourent à des intérimaires saisonniers, les hommes sont très largement majoritaires : 96 % dans la construction, 88 % dans l'industrie

(hors agroalimentaire), 66 % dans le commerce de gros et les transports.

Les jeunes sont également surreprésentés parmi les saisonniers, particulièrement dans le commerce de détail et la restauration. Plus des deux tiers des saisonniers de ces secteurs ont moins de 25 ans en Loire-Atlantique, de même qu'en Vendée, si l'on se limite aux activités liées au tourisme. Les saisonniers des activités associatives, récréatives, culturelles et sportives sont plus âgés : la moitié d'entre eux ont entre 26 et 49 ans.

Dans les activités qui recourent à des intérimaires saisonniers, si les jeunes sont également majoritaires, les salariés plus expérimentés sont également bien représentés : entre 40 et 46 % des saisonniers ont entre 26 et 49 ans dans la construction, l'industrie, le commerce de

gros et les transports. De son côté, l'agriculture fait appel à de nombreux jeunes pour faire face à des pics d'activité saisonniers, mais elle recourt aussi davantage que les autres secteurs à des seniors : 15 % des salariés ont 50 ans ou plus.

Ces disparités reflètent des motivations différentes : par exemple, un étudiant qui cherche un emploi pendant les périodes creuses telles que les vacances scolaires, ou encore une personne sans activité professionnelle régulière qui recherche une couverture sociale ou une rémunération d'appoint. Ces emplois saisonniers peuvent parfois servir de tremplin vers un contrat à durée indéterminée, notamment pour les jeunes femmes qui exercent une activité dans le commerce de détail.

Pour comprendre ces résultats

- Sous le terme **formes particulières d'emploi** - ou parfois emplois précaires - sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée : il s'agit de l'intérim, des contrats à durée déterminée (CDD), de l'apprentissage et des contrats aidés.
- Le **travail saisonnier** inclut l'emploi salarié de l'ensemble des activités présentant une saisonnalité de l'emploi au niveau local, que celle-ci corresponde à un surcroît d'activité temporaire et récurrent lié au rythme des saisons (récolte, cueillette...), aux modes de vie collectifs (tourisme...) ou à des remplacements de salariés (congrés...). Cette variation d'activité est ainsi indépendante de la volonté de l'employeur.
- Le **niveau d'emplois saisonniers** pour une activité saisonnière donnée au cours d'une période donnée est défini comme la différence entre le pic d'emploi salarié au cours de la période considérée et le niveau de référence annuel d'emploi salarié dans l'activité considérée.
- Le champ des **services à la personne** est défini par le décret n°2005-1698 du 29 décembre 2005. Il comprend les services aux personnes dépendantes, les services à la famille (garde d'enfants, soutien scolaire...), ainsi que les services de la vie quotidienne (ménage/repassage, jardinage, bricolage...).

Pour en savoir plus

Seguin S., **L'empreinte des contrats courts ou à temps partiel dans l'emploi des Pays de la Loire**, Insee Pays de la Loire, Études, n°82, décembre 2009.

Seguin S., **Contrats précaires en Pays de la Loire : femmes et jeunes premiers concernés**, Insee Pays de la Loire, Informations statistiques, n°341, décembre 2009.

Julé M., « **Les services à la personne : de meilleures conditions d'emploi dans la sphère publique** », in L'année économique et sociale 2009 dans les Pays de la Loire, Insee Pays de la Loire, Dossier, n°36, mai 2010.

Allain B. et al., **Emplois saisonniers en Loire-Atlantique et en Vendée : des offres variées d'avril à décembre**, Insee Pays de la Loire, Études, n°91, décembre 2010.

Allain B. et al., **Les travailleurs saisonniers en Loire-Atlantique et Vendée**, Insee Pays de la Loire, Informations statistiques, n°390, décembre 2010.

Allain B. et al., **Femmes en Pays de la Loire - Regards sur la parité**, Insee Pays de la Loire, Dossier, n°28, mars 2008.

L'emploi, nouveaux enjeux - Édition 2008, Insee références, novembre 2008.

De Foucauld J.-B., **Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir**, Rapport du groupe de travail du Cnis sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi, n°108, septembre 2008.

Marchand O., **50 ans de mutations de l'emploi**, Insee Première, n°1312, septembre 2010.

Paugam S., **Le salarié de la précarité**, PUF, Paris, 2000.

L'effet de la crise économique sur les formes d'emploi

Guillaume COUTARD, Laurence HAUTOBOIS et Sébastien SEGUIN (Insee)

Les conséquences de la crise économique sur le marché du travail des Pays de la Loire sont visibles dès le 2^e trimestre 2008 : destructions d'emplois, forte hausse du chômage et des défaillances d'entreprises, tassement des créations d'entreprises. Les personnes disposant d'un emploi stable semblent néanmoins avoir été relativement épargnées, les entreprises ayant largement eu recours à trois autres leviers pour faire face à la contraction conjoncturelle d'activité : utilisation du chômage partiel, réduction des heures supplémentaires et du nombre de missions d'intérim. Dans le même temps, la répartition des embauches par type de contrat a évolué : moins confiants qu'avant le déclenchement de la crise, les entrepreneurs hésitent à embaucher en CDI et recourent de plus en plus aux CDD.

Les hommes ont été plus fortement touchés par la dégradation du marché du travail que ne l'ont été les femmes, dans la mesure où ils sont majoritaires dans l'industrie et la construction, secteurs ayant le plus pâti de la crise. Cependant, ils profitent davantage de la légère reprise entamée début 2010. C'est en Vendée et dans la Sarthe, départements les plus industrialisés de la région, que la hausse du chômage a été la plus forte.

L'économie s'est redressée modestement en 2010 dans les Pays de la Loire, mais de manière plus accentuée qu'au niveau national. La reprise d'activité s'est surtout traduite par une nette reprise de l'emploi intérimaire.

Comme la plupart des pays de la zone euro, le Royaume-Uni ou le Japon, la France entre en récession dès le 2^e trimestre 2008 avec une première contraction du produit intérieur brut (PIB) de - 0,4 %. Le plus fort de la crise économique est atteint au 1^{er} trimestre 2009 et les premiers signes d'amélioration interviennent en France dès le 2^e trimestre. La région des Pays de la Loire, jusque-là dans une dynamique positive, n'a pas pour autant été épargnée par la crise. Ainsi, jusqu'à la mi-2009, l'emploi régional, principalement l'emploi intérimaire, pâtit fortement du contexte économique dégradé, surtout dans l'industrie et la construction.

Chute de l'activité économique des Pays de la Loire à la mi-2008

En 2008, le PIB des Pays de la Loire progresse de 3,7 % par rapport à 2007. Si cette hausse est supérieure à la croissance nationale (+ 2,9 %), elle est néanmoins inférieure à la croissance régionale du PIB entre 2006 et 2007. En effet, la contraction d'activité est ressentie dès le 2^e trimestre 2008 dans la région comme en France métropolitaine. C'est en 2009 que le PIB régional enregistre un net recul :

Évolution des principaux indicateurs économiques en Pays de la Loire entre 2007 et 2010

	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Évolution annuelle du PIB (en %)	3,7	- 2,4	n.d.
Évolution annuelle des créations d'entreprises (hors auto-entrepreneurs - en %)	- 2	- 2,4	6
Évolution annuelle des défaillances d'entreprises (en %)	25	14	- 3
Évolution annuelle de l'emploi (en %)	- 0,5	- 2,2	1,6
Évolution annuelle du taux de chômage (en points)	0,4	1,9	- 0,5

n.d. : non disponible

Sources : Insee, comptes régionaux - Sirene - Bodacc - estimations d'emploi - taux de chômage localisés.

- 2,4 % en volume par rapport à l'année précédente. La région est ainsi plus fortement touchée par la récession entamée depuis le printemps 2008 que par celle de 1993, durant laquelle le PIB s'était replié de 0,5 % (- 1,2 % au niveau France de province).

Dans les Pays de la Loire, la crise se traduit par un recul de la création de valeur ajoutée de l'ensemble des secteurs d'activité. La contribution au PIB de l'industrie s'effrite sur l'ensemble de la période, même si elle résiste mieux que sur l'ensemble du territoire. Ce secteur demeure ainsi toujours une spécificité régionale. En 2009, les services marchands génèrent toujours plus de la moitié de la valeur ajoutée régionale, mais celle-ci se contracte comme dans l'ensemble des régions de

province (- 0,6 %). Ce résultat est en grande partie imputable aux difficultés rencontrées dans les services aux entreprises, tributaires de la conjoncture industrielle et particulièrement implantés dans la région.

Vigoureuses les années précédentes, les créations d'entreprises se tassent en 2008. Début 2009, la reprise est très vive grâce à l'instauration au 1^{er} janvier du statut d'auto-entrepreneur. Hors auto-entrepreneurs, le nombre de créations d'entreprises diminue en revanche fortement en 2009 dans les Pays de la Loire (- 24 %). Parallèlement, le nombre de défaillances enregistrées en Pays de la Loire, après un bond de 25 % en 2008 contre 14 % en France métropolitaine, progresse encore de 9 % en 2009 (+ 8 % en France).



État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

Plus de 32 000 emplois perdus et une forte progression du chômage

Les conséquences de la crise économique sur le marché du travail sont visibles dès le 2^e trimestre 2008. La région perd ainsi plus de 32 000 emplois entre début 2008 et fin 2009. C'est au cœur de la crise, entre le 4^e trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009, que l'économie régionale subit la plus forte baisse, du fait de la diminution particulièrement forte du commerce mondial et de l'activité industrielle. Par la suite, le repli est plus modéré et la reprise d'activité fin 2009 permet à la région de stabiliser ses effectifs.

Durement marquée par le recul de l'emploi, la région l'est donc inévitablement par la progression du chômage. À partir du 2^e trimestre 2008, le taux de chômage régional s'inscrit à la hausse, à un rythme plus soutenu qu'au niveau national : + 2,6 points en deux ans, contre + 2,3 points. Malgré cette réduction de l'écart de taux de chômage avec la métropole, la région reste la 4^e des régions françaises les moins touchées par le chômage. Il s'élève au 4^e trimestre 2009 à 8,5 % de la population active contre 9,6 % en France métropolitaine.

L'intérim et le chômage partiel au cœur des ajustements

L'emploi salarié total a ainsi reculé de 3,4 % dans les Pays de la Loire sur l'ensemble de la période de crise,

soit une diminution comparable à la moyenne nationale (- 3,6 %). Si l'intérim a joué à plein le rôle d'ajustement au choc face à la crise dans les Pays de la Loire, les personnes disposant d'un emploi stable semblent alors avoir été relativement épargnées dans la région. Hors intérim, l'emploi régional ne recule ainsi que de 1,7 % entre début 2008 et fin 2009, contre un repli de 2,5 % en France métropolitaine.

Les entreprises de la région ont également eu massivement recours au chômage partiel pour amortir le choc de la baisse des carnets de commandes et tenter de protéger les emplois. Ainsi, dès le 4^e trimestre 2008, le recours au chômage partiel est plus important dans la région qu'il ne l'est ailleurs. Les Pays de la Loire passent de 41 000 heures de chômage partiel autorisées en janvier 2008 à 2,4 millions au plus fort de la crise, en avril 2009. Les volumes sont restés élevés tout au long de l'année 2009, au cours de laquelle les entreprises des Pays de la Loire ont été à l'origine de 9,3 % du chômage partiel autorisé en France métropolitaine.

L'intérim touché de plein fouet

Troisième région de France en nombre d'intérimaires derrière l'Île-de-France et Rhône-Alpes, les Pays de la Loire sont également, derrière ces deux mêmes régions, la région ayant le plus réduit en volume son recours à l'intérim entre début 2008 et fin 2009 : -17 300 emplois, soit une réduction de 34 % de l'intérim contre -27 % en France.

L'intérim ne représente alors plus que 34 000 emplois dans la région fin 2009, contre 51 000 deux ans auparavant.

L'emploi intérimaire régional chute ainsi plus fortement en Pays de la Loire qu'ailleurs dès le 2^e trimestre 2008 et jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre 2009. L'industrie et la construction sont les secteurs les plus touchés. L'industrie régionale fait proportionnellement plus appel à ces contrats : plus de la moitié des contrats effectués dans la région sont réalisés dans ce secteur contre seulement le tiers en France métropolitaine. Plus d'un emploi intérimaire sur trois est détruit entre début 2008 et fin 2009 (-9 300 équivalents temps plein). Cette baisse est principalement le résultat des fortes difficultés rencontrées dans la construction navale, aéronautique et ferroviaire, ainsi que dans l'automobile.

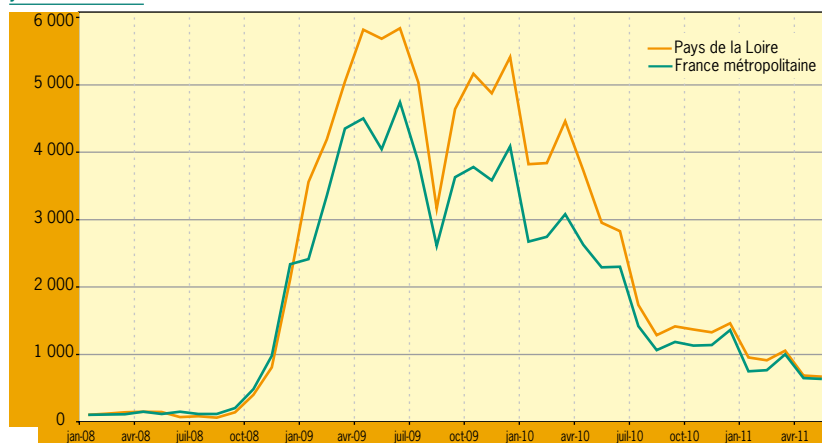
La bonne tenue des industries agroalimentaires, qui emploient près d'un intérimaire régional sur cinq, a limité la baisse en 2008. Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein de ce secteur progresse de 1 % sur l'ensemble de la crise (début 2008 à fin 2009), mais enregistre toutefois un coup d'arrêt en 2009 (-4 %). Deuxième secteur des Pays de la Loire ayant fortement recours à l'intérim, la construction réduit ses effectifs intérimaires de 13,5 % durant la période de crise. Tous secteurs confondus, l'emploi intérimaire ne reprend dans la région qu'à partir du 3^e trimestre 2009, soit 3 mois après la France. Cette reprise est en outre un peu moins soutenue dans la région qu'ailleurs.

Forte chute des embauches en CDI...

En 2010, les établissements employeurs de la région ont déclaré l'embauche de 994 000 salariés relevant du régime général de la sécurité sociale (hors intérim). Ceux-ci ont été embauchés sur des contrats de durées très variables. Ainsi, la majorité des embauches concerne des contrats de travail de très courte durée : 62 % des embauches en 2010 dans les Pays de la Loire concernent des CDD de moins d'un mois. Liés principalement aux besoins d'emplois saisonniers, les recrutements sous forme de CDD de moins d'un mois semblent dépendre de façon assez marginale de la crise économique : entre 2007 et 2010, leur nombre a augmenté assez

Un recours plus important au chômage partiel dans les Pays de la Loire qu'en moyenne nationale

Évolution du nombre d'heures de chômage partiel autorisées (base 100 en janvier 2008)



Source : ministère du travail, de l'emploi et de la santé - DGEFP, extraction Silex du 1^{er} juin 2011.

État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

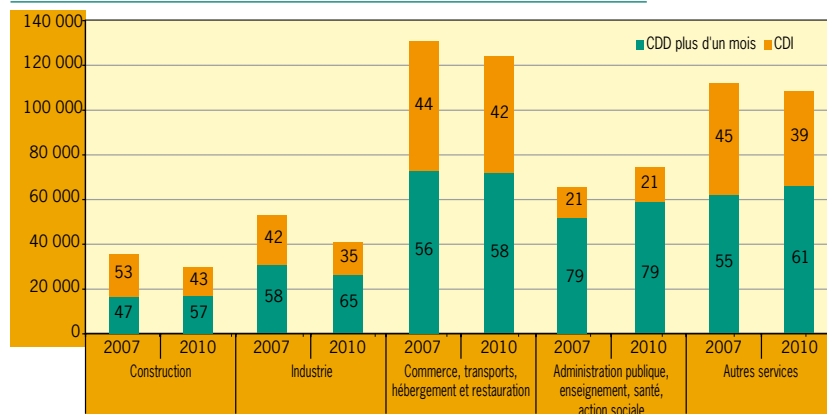
régulièrement, de 13 % en trois ans. En revanche, la crise économique a eu une influence forte tant sur le nombre d'embauches de plus d'un mois - plus significatives économiquement que celles de moins d'un mois - que sur la répartition de celles-ci entre les deux types de contrat (CDD ou CDI).

Les embauches de plus d'un mois ont ainsi diminué de 20 000 entre 2007 et 2010, soit une baisse de 5 %. Celle-ci est liée à un fort recul des embauches en CDI entre 2007 et 2009, qui constitue le point culminant de la crise : un quart de moins. Si les recrutements en CDI sont repartis à la hausse en 2010, leur nombre reste encore bien inférieur au niveau atteint avant la crise. Dans le même temps, du fait de la baisse importante de l'activité économique, les embauches en CDD de plus d'un mois ont également diminué, mais nettement moins que les CDI : - 6 % entre 2007 et 2009. Comme pour les CDI, les recrutements en CDD sont repartis à la hausse en 2010 ; contrairement aux CDI, ils ont néanmoins dépassé en 2010 le niveau atteint en 2007.

Au final, la part des CDD dans l'ensemble des embauches de plus d'un mois a donc fortement augmenté : elle est passée de 59 % à 64 % entre 2007 et 2010. Les effets de la crise économique se font ainsi encore sentir dans le choix de recrutement des employeurs : moins confiants qu'avant le déclenchement de la crise, ceux-ci hésitent à embaucher en CDI et privilégient autant que possible les CDD. La reprise de l'emploi

La chute des embauches en CDI a été particulièrement forte dans l'industrie et la construction

Évolution du nombre de CDD et de CDI et de leur part dans les embauches de plus d'un mois selon le secteur dans les Pays de la Loire (en %)



Sources : Acoiss ; Urssaf.

concerne donc davantage l'emploi de courte durée que l'emploi « stable ». Il en résulte un *turnover* plus élevé dans les entreprises.

Tous types de contrats confondus, la chute des embauches entre 2007 et 2010 est particulièrement sensible dans la construction et dans l'industrie. Elle a surtout concerné les CDI : la part des embauches en CDI a ainsi diminué respectivement de 10 et 7 points dans ces deux secteurs sur cette période. Dans le commerce et les services, en revanche, le nombre d'embauches comme leur répartition par type de contrat sont restés assez stables. Le poids des CDD, qui représentaient déjà six embauches de plus d'un mois sur dix, continue cependant de progresser

(+ 3 points en trois ans). En particulier, l'empreinte des CDD est de plus en plus forte dans des activités où le recours aux CDD était encore minoritaire en 2007 : activités financières et d'assurance, activités immobilières et secteur information-communication.

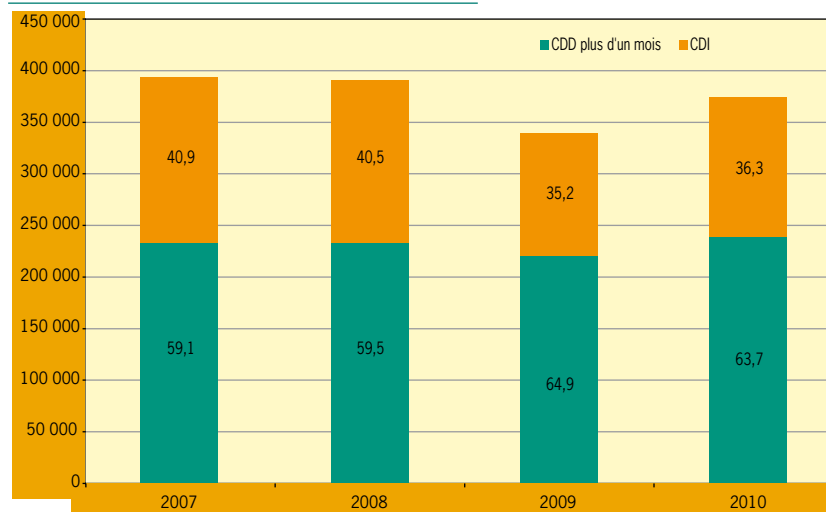
La crise a également eu un impact sur le recours aux autres formes d'emploi. Après une forte progression de 2003 à 2007, le nombre d'apprentis a baissé dans l'académie de Nantes entre 2007 et 2009 (- 4 %)¹.

... et du recours aux heures supplémentaires début 2009

La loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (dite « loi TEPA ») exonère de l'impôt sur le revenu les heures supplémentaires effectuées à partir du 1^{er} octobre 2007 et allège les cotisations sociales pour les salariés et les employeurs ayant recours aux heures supplémentaires. Conséquence de cette incitation fiscale, en Pays de la Loire comme au niveau national, le recours aux heures supplémentaires a augmenté de 20 % au premier semestre de 2008, avant de se stabiliser au second semestre. Cette stabilisation a découlé d'une stagnation du recours aux heures supplémentaires dans l'industrie et de son effondrement dans la construction au 3^e trimestre 2008, en lien avec le recul de l'activité. Dans le commerce et les services, en revanche, le recours

Forte chute des embauches en CDI lors de la crise économique

Évolution du nombre de CDD et de CDI et de leur part dans les embauches de plus d'un mois dans les Pays de la Loire (en %)



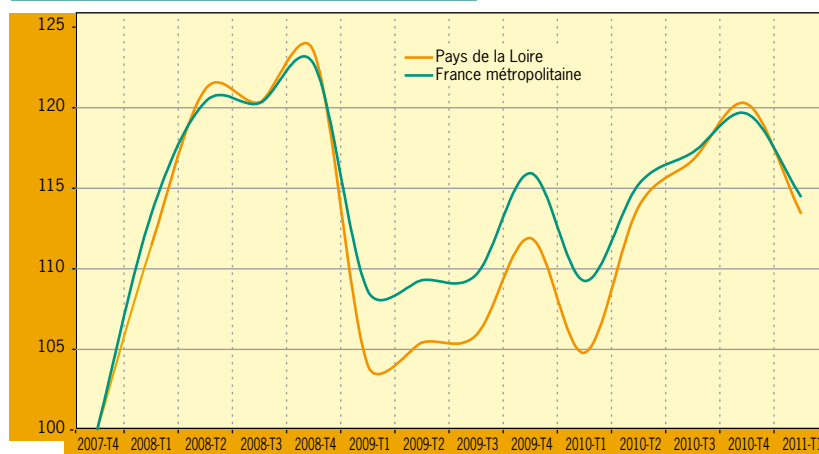
Sources : Acoiss ; Urssaf.

¹ Cf. le chapitre « La formation en alternance et les autres contrats aidés : un tremplin pour s'insérer dans le monde du travail ? », p. 26.



État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

Évolution du recours aux heures supplémentaires entre 2007-T4 et 2011-T1 (Base 100 au 4^e trimestre 2007)



Source : Acoos.

aux heures supplémentaires a continué de progresser tout au long de l'année 2008.

Au 1^{er} trimestre 2009, le recours aux heures supplémentaires chute fortement. Cette diminution est encore beaucoup plus marquée dans la région qu'au niveau national : - 6 % contre - 1 % par rapport au trimestre précédent. Cette chute plus importante dans la région s'explique par le poids plus élevé de l'industrie, qui a été la première touchée par le recul de l'activité avec la construction. Le recours aux heures supplémentaires s'est ensuite stabilisé jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre 2010, à l'exception d'un pic ponctuel au 4^e trimestre 2009. Depuis lors, le recours aux heures supplémentaires a augmenté et a retrouvé un niveau à peine inférieur à celui de 2008.

Un repli de l'industrie moins marqué dans les Pays de la Loire

En Pays de la Loire, l'industrie régionale perd 6,0 % de l'ensemble de ses emplois entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 4^e trimestre 2009 (- 16 000 postes), contre - 6,7 % en moyenne nationale. Les biens d'équipements régionaux et tout particulièrement la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines sont particulièrement affaiblis. En revanche, sur l'ensemble de 2009, les industries agroalimentaires résistent mieux que les autres secteurs.

Les services marchands hors intérim sont moins vulnérables aux aléas conjoncturels dans la région que sur l'ensemble du territoire métropolitain :

3 100 emplois salariés hors intérim (+ 0,9 %) sont créés entre début 2008 et fin 2009. Grâce au maintien de la consommation des ménages en 2008 et à un fort dynamisme démographique local, l'emploi salarié dans le commerce reste fin 2009 à un niveau proche de celui d'avant la crise : il ne recule que de 0,4 % sur deux ans, contre 3,0 % en moyenne nationale.

Les hommes, premiers touchés par la crise

Les hommes ont été plus fortement touchés par la dégradation du marché du travail que ne l'ont été les femmes. Fin 2009, les Pays de la Loire comptaient plus de demandeurs d'emploi masculins que féminins : ils représentaient près de 53 % de l'ensemble contre 47 % deux ans plus tôt. En cela, la région rejoint une tendance nationale. Les hommes,

surreprésentés dans l'industrie et la construction, mieux rémunérés et travaillant moins à temps partiel, sont les plus exposés à un retournement de conjoncture. Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ainsi que les chômeurs de longue durée sont les catégories particulièrement pénalisées par la crise économique : leur nombre progresse respectivement de 71 % et 33 % de début 2008 à fin 2009.

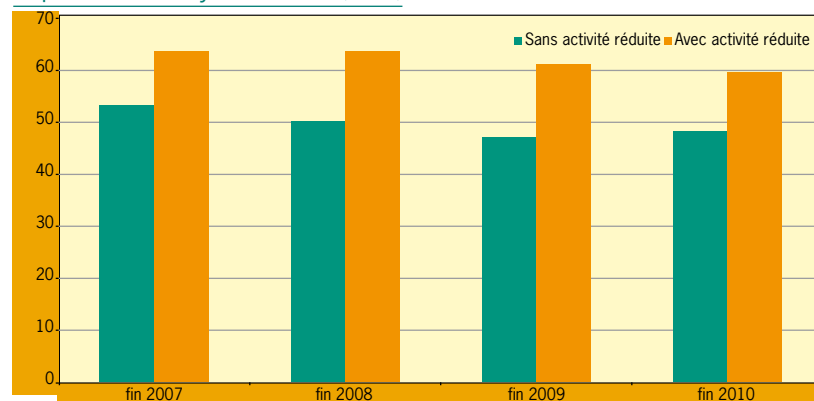
Depuis début 2010, la tendance s'atténue néanmoins. Les hommes profitent en effet davantage de la légère reprise entamée au premier semestre : le nombre de femmes demandeurs d'emploi inscrites en catégorie A - celles qui n'ont exercé aucune activité au cours du mois considéré - reste stable, tandis que le nombre d'hommes demandeurs d'emploi de cette catégorie diminue. En mai 2011, il y a autant de femmes que d'hommes à la recherche d'un emploi. Parallèlement, les femmes restent largement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite (catégories B et C), ce qui traduit une précarisation toujours plus forte de l'emploi des femmes. Début 2011, elles représentaient ainsi environ 60 % des demandeurs d'emploi de catégorie B et C en Pays de la Loire. Leur nombre a augmenté de 8 % en un an, de mai 2010 à mai 2011.

Des effets de la crise différenciés selon les territoires

Avec la crise, l'amplitude entre les taux de chômage des différents départements s'accroît : l'écart entre

Les hommes davantage touchés par la hausse du chômage que les femmes

Évolution de la part des femmes dans les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans les Pays de la Loire (en %)



Lecture : La part des femmes dans les demandeurs d'emploi n'ayant pas exercé d'activité, même réduite, au cours du mois considéré est passée de 53 % à la fin 2007 à 48 % à la fin 2010.

Source : Pôle emploi.

État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

le taux le plus haut et le plus bas est de 2,6 points fin 2009 contre 2 points début 2008. Ainsi, la progression du taux de chômage touche l'ensemble des départements des Pays de la Loire, mais à des degrés différents. Les augmentations les plus élevées concernent la Vendée et la Sarthe (+ 3,2 points). Plus industriel, l'emploi de ces deux départements est proportionnellement plus touché par la crise. Dans les autres départements de la région, la hausse du chômage est également significative et supérieure à celle de l'ensemble des départements français.

L'évolution entre 2007 et 2010 des embauches en CDD et CDI a suivi les mêmes tendances dans tous les départements de la région. Toutefois, la crise n'a pas touché tous les départements avec la même intensité. C'est en Vendée que les embauches ont le plus reculé entre 2007 et 2010 (- 11 %), en particulier celles en CDI. La chute des embauches est également très nette en Loire-Atlantique et en Mayenne. En revanche, sur la même période, les embauches en CDD de plus de trois mois ont continué à augmenter en Loire-Atlantique, en Mayenne et dans la Sarthe ; elles sont restées stables dans le Maine-et-Loire et ont diminué en Vendée.

Si tous les départements ont été concernés par la chute du recours aux heures supplémentaires début 2009, c'est dans le Maine-et-Loire et dans la Sarthe que celle-ci a été la plus sensible.

Redressement modeste de l'économie des Pays de la Loire en 2010

Malgré une conjoncture plus favorable en 2010, la situation financière des entreprises est restée assez fragile. Après deux années de forte augmentation, le nombre de défaillances s'est légèrement replié (- 3 % par rapport aux dix premiers mois de l'année 2009), mais moins qu'au niveau national (5 %). Aussi, le nombre de procédures de redressement judiciaire enregistrées en 2010 est resté très supérieur à celui de 2007, avant la crise (+ 35 %). En ce qui concerne les créations d'entreprises, l'année 2009 avait été marquée par la mise en place du statut d'auto-entrepreneur et, en conséquence, par une forte baisse des créations d'entreprises hors auto-entreprises. En 2010, la tendance s'est inversée dans les Pays de la Loire : les créations hors auto-entreprises augmentent de 5,6 %, grâce notamment aux créations dans la construction, secteur qui avait été fortement touché par la crise. Signal encourageant sur la santé économique de la région, les créations d'entreprises sociétaires ont augmenté de 8 % par rapport à 2009, dépassant ainsi le niveau atteint en 2007.

Signe du redémarrage de l'activité, l'emploi salarié des secteurs marchands s'est redressé en 2010 dans les Pays de la Loire, de manière plus accentuée qu'au niveau national : + 1,6 % contre + 0,8 %. Très présent dans la région, l'emploi intérimaire explique l'essentiel

de la reprise de l'emploi, après avoir joué à plein son rôle d'amortisseur pendant la crise. Dans le même temps, l'emploi salarié hors intérim a légèrement augmenté (+ 0,5 % contre + 0,1 % au niveau national), grâce aux seules embauches dans les services marchands. L'emploi salarié a en effet continué de reculer dans l'industrie (- 1,6 % en 2010, après - 4,4 % en 2009), tandis qu'il est resté quasiment stable dans la construction et le commerce.

Conséquence de ce regain de l'emploi, le chômage s'est replié tout au long de l'année 2010 (- 0,6 point entre fin 2009 et fin 2010), pour s'établir à 7,9 % au 4^e trimestre 2010. Le taux de chômage reste néanmoins nettement supérieur à son niveau d'avant la crise (5,9 % mi-2008). De plus, le nombre de demandeurs d'emploi ayant une activité réduite n'a pas cessé de progresser en 2010. Au final, une part croissante de la population active serait ainsi soumise au risque d'être marginalisée ou précarisée, ce que semble confirmer la hausse du nombre de bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) : + 7 % en 2010 dans la région, contre + 6 % en moyenne nationale.

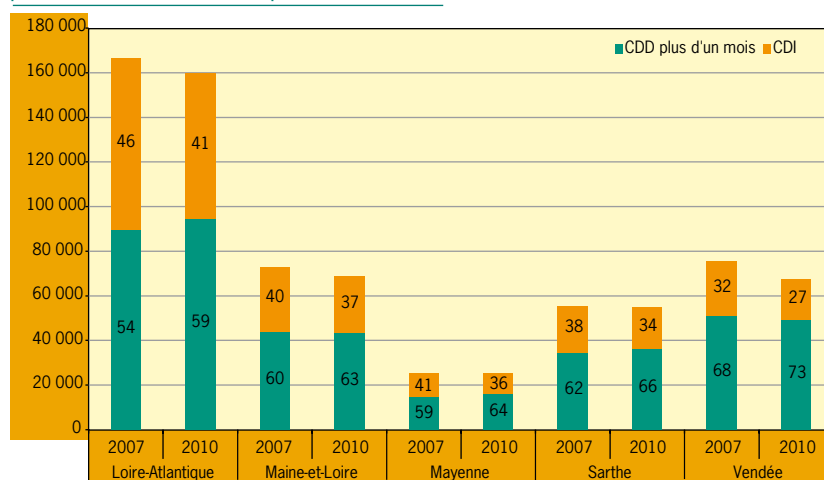
Reprise de l'intérim en 2010

Le recul de l'emploi intérimaire, consécutif à la crise économique, s'est poursuivi jusqu'au début de l'année 2010. Depuis, une nette reprise s'est produite : sur l'ensemble de l'année 2010, le nombre d'équivalents temps plein de l'intérim a progressé de 23 % par rapport à 2009, pour atteindre 39 400 équivalents temps plein en moyenne par mois. Cette progression a été encore plus forte dans les Pays de la Loire qu'au niveau national (+ 5 points). Tous les départements ont été concernés, avec des variations comprises entre + 9 % en Loire-Atlantique et + 39 % en Mayenne. Le volume d'emplois intérimaires reste néanmoins en retrait par rapport aux années d'avant-crise et en particulier l'année 2007 (- 15 %). La durée moyenne des missions d'intérim dans la région a par ailleurs légèrement diminué par rapport aux années d'avant-crise : 1,7 semaine contre 2 semaines.

En 2010, l'industrie contribue pour moitié au volume d'emplois intérimaires,

La chute des embauches en CDI a été particulièrement forte en Loire-Atlantique, Mayenne et Vendée

Évolution du nombre de CDD et de CDI et de leur part dans les embauches de plus d'un mois selon le département (en %)



Sources : Acoff ; Urssaf.



État des lieux sur les formes d'emploi dans les Pays de la Loire

alors qu'elle ne représente globalement que le quart de l'emploi salarié total. C'est dans ce secteur que la hausse a été la plus sensible : + 39 % par rapport à 2009. Le volume d'emplois intérimaires a même doublé en un an dans la fabrication de matériels de transport. Dans les services, le nombre d'équivalents temps plein a progressé de 18 % entre 2009 et 2010. Pour sa part, le secteur du commerce génère 2 700 emplois équivalents temps plein : + 7 % par rapport à 2009. Avec 8 700 emplois équivalents temps plein en moyenne par mois, la construction reste l'un des principaux secteurs ayant recours à l'intérim dans la région. Toutefois, la progression n'est que de 3 % par rapport à 2009. Dans ce secteur, la hausse de l'intérim a été particulièrement soutenue en Vendée : + 15 %.

Répartition des emplois équivalents temps plein d'intérim (EETP) en moyenne par mois par grand secteur d'activité en Pays de la Loire

	Année 2007	Année 2008	Année 2009	Année 2010	Évolution sur un an (en %)	Répartition des EETP par secteur (en %)
Industrie	26 787	24 721	15 465	21 465	38,8	54,5
Construction	9 667	9 851	8 435	8 710	3,3	22,1
Commerces	3 061	3 124	2 537	2 709	6,8	6,9
Services	6 390	6 397	5 130	6 055	18,0	15,4
Autres secteurs et non renseigné	675	539	425	444	4,5	1,1
Total région	46 579	44 631	31 992	39 383	23,1	100,0
France	637 904	604 319	447 348	527 147	17,8	//
Part de la région dans la France (en %)	7,3	7,4	7,2	7,5	//	//

Sources : Dares ; Direccte Pays de la Loire.

Pour comprendre ces résultats

L'équivalent-emploi temps plein est le rapport du nombre total de semaines de travail réalisées par les intérimaires au nombre total de semaines ouvrées d'un trimestre. L'équivalent-emploi temps plein mesure un volume de travail en intérim. Ce volume est ventilé par secteur d'activité utilisateur.

Les formalités obligatoires liées à l'embauche doivent être effectuées sur un support unique, la **Déclaration unique d'embauche (DUE)**, remplie par l'employeur et adressée à l'URSSAF ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) selon le régime dont il relève, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail. La DUE doit être réalisée au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche. Il s'agit donc d'une formalité préalable à l'embauche qui, de ce fait, traduit une intention d'embauche à très court terme. Les déclarations d'embauche de plus d'un mois comprennent les CDI et les CDD de plus d'un mois.

Pour en savoir plus

Lacroix S., **Les conséquences de la crise sur l'emploi dans les régions**, Insee première, n°1295, mai 2010.

Mansuy A. et Nouël de la Buzonnière C., **Une photographie du marché du travail en 2009**, Insee première, n°1331, janvier 2011.

Domens J., **Parcours des intérimaires : les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009**, Dares, Analyses, n°33, avril 2011.

Milewski F., **Chômage et emploi des femmes dans la crise en France**, OFCE, Lettre, n°318, mai 2010.

Donzé T. et al., **L'emploi local face à la crise de 2008 à 2009 - un révélateur des divergences territoriales**, Fnau, Les dossiers, n°23, juin 2011.

Okham E., **L'année économique et sociale 2010 dans les Pays de la Loire**, Insee Pays de la Loire, Dossier, n°41, mai 2011.

Hautbois L., **Crise en Pays de la Loire : industrie et intérim dans la tourmente**, Insee Pays de la Loire, Études, n°88, mai 2010.

Hautbois L., **Conjoncture - Le PIB des Pays de la Loire recule en 2009**, Insee Pays de la Loire, Informations statistiques, n°383, novembre 2010.

L'intérim et les CDD représentent quatre embauches sur cinq

Christophe FOUCHARD et Sébastien SEGUIN (Insee)

L'embauche en contrat à durée indéterminée n'est plus la norme. Les entreprises recourent davantage aux emplois temporaires, comme les contrats à durée déterminée et les missions d'intérim. Leur poids dans les embauches est prépondérant : quatre embauches sur cinq pour les entreprises de 50 salariés ou plus en 2006. Les entreprises de la région recourent fortement à l'intérim dans la construction et l'industrie, aux CDD dans les services. En conséquence, si l'intérim concerne principalement les ouvriers, les CDD concernent surtout des employés. Ces salariés subissent dès lors une situation de précarité liée à leur contrat de travail, plus souvent imposé que choisi. Cette situation n'est heureusement pas pérenne pour la majorité des salariés, qui parviennent au bout de quelques mois ou années à intégrer un emploi stable. L'intérim semble davantage faciliter l'obtention d'un CDI que les CDD. Les conditions de vie des salariés en CDD ou en intérim sont en effet difficiles : leurs horizons professionnels sont limités, leurs revenus sont faibles, leurs conditions de logement moins bonnes.

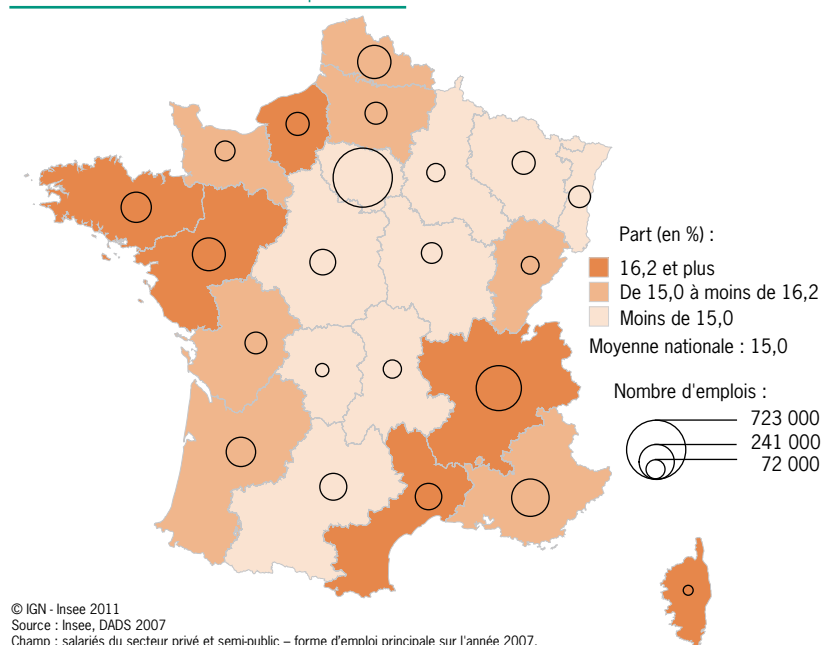
Les emplois temporaires, comprenant les contrats à durée déterminée (CDD), les missions d'intérim et les contrats d'apprentissage, prennent de plus en plus d'importance dans les entreprises. La gestion flexible de l'emploi présente en effet pour les entreprises de multiples avantages. Ces recrutements pour une durée limitée permettent en premier lieu d'adapter au plus juste le volume de travail aux fluctuations de l'activité, pour faire face aux activités saisonnières ou pour remplacer un salarié absent. Mais ils ne sont pas utilisés uniquement pour des raisons conjoncturelles, puisqu'ils constituent aussi un moyen de limiter l'offre de formation et de carrière à un noyau de salariés stables, de tester de nouveaux embauchés ou encore d'inciter à l'effort au travail dans un contexte de chômage important. L'usage de contrats précaires illustre en outre le renforcement du clivage entre main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. Si les entreprises s'efforcent en effet de s'assurer de la stabilité de leurs personnels qualifiés au moyen de contrats durables, elles le font moins pour des personnels non qualifiés jugés plus substituables.

225 000 salariés en emploi temporaire en 2007

Sur l'ensemble de l'année 2007, en Pays de la Loire, 147 000 salariés ont occupé comme emploi principal un poste en CDD et 77 000 ont été en mission d'intérim. L'ensemble de ces formes d'emploi temporaires concer-

Les entreprises des Pays de la Loire recourent fortement aux contrats courts

Part de l'intérim et des CDD dans l'emploi en 2007



© IGN - Insee 2011
Source : Insee, DADS 2007
Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale sur l'année 2007.

nent 16 % des salariés des entreprises du secteur privé ou semi-public (hors fonctionnaires d'État), contre 15 % au niveau national. La région se place ainsi au 5^e rang des régions métropolitaines pour cet indicateur derrière la Corse, le Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes et la Bretagne. Cette empreinte des CDD et de l'intérim dans la région s'explique principalement par la place importante de l'industrie et de la construction dans la région, activités qui utilisent beaucoup l'intérim.

L'embauche de travailleurs saisonniers sur le littoral l'été, principalement dans le commerce et l'hôtellerie-restauration, explique un recours également important à ce type de contrat dans la région.

La rotation de la main-d'œuvre s'est amplifiée

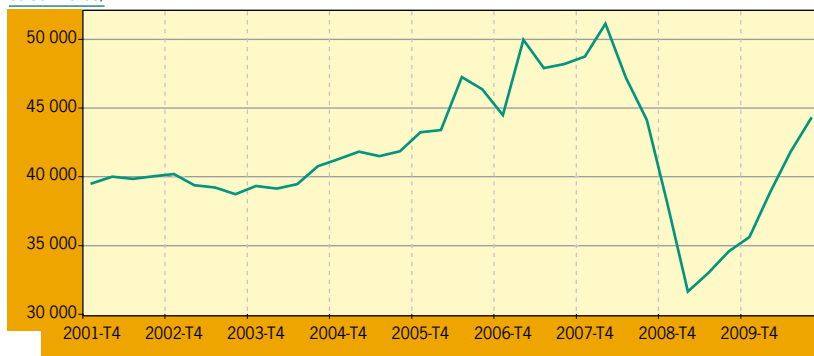
Depuis 1990, le poids des intérimaires et des CDD dans l'emploi salarié a fortement augmenté. Cette évolution, lente car structurelle, s'est surtout



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Après la crise de 2008, l'intérim renaît de ses cendres

Évolution du nombre d'intérimaires en Pays de la Loire entre 2001 et 2010 (données corrigées des variations saisonnières)



Sources : Dares ; Insee, estimations d'emploi.

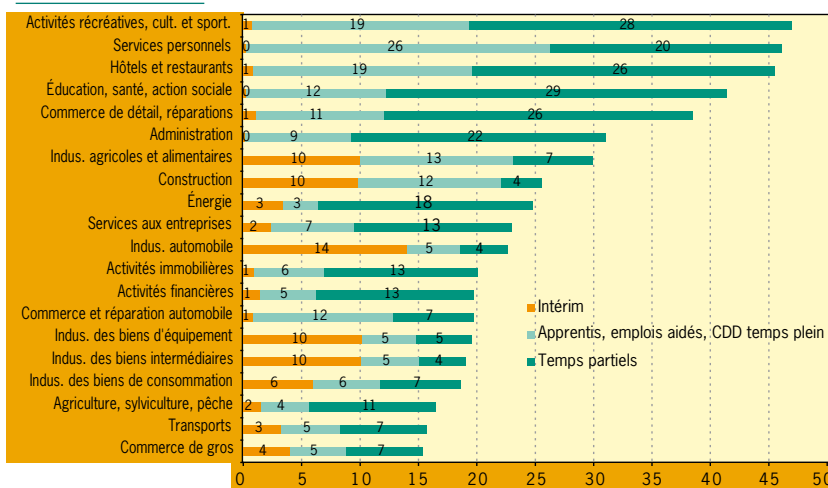
produite durant la décennie 1990 : la part des intérimaires et des CDD parmi l'ensemble des salariés y est passée de 8 % à 12 %, avant de se stabiliser. L'emploi intérimaire a néanmoins chuté très fortement à la suite de la crise économique de 2008 : - 38 % entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2009. L'intérim a ainsi servi aux entreprises de variable d'ajustement de l'emploi pour faire face au choc de la crise. Il est reparti à la hausse depuis, retrouvant au 3^e trimestre 2010 le niveau de 2006.

Si la grande majorité des salariés est encore sous contrat à durée indéterminée, les recrutements en CDD et les missions d'intérim sont à présent largement majoritaires dans les embauches et ce, plus encore dans les Pays de la Loire qu'ailleurs : ils

représentaient 80 % des embauches réalisées par les entreprises de 50 salariés ou plus en 2006, contre 72 % en moyenne nationale. Cela est notamment dû au fait que par définition les contrats à durée indéterminée se renouvellent moins souvent. Ce n'est cependant pas la seule raison. Les jeunes d'aujourd'hui, une fois sortis du système scolaire, ont à s'insérer dans un marché du travail plus flexible que pour les générations précédentes. Une nouvelle norme de contrats d'embauche entre salariés et entreprises, privilégiant la flexibilité économique, s'est donc progressivement mise en place au fil des ans. Le pendant de cette situation est que les intérimaires et les personnes en contrat à durée déterminée ont un statut précaire du fait de la nature de leur contrat de travail.

L'industrie et la construction recourent à l'intérim, les services à la personne aux temps partiels et aux CDD

Recours aux contrats courts et à temps partiel selon le secteur d'activité dans les Pays de la Loire en volume d'heures travaillées (en %)



Champ : salariés du secteur privé et semi-public – ensemble des heures travaillées au cours de l'année 2007.

Sources : Insee, DADS 2007 ; Dares, exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

Fort recours à l'intérim dans la construction et l'industrie, aux CDD dans les services

L'intensité du recours aux CDD ou à l'intérim est très variable selon le secteur d'activité. La main-d'œuvre intérimaire est surtout prisée par les entreprises de l'industrie et de la construction. Le recours à l'intérim culmine dans l'industrie automobile (14 % du volume total d'heures travaillées). Cette forme d'emploi assure par ailleurs environ un dixième des heures travaillées dans la construction, les industries agroalimentaires, les industries des biens intermédiaires - comme la métallurgie et la chimie - la construction navale, aéronautique et ferroviaire, ainsi que dans les industries des équipements mécaniques.

Ces secteurs d'activité qui font fortement appel à l'intérim recourent en revanche fort peu aux CDD. Ceux-ci sont davantage présents dans les arts, spectacles et activités récréatives, dans les services à la personne, où ils représentent plus du quart des emplois salariés. Leur présence est également importante dans l'agriculture, la santé humaine et l'action sociale. Les CDD sont davantage utilisés en Pays de la Loire dans la santé et l'action sociale qu'en France métropolitaine.

Des ouvriers en intérim, des employées en CDD

L'industrie et la construction étant les principales activités recourant à l'intérim, les intérimaires sont pour les deux tiers d'entre eux des ouvriers hommes. L'intérim est courant pour des emplois peu qualifiés : 18 % des ouvriers non qualifiés sont intérimaires. L'intérim ne correspond pas à une activité à temps plein sur l'année. Si 77 000 personnes ont été intérimaires en 2007, cela n'équivaut en effet qu'à 46 600 emplois en équivalent temps plein. Cela traduit des parcours professionnels morcelés : la durée moyenne des missions d'intérim est de deux semaines dans les Pays de la Loire en 2008 et seulement 22 % des missions durent plus de deux semaines.

La discontinuité des missions ainsi que l'imprévisibilité des horaires de travail à un horizon temporel limité sont des éléments de forte précarité. Les missions les plus longues sont

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

effectuées dans la construction (3 semaines en moyenne), alors que les secteurs du tertiaire recrutent pour une durée plus courte (1,3 semaine en moyenne). Au final, sur l'ensemble de l'année, si un intérimaire sur deux a travaillé au total moins d'un mois dans l'intérim, cette durée a dépassé trois mois pour un intérimaire sur quatre et six mois pour un intérimaire sur dix.

Si les intérimaires sont majoritairement des ouvriers, les salariés en CDD sont le plus souvent des employés.

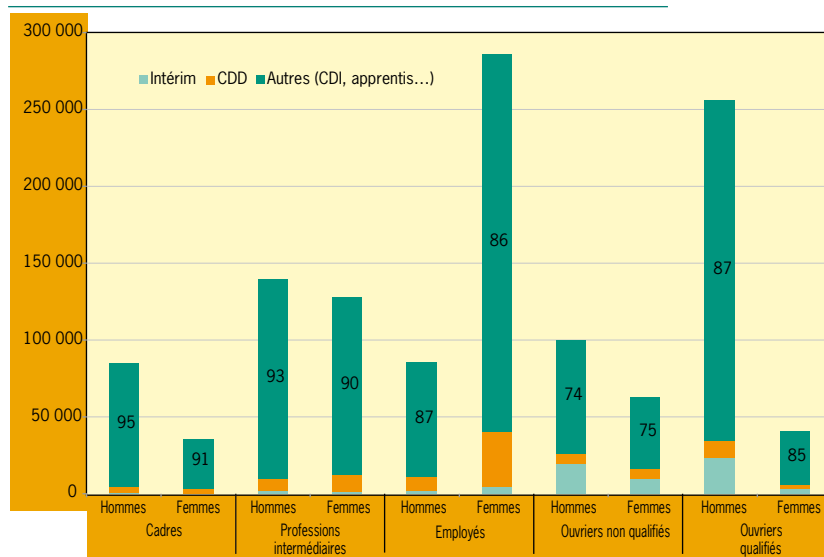
Les femmes étant surreprésentées parmi les employés, elles sont en conséquence fortement majoritaires parmi les CDD (60 %).

Les personnes en CDD ont un niveau de diplôme équivalent aux personnes en CDI et notablement supérieur à l'ensemble des employés. Cela s'explique en partie par un effet de génération : la moitié des personnes en CDD sont des jeunes de moins de 30 ans. Les intérimaires sont en revanche moins diplômés : 64 % ont

un niveau inférieur au bac contre 55 % pour l'ensemble des actifs. Comme les trois quarts des intérimaires sont des ouvriers, ils sont nombreux à être titulaires d'un CAP ou BEP (40 %). Le niveau de diplôme des intérimaires est cependant bien supérieur à celui de l'ensemble des ouvriers, en lien avec la surreprésentation de jeunes plus qualifiés que leurs aînés dans cette forme d'emploi. Le diplôme ne protège donc pas complètement de ces formes particulières d'emploi. Même pour les jeunes diplômés, occuper un emploi à durée indéterminée n'est pas assuré. Ainsi, un tiers des salariés de moins de 26 ans titulaires d'un diplôme d'au moins bac + 2 et ayant terminé leurs études occupent un emploi en CDD ou en intérim. Cette difficulté d'accès à un emploi stable est plus importante pour les femmes, même fortement diplômées.

L'intérim concerne surtout des ouvriers

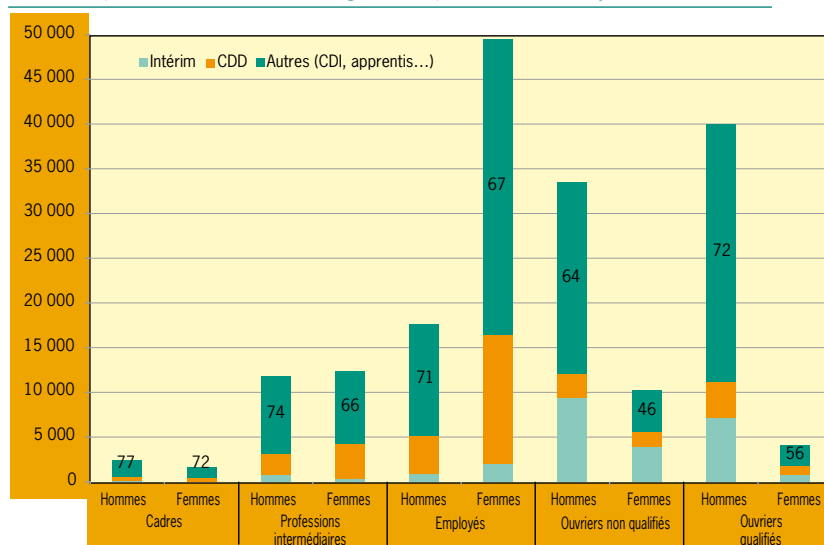
Formes d'emploi selon les catégories socioprofessionnelles en Pays de la Loire (en 2007)



Lecture : 4 200 cadres hommes sont en CDD, ce qui représente 5 % de cette catégorie.
Champ : salariés du secteur privé et semi-public – forme d'emploi principale en mars 2007.
Source : Insee, DADS 2007.

Les jeunes davantage employés en CDD ou en intérim

Formes d'emploi des 16-25 ans selon les catégories socioprofessionnelles en Pays de la Loire (en 2007)



Lecture : 500 jeunes cadres hommes sont en CDD, ce qui représente 19 % de cette catégorie.
Champ : salariés du secteur privé et semi-public – forme d'emploi principale en mars 2007.
Source : Insee, DADS 2007.

La moitié des emplois temporaires sont occupés par des jeunes

Certaines catégories de salariés peuvent parfois se satisfaire, au moins transitoirement, en occupant des emplois en CDD ou en intérim. Une frange étroite de ces salariés rassemble ainsi des intérimaires qu'on peut qualifier « de profession », c'est-à-dire les intérimaires ou salariés en CDD qui privilégient la flexibilité. L'autre partie, majoritaire, est constituée des jeunes sortant du système scolaire pour lesquels ces formes d'emploi temporaires constituent un pis-aller faute d'obtenir dès le début de l'activité professionnelle un emploi stable. Elles ont le mérite de constituer une porte d'entrée dans la vie active et offrent l'opportunité de découvrir le monde du travail : il s'agit alors d'emplois d'intérim ou en CDD d'insertion. Mais pour la plupart des salariés, être en CDD ou en intérim n'est pas satisfaisant : il s'agit de salariés habitués à des emplois durables et confrontés de façon transitoire à ces formes d'emplois temporaires, tremplin espéré vers des situations plus stables.

De fait, les intérimaires et les titulaires de CDD sont pour la moitié des jeunes de moins de 30 ans. C'est ainsi qu'un jeune actif en emploi sur trois de moins de 26 ans est en CDD ou en intérim. Cependant, pour une part, cette situation est liée à leur statut d'élèves ou d'étudiants : les élèves et étudiants



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

âgés de 16 à 25 ans représentent un emploi en CDD sur cinq et un emploi en intérim sur dix de cette classe d'âge (cf. encadré sur les étudiants en emploi p. 19). Les jeunes hommes de moins de 26 ans représentent 28 % des intérimaires, soit trois fois leur poids dans la répartition des salariés. Les jeunes femmes de moins de 26 ans sont davantage tributaires de CDD : elles représentent 22 % des titulaires de CDD, soit également trois fois leur poids dans la répartition des salariés.

Les contrats à durée limitée deviennent de plus en plus la norme lors des premiers emplois. Ainsi, au niveau national, 38 % des jeunes ayant quitté le système éducatif en 2004 ont connu une première embauche sous forme de contrat à durée déterminée et 19 % comme intérimaires. Avec l'élévation dans le diplôme, les premières embauches se réalisent davantage en CDI, mais une première embauche en emploi à durée indéterminée n'est plus majoritaire, y compris pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

L'intérim, tremplin vers un emploi stable ?

L'intérim peut parfois être un tremplin vers un emploi plus stable, dans la mesure où un intérimaire peut être conduit à travailler auprès d'un grand nombre d'entreprises. Un intérimaire effectue ainsi en moyenne 15 missions d'intérim dans une année. Des missions plus courtes que pour les autres formes d'emploi font que les intérimaires sont ceux qui ont la plus forte probabilité de voir leur situation changer à un horizon de quelques mois. Mais ils n'ont pas l'assurance de voir celle-ci s'améliorer pour autant.

Ainsi, en mars 2007, parmi les intérimaires de la région, près de la moitié ne l'étaient plus sept mois plus tard. En Pays de la Loire, 11 % des salariés occupant un travail intérimaire en mars 2007 travaillent en CDI à temps plein en octobre 2007. Cependant le chômage est aussi une issue possible, l'alternance de périodes de chômage et d'activité étant inhérente à l'intérim.

En revanche, parmi les personnes en CDD en mars 2007, seulement 4 % étaient parvenues à décrocher un CDI dans une autre entreprise sept mois plus tard dans les Pays de la Loire. Les hommes parviennent davantage que les femmes à intégrer un emploi stable. Au bout d'un an, au niveau national, un

CDD conduisait à l'emploi stable dans 30 % des cas en 2007 (proportion qui croît avec le diplôme et diminue avec l'âge) ; une fois sur deux il débouche sur un autre CDD, une fois sur cinq sur le chômage. Les contrats de courte durée jouent ainsi le rôle d'une « plaque tournante » sur un marché du travail devenu plus mobile. Ils entretiennent aussi un mouvement de récurrence entre emploi et chômage, qui comporte un risque d'exclusion professionnelle pour une part de leurs titulaires.

Au bout de quelques années, la majorité des jeunes parviennent à intégrer un emploi stable. Ainsi, en Pays de la Loire, en 2007, trois ans après avoir quitté le système éducatif, 59 % des jeunes en emploi sont en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaires. Les jeunes non diplômés et les titulaires du seul baccalauréat général sont cependant moins nombreux à accéder à ce statut. Être détenteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur améliore nettement l'insertion professionnelle, puisque les trois quarts de ces jeunes sont en emploi à durée indéterminée au bout de trois ans.

Au niveau national, au terme de leur troisième année de vie active, un tiers des jeunes en CDD ou en intérim se disent insatisfaits de leur situation professionnelle. Si l'intérim semble jouer un rôle de transition vers l'emploi, il ne conduit pas rapidement à des emplois à durée indéterminée. Au niveau national en effet, seuls 35 % des jeunes ayant été intérimaires ont un emploi à durée indéterminée en fin de troisième année de vie active, contre 60 % des jeunes n'ayant jamais

effectué de mission d'intérim. Avec l'ancienneté sur le marché du travail, la situation s'améliore pour le plus grand nombre : ainsi, en France en 2007, 79 % des personnes sorties depuis 5 à 10 ans de formation initiale sont en CDI.

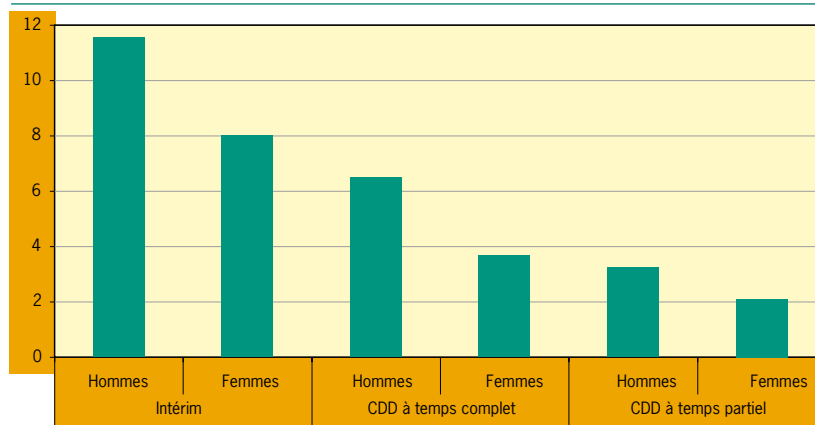
Des conditions de vie plus précaires

Comparés aux salariés disposant d'un CDI à temps plein, les salariés en CDD ou en intérim sont davantage touchés par la précarité, que cette dernière concerne l'instabilité de l'emploi, les revenus ou les conditions de vie. La précarité tient notamment au caractère discontinu de ces formes d'emploi. Ces salariés alternent souvent périodes d'activité et de chômage. La moitié des intérimaires et un tiers des salariés en CDD - contre 12 % pour la moyenne des salariés - ont ainsi connu une période de chômage au cours de l'année 2007.

Une durée de travail peu élevée sur l'année engendre de faibles salaires. Ainsi, la moitié des salariés en CDD et 39 % des salariés en intérim perçoivent une rémunération inférieure au seuil de bas salaire (794 euros par mois en 2006), contre un quart de l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public. À cette faible durée annuelle de travail, s'ajoute le fait que les salaires horaires sont modérés, reflétant la forte proportion d'ouvriers et d'employés occupant ces formes d'emploi précaires. Ainsi, même s'ils touchent une indemnité de fin de contrat équivalente à 10 % de leur salaire brut, un tiers des salariés en

Les intérimaires parviennent davantage à décrocher un CDI à temps plein 7 mois plus tard

Proportion de salariés ayant accédé à un CDI à temps plein entre mars et octobre 2007 en Pays de la Loire (en %)

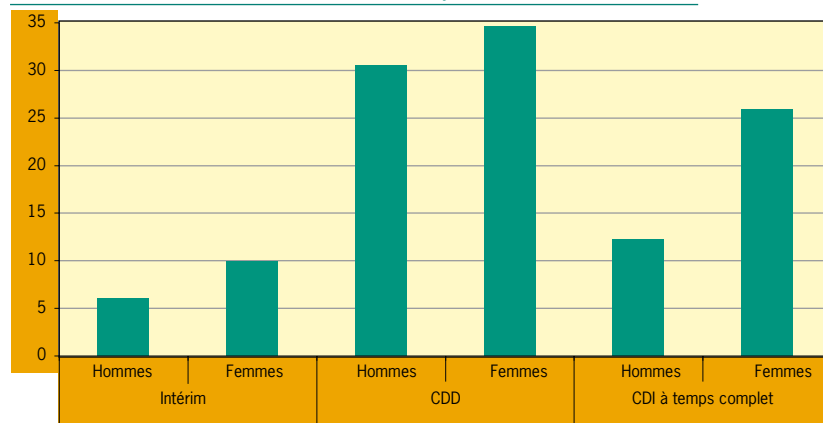


Lecture : parmi les hommes intérimaires en mars 2007, 12 % sont en CDI à temps plein en octobre 2007.
Champ : forme d'emploi principale en mars et octobre 2007 pour les salariés du secteur privé et semi-public.
Source : Insee, DADS 2007.

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Des salaires moindres en CDD

Part des salariés touchant moins de 1,2 smic horaire en Pays de la Loire en mars 2007 (en %)



Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale en mars 2007.
Source : Insee, DADS 2007.

CDD touchent moins de 1,2 Smic. Les intérimaires se trouvent mieux lotis : une partie d'entre eux occupe des emplois d'ouvriers qualifiés, mieux rémunérés que les emplois d'employés. Pour autant, les femmes intérimaires, plus nombreuses à occuper des emplois d'ouvriers non qualifiés, touchent des salaires horaires moins élevés que les hommes : 10 % des femmes touchent moins de 1,2 Smic, contre seulement 6 % des hommes. Ces salariés vivent en outre plus fréquemment avec des personnes dans la même situation précaire d'emploi ou au chômage.

Plus nombreux à vivre chez leurs parents ou seuls

Compte tenu du caractère incertain de leur avenir professionnel, les personnes en emploi temporaire peuvent moins

facilement œuvrer au rapprochement entre lieu d'habitation et lieu de travail. Les personnes en CDD, contrairement aux intérimaires, doivent souvent parcourir plus de distance pour rejoindre leur lieu de travail : ainsi 17 % des salariés en CDD ne travaillent pas dans le département où ils vivent, contre 13 % des personnes en CDI et 10 % des intérimaires.

Étant donné leurs faibles revenus, les conditions de logement sont souvent moins bonnes également pour les personnes en emploi temporaire : logements de petite surface, davantage dans le parc locatif social et en appartement, moins souvent propriétaires de leur logement. Une partie de ces salariés temporaires habite encore chez ses parents et bénéficie de conditions de logement meilleures en apparence :

c'est le cas d'un quart des hommes en intérim ou en CDD. Cependant la faiblesse des revenus permet d'identifier le caractère subi de cette cohabitation. Les hommes en intérim ou en CDD sont également plus nombreux à vivre seuls. La précarité au travail peut ainsi exercer des effets perturbateurs sur la vie privée. Au niveau national, trois ans après la fin de leurs études, la moitié des hommes habitent encore chez leurs parents.

Des conditions de vie plus difficiles pour les femmes monoparentales

Les femmes élevant seules un ou plusieurs enfants sont davantage employées en CDD ou en intérim que les autres mères de famille : 14 % de celles ayant un emploi, soit autant que les femmes sans enfant, mais ceci représente trois points de plus que les femmes vivant en couple avec des enfants. En effet, les femmes en couple peuvent davantage se permettre d'interrompre leur activité professionnelle : certaines ont ainsi pu renoncer à un emploi précaire pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants. En outre, les femmes monoparentales subissent davantage le chômage : 17 % en 2007, contre 7 % pour les femmes avec enfants vivant en couple. Ainsi, moins de sept femmes monoparentales sur dix peuvent bénéficier d'un revenu tiré de leur travail. ■

Des situations mixtes entre études et emploi

Sur 112 600 étudiants en 2007 en Pays de la Loire, 28 000 travaillaient au cours du mois de janvier, soit un sur quatre. Les situations d'emploi de ces étudiants sont très hétérogènes : étudiants travaillant pour payer leurs études, étudiants rémunérés pendant leurs études ou jeunes actifs poursuivant des études parallèlement à leur emploi. Sont aussi concernés par ces situations mixtes mêlant scolarité et emploi des élèves du secondaire : ils sont 30 000 en 2007, soit 22 % des élèves de 16 à 29 ans non bacheliers.

Le travail des élèves et étudiants représente une part importante de

l'emploi des jeunes de moins de 30 ans : 17 %, davantage pour les CDD (18 %) que pour l'intérim (8 %). Cependant, hors les formes intrinsèquement liées aux études que sont l'apprentissage et les stages rémunérés, la part des élèves et étudiants parmi les jeunes en emploi tombe à 9 %. En effet, 70 % des élèves travaillant sont en apprentissage. Assez étonnamment du fait de leur poursuite d'études, la moitié des emplois occupés par des étudiants est à temps complet, sans compter les travaux saisonniers d'été. En effet, un travail à temps complet peut être préjudiciable à la réussite dans les études.

Hors apprentis et stagiaires rémunérés, les étudiants sont surreprésentés dans les emplois en CDD : quatre emplois d'étudiants sur dix sont en CDD. Au niveau national, il apparaît que dans la moitié des cas, les étudiants occupent un emploi sans lien avec leur niveau de qualification ou avec leur domaine d'études. Il s'agit souvent de professions à la qualification peu élevée (vendeurs, serveurs, employés ou techniciens administratifs), occupées de façon régulière ou sous la forme de « petits boulots » ou de jobs d'été.



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Pour comprendre ces résultats

L'étude s'appuie principalement sur les trois sources statistiques suivantes :

- les **Déclarations annuelles de données sociales (DADS)** sur l'année 2007, source exhaustive pour les salariés du secteur privé et semi-public (hors fonctionnaires d'État), qui permet d'établir un suivi longitudinal des salariés et de leurs trajectoires ;
- les **fichiers mensuels sur les contrats en intérim** de la Dares de 2007 à 2009, qui résultent des traitements statistiques apportés par la Dares et l'Insee aux « relevés mensuels de contrats de travail temporaire » transmis par les agences de travail temporaire à Pôle emploi ;
- le **recensement de la population 2006**, qui fournit des données de cadrage sur des thèmes socio-économiques et permet également de positionner les salariés occupant les formes particulières d'emploi par rapport aux autres actifs.

Définitions

✓ Le seuil de **bas salaire** correspond à 60 % de la médiane des salaires nets totaux observés au niveau national. Sur l'année de revenu 2006, il s'établit à 794 euros par unité de consommation et par mois.

✓ Un **emploi en équivalent temps plein (ETP)** correspond au nombre

total d'heures travaillées divisé par la moyenne des heures travaillées au sein des emplois à plein temps.

✓ Le **taux de recours** rapporte le volume annuel d'heures associé à une forme d'emploi au volume annuel total d'heures.

✓ Un **étudiant** est une personne âgée de 16 à 29 ans, inscrite dans un établissement d'enseignement et ayant au moins le baccalauréat.

Pour en savoir plus

Hautbois L., **Crise en Pays de la Loire : industrie et intérim dans la tourmente**, Insee Pays de la Loire, *Études*, n°88, mai 2010.

Morvan H. et Dehier S., **Un quart du premier emploi des Ligériens est en intérim**, Insee Pays de la Loire, *Études*, n°47, juillet 2006.

Degorre A., Martinelli D. et Prost C., **Accès à l'emploi et carrière : le rôle de la formation initiale reste déterminant**, Formations et emploi - Édition 2009, Insee Références, juin 2009.

Perez C. et Thomas G., **Trajectoires d'emploi précaire et formation continue**, Économie et Statistique, n°388-389, juin 2006.

Faure-Guichard C., **Les salariés intérimaires, trajectoires et identités**, Travail et Emploi, n°78, 1999.

Aliaga C. et al., **Quand l'école est finie ... premiers pas dans la vie active de la Génération 2004**, Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), 2008.

Giraud A. et Mahé T., **56 % des jeunes formés en Poitou-Charentes accèdent rapidement et durablement à l'emploi**, Insee Poitou-Charentes, e-décim@I, n°9, novembre 2010.

Bachelier P., **Le contrat précaire : un passage obligé avant le CDI ?**, DRTEFP des Pays de la Loire, supplément n°70, juin 2000.

Yvenat C. et Melquiond V., **Les parcours professionnels en Pays de la Loire**, Carif-Oref, *Trajectoires et transitions*, n°2, janvier 2011.

L'emploi intérimaire 2010 en Pays de la Loire, Pôle emploi, Pôles repères, n°8, septembre 2011.

Les Pays de la Loire au premier rang pour le temps partiel féminin

Christophe FOUCHARD et Sébastien SEGUIN (Insee)

Le temps partiel s'est largement diffusé dans les Pays de la Loire depuis vingt-cinq ans, parallèlement à la forte féminisation de l'emploi. C'est même la région française où la proportion de femmes travaillant à temps partiel est la plus élevée : une femme sur trois travaille à temps partiel en 2007. Cette forme de travail est très répandue dans les services à la personne et les petites unités ; elle concerne donc en premier lieu les employées. Si le temps partiel s'est développé en partie pour permettre aux femmes de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, il est aussi aujourd'hui bien souvent imposé par leurs employeurs. Il correspond alors à un faible volume d'heures de travail. Dans ces conditions, la situation personnelle de ces femmes peut en pâtir, en raison de faibles revenus. Certaines d'entre elles doivent alors accepter d'occuper plusieurs emplois simultanés.

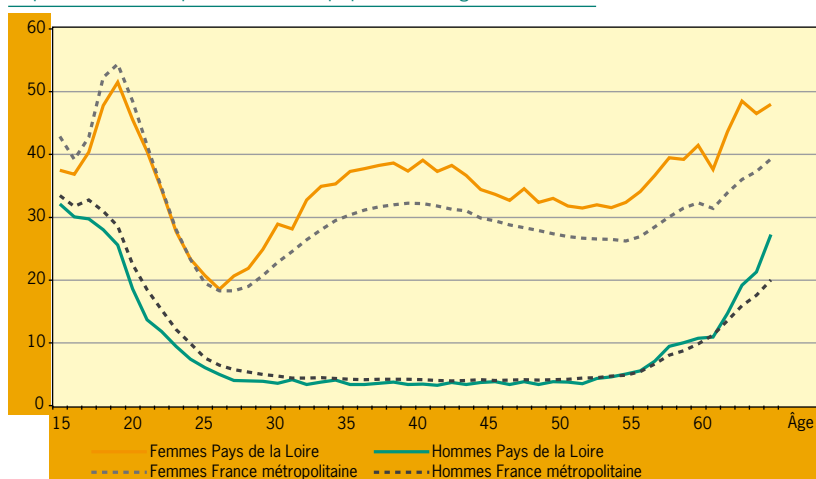
Avec le développement des emplois temporaires, l'expansion du temps partiel est l'autre facteur d'effritement de la société salariale. Jusqu'au début des années 1980, le temps partiel prenait le plus souvent des formes traditionnelles : aides familiales dans l'agriculture, l'artisanat ou le commerce, services domestiques... Mode typique de mobilisation de la main-d'œuvre féminine, il est monté en puissance en même temps que l'activité professionnelle des femmes aux âges médians (25-49 ans). Son incidence a ainsi presque doublé en vingt-cinq ans : 9 % des actifs occupés en 1982, 17 % en 2007 en France. Sa contribution à la progression de l'emploi a été déterminante : sur près de 3 millions d'emplois créés en France entre 1982 et 2007, plus de 2,3 millions l'ont été à temps partiel. Pour autant, cette forme d'emploi s'est développée plus tardivement en France que dans beaucoup d'autres pays. Son influence demeure ainsi sensiblement inférieure à la moyenne européenne (18 % en 2007 pour l'Union européenne dans son ensemble).

Le plus fort taux de temps partiel féminin des régions françaises

Qu'elles en aient fait la demande, en particulier pour élever leurs enfants, ou bien qu'elles le subissent, 231 000 femmes travaillent à temps partiel en Pays de la Loire en 2007. Un tiers des femmes ayant un emploi sont ainsi à temps partiel : c'est 5 points de plus que la moyenne nationale. Les Pays de la Loire sont même la région française où la proportion de femmes

Un temps partiel répandu chez les femmes à partir de 30 ans

Proportion d'actifs occupés travaillant à temps partiel selon l'âge en 2007 (en %)



Champ : ensemble des personnes en emploi – janvier 2007.
Source : Insee, recensement de la population 2007.

travaillant à temps partiel est la plus élevée. Ce phénomène est à relier au taux d'activité très élevé des femmes et à son maintien aux alentours de 90 % chez les femmes de 25 à 49 ans, malgré le fort taux de fécondité régional.

Le temps partiel concerne beaucoup moins les hommes : 47 000 en 2007 en Pays de la Loire, représentant seulement 6 % des hommes en emploi, soit une proportion légèrement inférieure à la moyenne nationale. Pour cinq femmes travaillant à temps partiel, on compte ainsi seulement un homme. Le temps partiel masculin ne correspond pas trait pour trait au temps partiel féminin : alors que trois quarts des femmes à temps partiel sont en CDI, les hommes à temps partiel sont plus fréquemment en CDD ou apprentis.

Il s'agit alors le plus souvent de jeunes de moins de 30 ans.

La montée de l'activité des femmes et l'extension du secteur tertiaire n'expliquent que partiellement l'expansion du temps partiel, qui tient aussi pour une grande part à la mise en place de mesures incitant les entreprises à y recourir. Le temps partiel ne s'est ainsi pas développé de façon régulière. Après une première phase de croissance au début des années 1980, la proportion de salariés à temps partiel a augmenté plus vivement au début de la décennie 1990, en lien avec l'instauration en 1992 de l'abattement des cotisations patronales sur les emplois à temps partiel dans le secteur privé. Le recours au temps partiel a baissé entre 1998 et 2001, du fait de la mise en œuvre des « 35 heures ». Il a augmenté de nouveau depuis, bien que



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

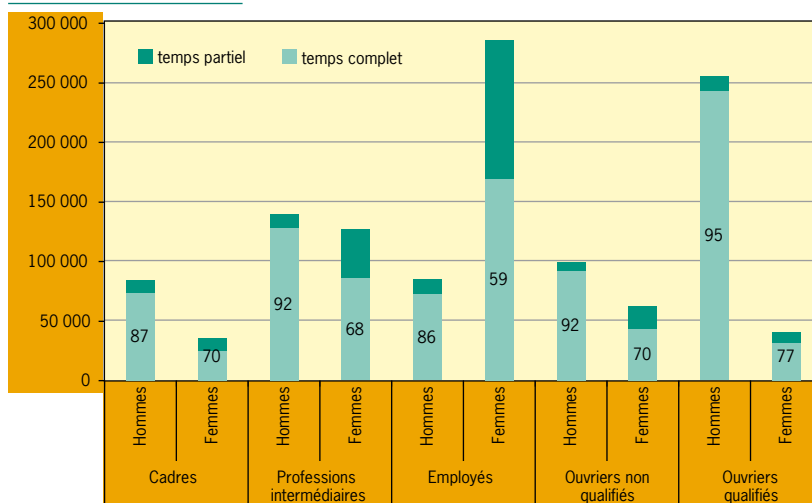
les mesures incitatives accordées aux entreprises aient été supprimées dans le cadre de la loi Fillon de 2003. Avec la crise économique, le recours au temps partiel semble repartir à la hausse, principalement dans les petites unités : la proportion de personnes à temps partiel atteint 17,3 % en 2009 au niveau national, en hausse de 0,4 point par rapport à 2008.

Le temps partiel, très répandu dans les services à la personne et les petites unités

Le temps partiel est apprécié de certaines entreprises, car c'est un outil de flexibilité interne. Il permet alors aux entreprises d'adapter le volume de travail aux fluctuations de l'activité sur la journée ou la semaine. Aussi la fréquence du temps partiel est-elle très variable selon les secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles. Le recours au temps partiel est ainsi particulièrement répandu dans les entreprises de services aux particuliers : un peu plus d'un quart du volume d'heures travaillées est réalisé par des salariés à temps partiel dans le commerce de détail, les activités associatives, les activités récréatives, culturelles et sportives, l'éducation-santé et action sociale, ainsi que les hôtels et restaurants. Quatre femmes sur dix travaillent à temps partiel dans ces activités. Dans l'industrie, en revanche, le temps partiel est moins

41% des femmes employées sont à temps partiel

Répartition des actifs en emploi par catégorie socioprofessionnelle et par sexe avec la part de temps partiel en Pays de la Loire en 2007 (en %)



Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale en mars 2007.
Source : Insee, DADS 2007.

répandu : il concerne seulement 17 % des emplois féminins.

Les petites entreprises sont celles qui recourent le plus aux contrats à temps partiel. Dans 20 % des établissements de moins de 10 salariés, plus des trois quarts des salariés sont à temps partiel. Ceci est encore plus vrai dans les petites entreprises de services aux particuliers. Il s'agit par exemple d'associations, qui n'utilisent les services de leurs salariés que quelques heures par semaine, ou de cabinets médicaux libéraux, qui n'emploient bien souvent qu'une secrétaire ou une femme de

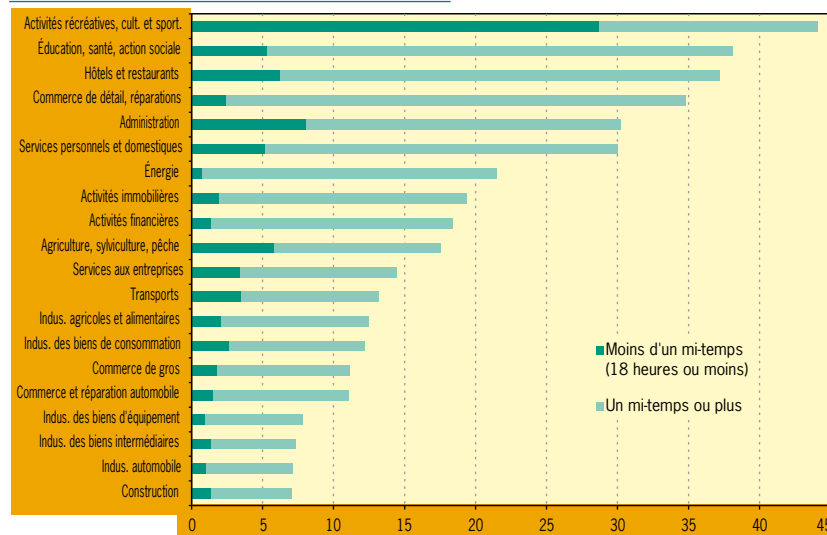
ménage à temps partiel. Le recours au temps partiel diminue en revanche avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. Ainsi les trois quarts des entreprises de plus de 250 salariés ont moins du quart de leurs effectifs à temps partiel. Pour la majorité des entreprises, le temps complet demeure la norme : il concerne les trois quarts des emplois.

Les employées davantage concernées

Le travail à temps partiel concerne d'abord les employées, surreprésentées dans les secteurs des services à la personne et dans les petites unités : il concerne 41 % d'entre elles. Les femmes cadres sont en revanche moins souvent à temps partiel (24 %). Ces dernières, du fait des contraintes liées à leurs responsabilités et d'une meilleure rémunération, font des arbitrages différents pour la garde de leurs enfants. La proportion de femmes à temps partiel est plus élevée dans les Pays de la Loire que la moyenne nationale pour toutes les catégories socio-professionnelles, hormis les ouvrières.

De nombreux temps partiels courts dans les services à la personne

Part des salariés à temps partiel par secteur d'activité (en %)



Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale en août 2007.
Source : Insee, DADS 2007.

Le temps partiel n'est pas toujours choisi

Les raisons d'occuper un emploi à temps partiel révèlent une grande diversité de contraintes, d'attentes ou de compromis : temps partiel pour effectuer des études, s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de la famille, mais aussi faute d'avoir trouvé

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

un emploi à temps plein. Le temps partiel est alors un révélateur de précarité professionnelle lorsqu'il est subi. Ainsi en 2009, 27 % des femmes françaises travaillant à temps partiel souhaiteraient travailler davantage. Le temps partiel subi est la composante principale du sous-emploi (cf. définitions p. 25), qui a des répercussions sur les inégalités de salaires, de progression de carrière et sur la hauteur des retraites. Ces emplois à temps partiel subi concernent 1,2 million de personnes en France en 2009, dont les trois quarts sont des femmes. Le temps partiel contraint a augmenté entre 2008 et 2009, puisque 27,7 % des personnes à temps partiel déclarent souhaiter travailler davantage en 2009, contre 26,8 % en 2008.

Dans l'hébergement et la restauration notamment, le temps partiel subi est très présent. Hommes ou femmes, ce sont surtout les ouvriers et les employés qui sont à temps partiel contre leur choix : respectivement 35 % et 32 % des salariés à temps partiel dans ces catégories, contre 17 % des cadres. Pour ces catégories sociales, le travail à temps partiel s'accompagne le plus souvent d'un faible niveau de formation, qui les rend plus vulnérables en termes d'insertion économique.

Les femmes de 30 à 54 ans : les plus nombreuses à temps partiel

Dans la région comme dans le reste de la France, quelle que soit la tranche d'âge, le temps partiel subi côtoie le temps partiel choisi. La proportion de femmes travaillant à temps partiel s'élève à 35 % entre 30 et 54 ans, c'est-à-dire aux âges où elles sont souvent en charge d'enfants. Le temps partiel peut alors constituer un moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale pour les femmes de la région, qui est la plus féconde de France. Le temps partiel peut aussi correspondre à une répartition traditionnelle des rôles dans le couple. Les femmes assumant toujours la majorité des tâches familiales, elles peuvent être amenées à choisir de travailler à temps partiel, afin de mieux mener de front vie familiale et vie professionnelle, même si cela peut s'avérer nuisible à la progression de leur carrière professionnelle ainsi qu'à leurs revenus actuels et futurs. Mais pour celles qui élèvent seules leurs enfants, travailler est un impératif et le temps partiel n'est dans ce cas pas forcément choisi.

Si les plus gros effectifs de femmes à temps partiel concernent les 30-50 ans, le temps partiel est également assez répandu aux âges extrêmes de l'activité. Chez les jeunes, il s'agit souvent d'étudiants effectuant de « petits boulots », mais aussi de femmes peu qualifiées employées dans le cadre de dispositifs aidés. Ainsi, un tiers des femmes et 15 % des hommes de moins de 26 ans sont à temps partiel. Pour une part, cette situation est liée à leur statut d'élèves ou d'étudiants : les élèves et étudiants âgés de 16 à 25 ans représentent un tiers des emplois à temps partiel de cette classe d'âge ; chez les jeunes hommes, la proportion monte même à un sur deux.

Après 55 ans, si certaines femmes cessent progressivement leur activité et choisissent de travailler à temps partiel pour avoir plus de temps libre, d'autres n'ont pu trouver mieux qu'un emploi à temps partiel après avoir subi un licenciement. Par ailleurs, hommes ou femmes, certains salariés font parfois le choix d'accepter un emploi à temps partiel ou de diminuer leur temps de travail pour fuir des conditions de travail pénibles ou une usure au travail importante ; ce sont alors des facteurs négatifs qui font choisir le temps partiel. Des facteurs de pénibilité peuvent ainsi jouer dans le choix du travail à temps partiel, surtout chez les plus de 55 ans.

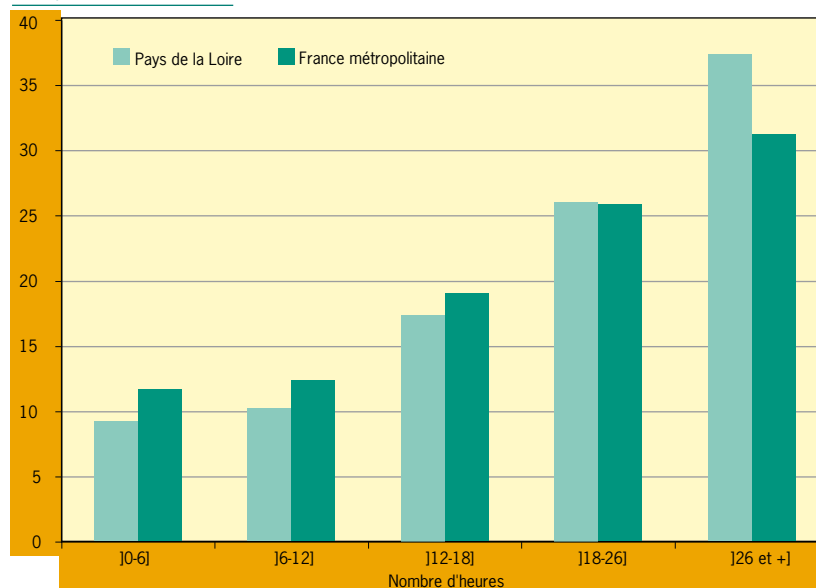
De faibles temps partiels, faute de mieux

L'appellation temps partiel peut masquer des situations fortement disparates en termes de durée et d'horaires de travail. Fréquent dans les administrations et les organismes financiers, le temps partiel des femmes qui demandent à leur employeur de diminuer leur durée du travail pour des motifs liés à leur charge familiale est souvent réversible et se traduit généralement par une durée du travail longue sur quatre jours ou quatre jours et demi par semaine. A contrario, le temps partiel est souvent le fait des entreprises qui recherchent une plus grande flexibilité organisationnelle. Ces « emplois partiels » permettent alors aux entreprises d'adapter le volume de travail aux fluctuations de l'activité sur la journée ou la semaine, par exemple dans la grande distribution et le nettoyage. Ils présentent alors des caractéristiques très différentes : durée hebdomadaire de travail plus courte, horaires plus contraignants et atypiques. Ils sont souvent acceptés faute de mieux.

Ainsi, la moitié des hommes et un tiers des femmes à temps partiel travaillent moins d'un mi-temps, ce qui n'est pas sans conséquence sur leurs revenus. Ces faibles temps partiels sont concentrés aux deux extrêmes

37 % des personnes à temps partiel travaillent moins de 18 heures par semaine en Pays de la Loire en 2007

Répartition des temps partiels par nombre d'heures hebdomadaires en Pays de la Loire et en France métropolitaine en 2007 (en %)



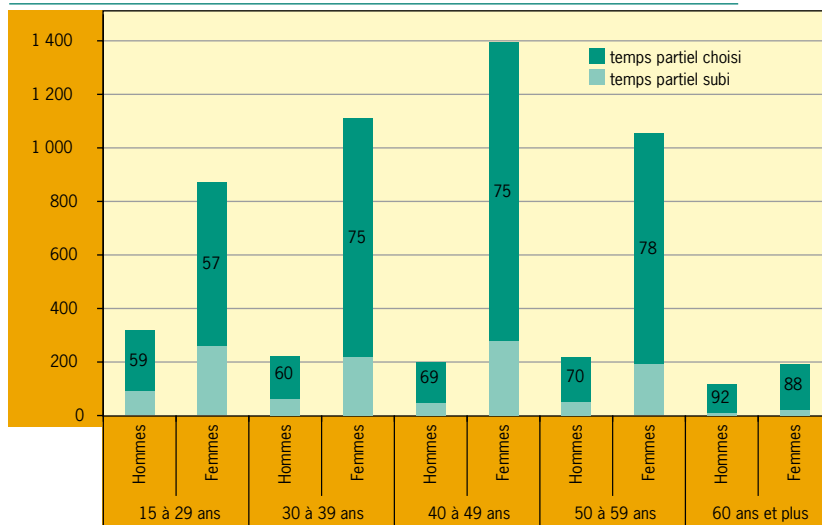
Champ : salariés du secteur privé et semi-public – forme d'emploi principale en mars 2007.
Source : Insee, DADS 2007.



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Les jeunes subissent davantage le temps partiel

Population à temps partiel (en milliers) en France en 2009 et proportion de temps partiel subi (en %)



Lecture : 41 % des hommes de moins de 30 ans à temps partiel souhaiteraient travailler davantage.

Champ : population à temps partiel.

Source : Insee, enquête emploi en continu 2009.

de la vie active, sous forme souvent de « petits boulots » pour les jeunes et de travaux d'appoint pour des femmes seniors ayant repris une activité après avoir élevé leurs enfants. Ce type de contrat de travail est plus répandu chez les ouvriers.

Les faibles temps partiels proposés à l'embauche - notamment dans le nettoyage, le gardiennage, pour des caissières - sans possibilité d'augmenter ses horaires, génèrent une grande précarité qui peut se pérenniser. De plus, ils s'accompagnent souvent d'une faible marge de manœuvre dans le choix des horaires, ce qui rend moins facile soit un travail complémentaire, soit une activité non rémunérée en dehors du travail.

Multiactifs par nécessité

Dans les activités associatives, les activités récréatives, culturelles et sportives, une forte proportion des salariés à temps partiel travaille moins d'un mi-temps. Ces salariés à faible temps partiel occupent le plus souvent plusieurs emplois simultanément, condition nécessaire pour subvenir dignement à leurs besoins. Dans les Pays de la Loire, la multiactivité en entreprises concerne ainsi environ 60 000 personnes en 2007, soit près de 5 % de la population active salariée en entreprise. Parmi ces multiactifs d'entreprises ne sont comptabilisés qu'une petite partie des 20 000 salariés des services à la personne, employés par des particuliers,

mais qui travaillent aussi en entreprise dans un autre secteur d'activité.

Les multiactifs sont surreprésentés parmi les ouvriers non qualifiés, les cadres et les employés. Ce sont des femmes dans six cas sur dix. C'est parmi les ouvrières non qualifiées que l'on recense le plus de multiactifs : une sur dix. Même en multipliant les employeurs, la durée de travail peut néanmoins rester faible : 30 % des multiactives travaillent en moyenne 5 heures ou moins par jour. La durée de travail est particulièrement faible chez les ouvrières non qualifiées : 41 % des multiactives travaillent 5 heures ou moins par jour.

Mis à part les emplois d'assistantes maternelles, les très faibles temps partiels sont nombreux dans les activités des services à la personne, notamment lorsque les salariés sont en contrat de travail avec des particuliers-employeurs. Les emplois sont alors morcelés avec l'existence d'horaires le plus souvent flexibles et fractionnés. La pluriactivité interne au secteur s'explique par le faible nombre d'heures effectuées dans le cadre de chaque contrat. Plus de 8 personnes sur 10 travaillent ainsi moins d'une heure par jour de contrat.

Le nombre moyen de contrats de particuliers-employeurs par salarié est de 2,7. Les très faibles temps partiels constituent alors au mieux une activité d'appoint apportant un complément de revenu au ménage. Ainsi, les salariés de

particuliers-employeurs disposent d'un niveau de rémunération relativement faible, avec un salaire horaire plutôt bas : 60 % de leurs contrats se situent entre 1 et 1,2 Smic horaire brut. En moyenne, le salaire brut d'un employé est de 7,6 euros par jour ; sous l'hypothèse de 20 jours de travail par mois, le salaire moyen que percevrait un salarié de particuliers-employeurs n'exerçant aucune autre activité serait de 150 euros brut par mois.

Une précarité souvent inhérente au temps partiel subi

Les salariés à temps partiel sont souvent concernés par la précarité, que cette dernière concerne les revenus, l'instabilité de l'emploi ou les conditions de vie. Ainsi, 45 % des salariés à temps partiel perçoivent une rémunération inférieure au seuil de bas salaire (794 euros par mois en 2006), alors que cela concerne seulement un quart de l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public. Ces faibles salaires s'expliquent principalement par une durée de travail peu élevée. La rémunération horaire est en outre faible, particulièrement pour les femmes, puisqu'une salariée à temps partiel sur trois touche moins de 1,2 Smic contre un homme sur quatre ; les rémunérations des femmes en CDD à temps partiel sont encore plus faibles. Pour celles-ci, la précarité tient aussi au caractère discontinu de l'emploi. Ainsi, un tiers des salariés en CDD à temps partiel ont connu une période de chômage au cours de l'année 2007, contre 12 % pour la moyenne des salariés. Ces faibles salaires ont aussi des effets à long terme, sur le montant des pensions de retraites.

Par ailleurs, l'éloignement du domicile représente une charge financière relativement importante pour de nombreux salariés à temps partiel, au regard de leur plus faible volume de travail. Ainsi 17 % des salariés en CDD à temps partiel ne travaillent pas dans le département où ils résident, contre 12 % pour l'ensemble des salariés.

Concernant les femmes monoparentales, seules à assumer l'éducation au quotidien de leurs enfants, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle les amène à adopter des comportements d'activité à temps partiel différents des mères vivant en

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

couple. Alors que 37 % des femmes avec enfants vivant en couple travaillent à temps partiel, c'est le cas de seulement 27 % des femmes monoparentales. La source unique de revenu du travail amène donc davantage les femmes monoparentales à travailler à temps complet, afin de subvenir aux besoins de leur famille, d'autant plus lorsque leurs salaires horaires sont peu élevés. Comme pour les femmes vivant en couple, les femmes vivant seules sont plus nombreuses à se mettre à temps partiel avec l'agrandissement de leur famille, quand les emplois qu'elles occupent le permettent. Cependant, à partir de trois enfants, les femmes monoparentales sont nombreuses à se retrouver au chômage.

Pour les femmes travaillant à temps partiel et qui vivent en couple, le risque de précarité est moindre si leur conjoint

dispose d'un emploi stable et à temps complet. Ainsi, 55 % des femmes à temps partiel vivent en couple avec un conjoint à temps complet.

La situation à temps partiel tend à durer

Un tiers des salariés en CDD à temps partiel en mars 2007 ne sont plus dans cette situation sept mois plus tard. La majorité n'ont cependant pas vu leur situation s'améliorer : ils sont au chômage ou ont été embauchés sous une autre forme d'emploi temporaire, même si cela leur a alors généralement permis d'accroître leur temps de travail. Ainsi, seulement 7 % des personnes ayant changé de situation ont réussi à décrocher un CDI à temps plein. Pour ce qui est des CDI à temps partiel, très peu passent

à temps plein sept mois plus tard. Pour la plupart, le choix du travail à temps partiel s'inscrit en effet dans la durée. Mais pour d'autres le caractère subi du travail à temps partiel limite les possibilités de travail à temps plein. ■

Définitions

✓ Le **sous-emploi**, lié à la durée du travail, recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire. Sont également incluses les personnes ayant involontairement

travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel.

✓ Le dispositif de **chômage partiel** a pour but d'éviter des

licenciements : il permet à une entreprise qui subit une perte d'activité de nature économique, technique ou naturelle, de réduire temporairement les horaires de travail de ses effectifs salariés.

Pour en savoir plus

Mansuy A. et Nouël de la Buzonnière C., *Une photographie du marché du travail en 2009*, Insee Première, n°1331, janvier 2011.

Dubois H., Juneau Y. et Neros B., *L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2009*, Dares, Analyses, n°014, mars 2010.

Ulrich V. et Zilberman S., *Six figures de l'emploi à temps partiel*, Dares, Premières informations - premières synthèses, n°39.4, septembre 2007.

Ulrich V. et Zilberman S., *De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années*, Dares, Premières informations - premières synthèses, n°39.3, septembre 2007.

Rubrique « **temps partiel** » du site de la Dares : www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/duree-du-travail,81/le-temps-partiel,259/le-temps-partiel,1980.html



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

La formation en alternance et les autres contrats aidés : un tremplin pour s'insérer dans le monde du travail ?

Christiane AUBRÉE (Rectorat), Jean-Yves HAMON (Direccte)

L'apprentissage occupe une place traditionnellement forte en Pays de la Loire. Malgré une progression marquée les années précédentes, le nombre d'apprentis baisse depuis 2008, en lien avec une conjoncture économique défavorable. Si le nombre d'apprentis de niveau baccalauréat professionnel ou supérieur à bac + 2 progresse sensiblement, il diminue pour le niveau BEP. Le profil type d'un apprenti est un homme de 15 à 19 ans, en formation de niveau CAP-BEP ou baccalauréat professionnel, de père ouvrier ou employé. L'apprentissage reste en effet orienté vers les formations techniques et professionnelles. La féminisation de l'apprentissage est donc lente, même si elle est favorisée par l'élargissement du champ de l'apprentissage au supérieur.

L'insertion professionnelle comme les conditions d'emploi des jeunes sortants d'apprentissage sont très variables selon la conjoncture économique, le niveau de qualification et la spécialité de formation.

Autre type de formation en alternance, les contrats de professionnalisation sont en majorité des contrats à durée déterminée (CDD) proposés dans des petites entreprises du secteur tertiaire. De son côté, le contrat unique d'insertion (CUI) est un dispositif visant à favoriser le retour à l'emploi des personnes en difficulté particulière d'accès au marché du travail, par le biais d'une aide financière versée à l'employeur.

Les contrats de travail aidés sont des dispositifs de la politique publique mis en place pour faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des jeunes et des personnes confrontées à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. On distingue : d'une part la formation en alternance (cf. encadré « La formation en alternance » p. 27), pour acquérir une qualification et pendant laquelle le salarié alterne périodes d'enseignement dans un centre de formation d'apprentis ou un organisme de formation et périodes de travail en entreprise pour mettre en œuvre les savoirs acquis ; et d'autre part, des dispositifs visant à favoriser le retour à l'emploi des personnes en difficulté particulière d'accès au marché du travail, par le biais d'une aide financière versée à l'employeur, dont le CUI fait partie (cf. encadré sur les contrats uniques d'insertion p. 29).

Une place traditionnellement forte pour l'apprentissage en Pays de la Loire

Au 31 décembre 2009, on dénombre 29 440 apprentis en Pays de la Loire. Ils représentent 7 % du total des apprentis en France. Les régions Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Pays de la Loire rassem-

blent 42 % des apprentis tous niveaux de formation confondus et 54 % de ceux de l'enseignement supérieur.

Inégalement développé selon les académies, l'apprentissage traduit des disparités, non seulement des tissus économiques locaux, mais aussi des engagements politiques des conseils régionaux en matière de formation professionnelle. Il témoigne aussi de traditions éducatives locales principalement orientées vers les formations professionnelles. L'apprentissage est particulièrement présent dans les Pays de

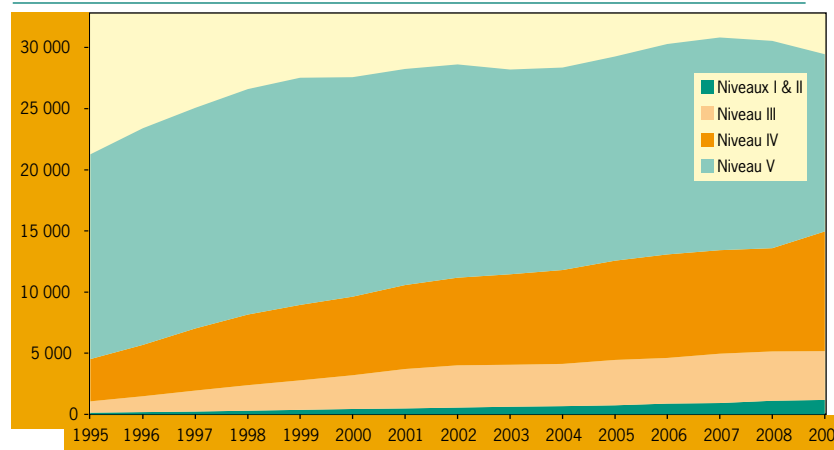
la Loire : les apprentis y représentent près de 7 % des générations âgées de 15 à 24 ans, contre 5 % en France métropolitaine. Les Pays de la Loire sont la quatrième région pour le nombre d'entrées en apprentissage après l'Île-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'apprentissage en panne depuis 2008

Après une forte progression de 2003 à 2007, le nombre d'apprentis baisse dans l'académie de Nantes entre 2007 et 2009 (- 4 %), comme pour

Baisse du nombre d'apprentis depuis 2008

Évolution des effectifs d'apprentis selon le niveau de formation entre 1995 et 2009 dans les Pays de la Loire



Source : Ministère de l'Éducation nationale (DEPP), Base centrale de pilotage (BCP).

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

la moitié des autres académies. Le nombre de contrats d'apprentissage conclus sur l'ensemble de l'année 2010 a continué de diminuer dans les Pays de la Loire : 18 400 contrats signés, soit 2,4 % de moins qu'en 2009. En revanche, en France comme dans les Pays de la Loire, l'augmentation des flux d'entrée en première année d'un cursus de formation aux niveaux I et II va profondément modifier le profil des apprentis en formation.

Cette réduction des effectifs d'apprentis intervient dans un contexte de crise économique et de fort recul de l'emploi salarié dans l'ensemble des secteurs marchands depuis le 2^e trimestre 2008. Les mesures d'incitation annoncées en juin 2009 dans le cadre du Plan pour l'emploi des jeunes (prime à l'embauche d'un apprenti supplémentaire pour les PME de moins de 50 salariés, exonération de charges sociales étendue à toutes les entreprises...) n'ont donc pas réussi à enrayer complètement la « panne » de l'alternance.

Croissance des apprentis post-bac, réorganisation des niveaux V et IV

La conjoncture économique défavorable a des répercussions différentes sur les niveaux de formation. Les niveaux post-bac I et II poursuivent leur essor (+ 26 % en trois ans). Toutes les formations (licences, masters, diplômes d'ingénieur et autres certifications) progressent à un rythme soutenu. En revanche, alors qu'il affichait en 2000 et 2001 des croissances d'effectifs supérieures à 17 %, le niveau III a subi les années suivantes d'importantes fluctuations et régressé pour la première fois en 2009 (-1,5 % soit 60 apprentis de moins).

Sur la même période, on assiste à un redéploiement des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. En effet, le nombre d'apprentis accuse une forte baisse au niveau V (-14,5 % soit 2 470 apprentis de moins en 2009) quand les effectifs progressent au niveau IV (+16 % soit 1 350 apprentis de plus). Sur les trois dernières années, les effectifs de CAP (niveau V) se stabilisent, tandis que ceux de baccalauréat professionnel (niveau IV) ne cessent de progresser. Cette évolution résulte de la rénovation de la voie professionnelle qui supprime la formation au BEP (niveau V) au profit d'un baccalauréat professionnel (niveau IV) en trois ans au

La formation en alternance

La formation en alternance s'organise autour de deux types de contrats : les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Le contrat d'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage ; des dérogations à ces limites d'âge sont par ailleurs possibles. Les apprentis sont accueillis dans des Centres de formation des apprentis (CFA) sous tutelle pédagogique du ministère de l'Éducation nationale ou du ministère chargé de l'agriculture et de la pêche.

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation a remplacé les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats aidés. Son objectif est de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion.

lieu de deux. Cette tendance vers une bipolarisation des cycles CAP-Bac Pro conforte la place du CAP en tant que diplôme de référence au niveau V. Celui-ci offre ainsi aux élèves les plus fragiles, notamment ceux de SEGPA¹, un accès à une première qualification (cf. encadré « La réforme de la voie professionnelle » p. 33).

Profil type d'un apprenti : un jeune homme de 15-19 ans, en formation de niveau V ou IV, de père ouvrier ou employé

Dans les Pays de la Loire, les apprentis sont relativement plus jeunes qu'en France métropolitaine : 74 % ont entre 15 et 19 ans contre 63 % en France métropolitaine. En effet, dans l'académie de Nantes, ce sont surtout les générations les plus jeunes (15-19 ans) qui optent davantage pour l'apprentissage (3 points de

plus)² et se forment principalement aux niveaux V et IV. Cette particularité régionale explique la faible part des apprentis en formation dans l'enseignement supérieur. Ainsi, parmi les 29 440 apprentis en 2009, 82 % suivent une formation de niveau V ou IV et 18 % une formation supérieure de niveau III, II ou I. En France métropolitaine, les apprentis relevant de l'enseignement supérieur sont proportionnellement plus nombreux qu'en Pays de la Loire (24 %). Comme au niveau national, dans neuf cas sur dix, les jeunes admis en apprentissage suivaient précédemment un cursus scolaire ou universitaire, ou étaient déjà en contrat d'apprentissage.

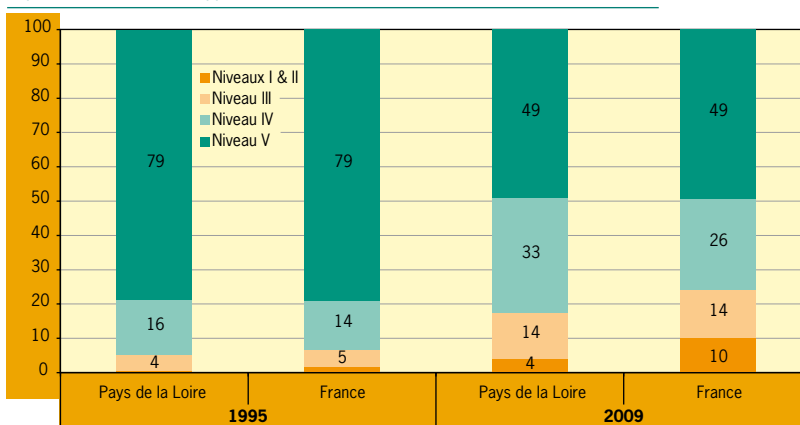
L'apprentissage est majoritairement une formation masculine. Depuis 2001, la répartition par genre est stable :

¹ SEGPA : Section d'enseignement général et professionnel adapté.

² Sur 100 jeunes de 15 à 19 ans, 10 sont apprentis en Pays de la Loire contre 7 en France métropolitaine.

Forte hausse des apprentis en formation post-bac

Répartition des effectifs d'apprentis selon le niveau de formation en 1995 et 2009 (en %)



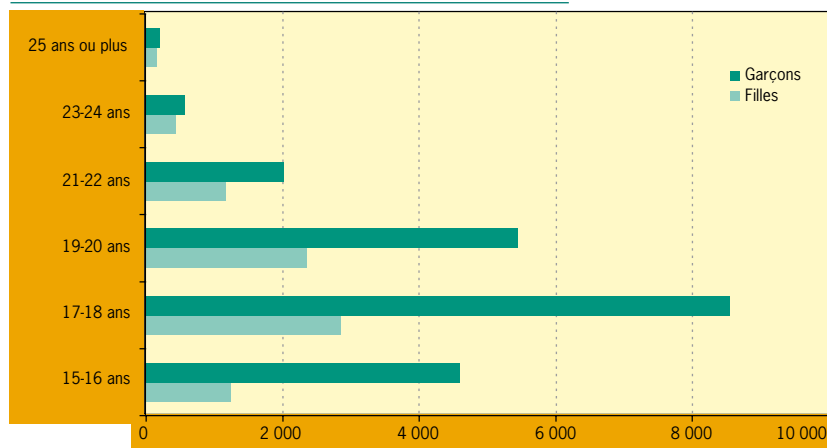
Source : Ministère de l'Éducation nationale (DEPP), BCP.



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Les apprentis : un public essentiellement masculin âgé de 15 à 19 ans

Effectifs en apprentissage en Pays de la Loire en 2009 selon le sexe et l'âge



Source : Ministère de l'Éducation nationale (DEPP), BCP.

plus de sept apprentis sur dix sont des garçons, soit une proportion plus élevée encore qu'au niveau national. Les apprenties sont relativement plus âgées que les garçons : 32 % s'inscrivent dans la tranche des 20-24 ans pour seulement 22 % de garçons, majoritairement âgés de 15 à 19 ans (77 %). Ces disparités d'âge expliquent en partie les différences de parcours de formation selon le genre.

Près de 60 % des apprentis sont issus d'une famille dont le père est ouvrier ou employé. Plus le niveau de formation s'élève, plus la part des enfants de cadres et de professions intermédiaires augmente au détriment de celle des enfants d'ouvriers et d'employés. Cela s'explique notamment par le fait que les apprentis de l'enseignement supérieur proviennent majoritairement de l'enseignement général, technologique ou de l'enseignement supérieur hors apprentissage, c'est-à-dire de formations où sont moins représentés les enfants d'ouvriers et d'employés.

Lente féminisation de l'apprentissage

L'élargissement du champ de l'apprentissage au supérieur s'accompagne d'une lente féminisation, dans un milieu qui demeure encore largement masculin : la part des jeunes filles est passée de 25 % en 1996 à 28 % en 2009. En effet, à l'instar des diplômés, les spécialités de formation restent très sexuées : 86 % des garçons choisissent un domaine de la production et 76 % des filles un domaine des services. Toutefois, un quart d'entre elles en 2009 se forment dans un domaine de

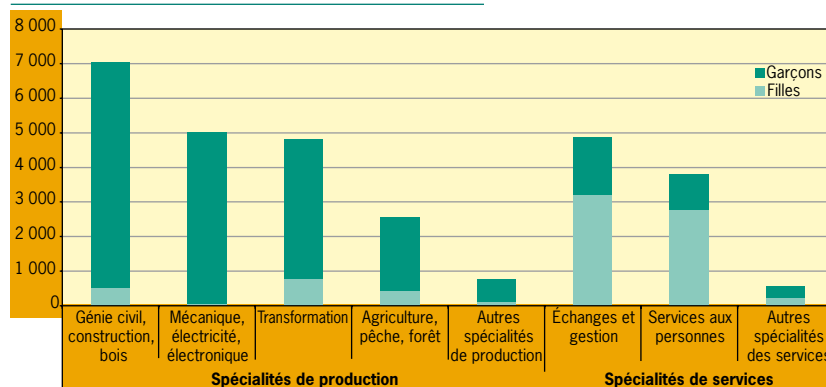
la production, une proportion qui a doublé depuis 1996. La mixité³ est atteinte uniquement dans le domaine accueil-hôtellerie-tourisme.

L'apprentissage est orienté vers les formations techniques et professionnelles. Les spécialités relevant de la production demeurent majoritaires (69 %). Dans la région, la construction représente une part particulièrement élevée dans les contrats conclus (29 % contre 22 % au niveau national), ainsi que l'industrie à un degré moindre (22 % contre 20 %). Neuf garçons sur dix en apprentissage de niveau secondaire suivent une formation liée à la production et à l'alimentation, principalement dans le bâtiment, la mécanique, l'électricité et

³ Le terme « mixité » est préféré ici à celui de « parité », dans la mesure où la problématique est davantage d'introduire une représentation d'un genre là où il n'est pas encore représenté, que d'assurer une répartition numérique égale entre les femmes et les hommes dans leur représentation au sein des responsabilités.

Des garçons dans les spécialités de production, des filles dans les services

Répartition des apprentis par sexe selon le domaine de spécialité



Source : Ministère de l'Éducation nationale (DEPP), BCP.

l'agroalimentaire-alimentation-cuisine. À l'inverse, les trois quarts des filles se préparent à des métiers de services, dont un tiers en commerce-vente et un quart en coiffure-esthétique.

Par ailleurs, ce sont les entreprises de moins de 10 salariés qui embauchent principalement des apprentis (63 % des contrats conclus dans les Pays de la Loire, contre 58 % au niveau national). Les entreprises de plus de 50 salariés ne représentent que 15 % des contrats conclus, contre 22 % au niveau national.

Les spécialités se développent principalement dans le supérieur, la part des filles s'élève avec le niveau de formation : 46 % des apprentis sont des filles au niveau II, soit une proportion deux fois plus élevée qu'au niveau V. En revanche, au niveau I, les diplômés d'ingénieurs attirent peu le public féminin, car ils relèvent principalement du domaine de la production. Excepté en commerce-vente et dans les services aux personnes, les filles sont davantage présentes dans le supérieur que dans le secondaire : elles occupent un tiers des places dans le supérieur contre un quart dans le secondaire. Dans les spécialités de la production, 20 % des apprentis sont des filles au niveau II et 16 % au niveau I, contre 9 % au niveau V.

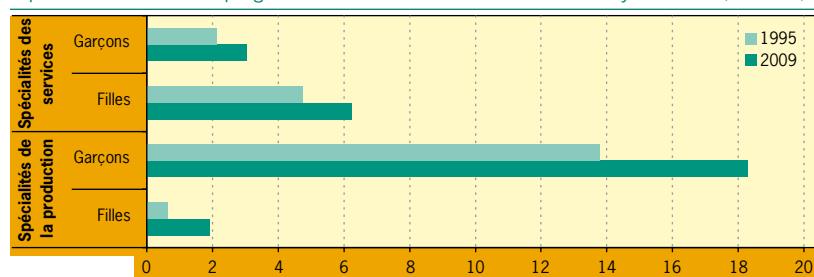
Meilleure insertion professionnelle pour les garçons

Les apprentis entrés sur le marché du travail fin 2008 n'échappent pas à la contraction de l'emploi salarié induit par le fort recul de l'activité économique engagé en 2008. En février 2009,

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Les garçons restent largement majoritaires dans les spécialités de production

Répartition hommes-femmes par grands domaines entre 1995 et 2009 dans les Pays de la Loire (en milliers)



Source : Ministère de l'Éducation nationale (DEPP), BCP.

68 % des apprentis ayant achevé leurs études sept mois auparavant occupent un emploi, soit une baisse de 11 points par rapport aux sortants de formation de l'année précédente. Par ailleurs, 26 % des sortants de CFA déclarent être au chômage (contre 16 % un an plus tôt), 3,5 % en stage et 2,3 % sans activité professionnelle.

Relativement plus âgées que les garçons (48,5 % d'entre elles sont âgées de plus de 20 ans contre 36,5 % pour les garçons), les filles représentent à peine un tiers des sortants d'apprentissage. Elles sont moins souvent en emploi que les garçons, mais elles subissent un peu

moins qu'eux les effets de la baisse conjoncturelle de l'emploi. En effet, la part des filles en emploi en 2009 s'inscrit 9 points en deçà de celle observée en 2008 (respectivement 62 % et 71 %). De leur côté, les garçons sont à 71 % en emploi en 2009 contre 83 % en 2008, soit 12 points de moins.

Cet écart d'accès à l'emploi s'explique également par la nature des études poursuivies. Les sortants de la production accèdent en effet plus souvent à l'emploi que les sortants des services (respectivement 70 % et 64 %). Or, les jeunes filles repré-

sentent seulement 9 % des apprentis sortant d'une formation rattachée au secteur de la production, mais 73 % des sortants d'une spécialité relevant des services. En raison notamment de ce surcroît dans les services, les filles rencontrent plus de difficultés que les garçons pour accéder à l'emploi. Entre 2008 et 2009, les difficultés d'insertion professionnelle ont néanmoins touché autant les sortants d'une spécialité de la production que les sortants des spécialités des services (-11 points).

Des spécialités plus affectées par le recul de l'activité économique

L'industrie et la construction occupent une place importante dans le tissu économique régional et les jeunes qui se présentent sur ces marchés du travail subissent fortement les effets du durcissement de l'activité. Dans le secteur de la production, les spécialités de l'électricité, l'électronique, des moteurs et mécanique automobile, ainsi que du travail du bois et de l'ameublement, sont particulièrement affectées. Elles accusent entre 14 et 20 points de baisse du taux

20 900 contrats uniques d'insertion conclus en 2010 dans les Pays de la Loire

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il s'adresse aux employeurs du secteur non marchand et porte sur des emplois visant à pourvoir des besoins collectifs non satisfaits. En 2010, plus de 13 900 CUI-CAE ont été conclus dans les Pays de la Loire ; il s'agit de CDD dans la quasi-totalité des cas. La répartition du nombre des entrées en CUI-CAE par âge présente des différences entre les Pays de la Loire et le niveau national : ainsi, la part des jeunes de moins de 26 ans est plus forte dans la région (36,6 % contre 28,5 % en moyenne en France) ; inversement, la part des adultes de 26 à 49 ans est plus faible dans la région qu'au niveau national (46,5 % contre 52,6 %). Parmi les bénéficiaires de CUI-CAE, on compte une majorité de demandeurs d'emploi de longue durée, inscrits à Pôle emploi depuis un an ou plus. Par ailleurs, plus de la moitié des contrats sont conclus par des associations et des fondations.

Pour leur part, les contrats uniques d'insertion - contrats initiative emploi (CUI-CIE) s'adressent aux employeurs du secteur marchand. Ils totalisent 7 000 entrées dans la région en 2010. Six de ces contrats sur dix ont été conclus avec des jeunes de moins de 26 ans, une proportion plus élevée qu'au niveau national (48,2 %).

Ayant plus de difficultés à s'insérer dans le monde du travail, les bénéficiaires du CUI-CAE, proposé dans le secteur non marchand et qui n'offre que très peu de perspectives d'embauche à l'issue du contrat, sont majoritairement des femmes. Celles-ci sont en revanche moins présentes dans les CUI-CIE, proposés par des entreprises du secteur marchand et qui offrent de meilleures perspectives : la moitié des contrats sont à durée indéterminée et les personnes qui sont embauchées à durée déterminée peuvent espérer une pérennisation de leur emploi.

Bénéficiaires de contrats uniques d'insertion

Répartition en % du nombre des entrées enregistrées en 2010

		Caractéristiques des bénéficiaires				Statut du contrat	
		Hommes	Femmes	Moins de 26 ans	26 ans et plus	CDI	CDD
CUI-CAE	Pays de la Loire	40,0	60,0	36,6	63,4	1,2	98,8
	France	36,9	63,1	28,5	71,5	1,3	98,7
CUI-CIE	Pays de la Loire	55,5	44,5	59,8	40,2	51,7	48,3
	France	58,3	41,7	48,2	51,8	61,8	38,2

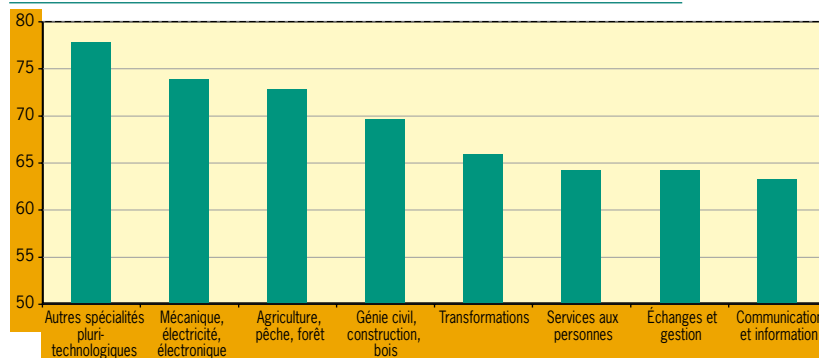
Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (Dares - Direccte / ESE).



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Une insertion plus aisée dans les spécialités de la production

Taux d'emploi des sortants d'apprentissage en 2009 selon les domaines de spécialité (en %)



Source : Rectorat de l'académie de Nantes, enquête insertion professionnelle des apprentis (IPA).

d'accès à l'emploi des apprentis entre 2008 et 2009. De même, les sortants issus d'une spécialité du bâtiment (gros œuvre et finitions) accèdent plus difficilement à l'emploi, particulièrement les jeunes peu ou pas diplômés.

Au niveau V (CAP-BEP) notamment, le taux d'accès à l'emploi passe de 85 % à 69 %, soit une chute de 16 points en un an. Dans les services, les plus grandes difficultés d'insertion se concentrent dans le groupe « commerce-vente » qui, comme le bâtiment, rassemble 15 % des sortants. Dans les services, moins de 60 % des sortants sont en emploi sept mois après leur sortie d'apprentissage, contre plus de 70 % en 2008. En revanche, les sortants de la filière « santé » ont trouvé un emploi aussi facilement en 2009 qu'en 2008 et sont ceux qui s'insèrent le mieux (92 %).

La contraction de l'emploi frappe tout particulièrement les formes d'emploi ordinaire et l'intérim. La réduction de l'intérim touche principalement les apprentis sortants de la production, ce type de contrat y étant deux fois plus fréquent que dans les services. En effet, les entreprises de la région recourent fortement à l'intérim dans la construction et l'industrie, aux CDD dans les services. En conséquence, si l'intérim concerne principalement les ouvriers (48 % d'entre eux), les CDD sont surtout occupés par des employés (52 %).

Une insertion plus difficile pour les moins qualifiés

Les jeunes sortant d'une formation en apprentissage sans aucun diplôme sont très vulnérables sur le marché du travail. En 2009, trois sur dix ont un emploi sept mois après la

fin de leur formation. Seulement quatre de ces emplois sur dix sont à durée indéterminée et la proportion d'intérimaires est nettement plus élevée que parmi les diplômés. Les sortants non diplômés signent également moins souvent que les autres un contrat de professionnalisation qui pourrait pourtant leur permettre d'accéder à une première qualification (4,5 % sont en contrat aidé pour une moyenne de 8 %).

Les anciens apprentis ayant décroché un CAP ou un BEP s'insèrent beaucoup plus facilement que ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme. En outre, en 2009, la répartition de leurs emplois entre CDI (49 %), CDD (28 %), intérim (10 %) et emplois aidés (9 %) est plus proche de celle des titulaires d'un baccalauréat ou d'un BTS. Cependant, l'emploi des sortants ayant préparé un diplôme de niveau V est beaucoup plus sensible à la conjoncture économique que celui des plus diplômés. Leur taux d'emploi chute d'environ 12 points entre 2008 et 2009, passant de 77 % à 65 % pour les détenteurs d'un CAP

ou d'un BEP. Tous les types de contrats sont concernés, mais le fort recul de l'intérim - très répandu à ces niveaux de qualification - amplifie la baisse : il contribue notamment pour 54 % à la baisse de l'emploi des non-diplômés et pour 37 % chez les CAP-BEP.

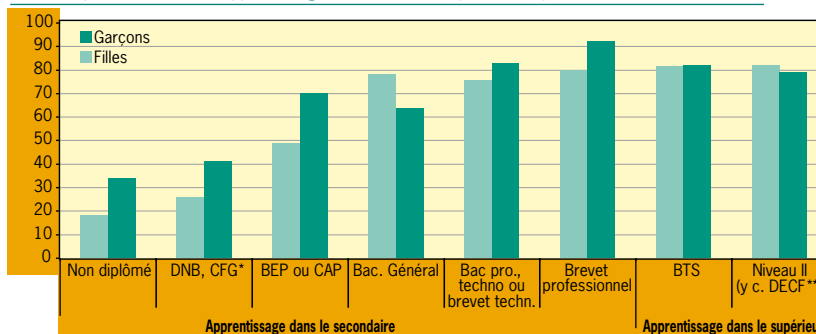
Par ailleurs, 87 % des apprentis quittent le système éducatif lorsqu'ils ont terminé la totalité du cursus de formation dans lequel ils se sont engagés, les autres mettant fin à leur contrat d'apprentissage. De ce point de vue, seul un point d'écart, à la faveur des garçons, sépare les filles des garçons. Les jeunes filles et garçons sortants de CAP sont les plus nombreux à quitter leur cursus de formation avant même de l'avoir terminé : 22,5 % des filles sont dans cette situation contre 14,5 % des garçons. À l'inverse, les sortants de brevets professionnels (BP) et BTS quittent l'apprentissage le plus souvent à l'issue d'une année terminale, et les filles un peu plus souvent que les garçons. Aussi, 62,5 % des apprentis sortants d'une année terminale (les deux sexes confondus) sont en emploi pour seulement 6 % des sortants d'une année intermédiaire. Mais, quelle que soit la situation, les filles accèdent moins souvent à l'emploi que les garçons.

L'insertion des apprentis n'est pas forcément liée au niveau de diplôme

En février 2009, 80 % des apprentis bacheliers sont en emploi contre 89 % en 2008, soit une chute de 9 points. La baisse du taux d'emploi des apprentis sortants de BTS (82 %, soit un gain de deux points par rapport aux bacheliers) est un peu plus modérée (- 8 points), grâce à la bonne résistance de l'intérim,

Les filles en apprentissage accèdent moins souvent à l'emploi que les garçons

Taux d'emploi des sortants d'apprentissage en 2009 selon le plus haut diplôme obtenu et le sexe (en %)



*DNB, CFG : Diplôme national du brevet, Certificat de formation générale

**DECF : Diplôme d'études comptables et financières

Source : Rectorat de l'académie de Nantes, enquête IPA.

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

des CDI et dans une moindre mesure des CDD, mais surtout à la forte hausse des emplois aidés (+ 4 points). En 2009, la part des contrats aidés dans l'emploi est aussi importante chez les titulaires de BTS que chez ceux de CAP-BEP (9 %). Ce sont les titulaires d'un baccalauréat professionnel qui enregistrent la part la plus élevée de contrats aidés dans l'emploi : 11 %.

L'effet du niveau de diplôme sur la capacité d'insertion des apprentis n'est pas linéaire ; il n'est pas non plus systématiquement croissant. En effet, le brevet professionnel - diplôme de niveau IV - offre à ses sortants un taux d'emploi supérieur à celui des apprentis sortants de l'enseignement supérieur et une part de CDI dans l'emploi comparable à celle des diplômés de niveau II. C'est également à la sortie d'un BP que la baisse du taux d'emploi est la plus faible (- 3 points). En revanche, l'apport d'un BTS ou d'un diplôme de niveau II est sensible en termes de salaire et de catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, 15 % des apprentis diplômés de BTS se déclarent techniciens contre 3 % des bacheliers ; 26 % des diplômés de niveau II se déclarent ingénieurs ou cadres contre 1 % des titulaires de BTS.

Des conditions d'emploi tributaires de la spécialité et de la qualification

À la sortie de leur apprentissage, 31 % des apprentis ont trouvé un emploi dans le bâtiment (second œuvre et gros œuvre, travaux publics). Les branches d'activité du commerce, immobilier (13 %), de l'agriculture (9 %) et de l'industrie agroalimentaire (8 %) viennent ensuite parmi les principaux employeurs des sortants d'apprentissage en 2009.

Les trois quarts des unités qui recrutent les sortants sont des petites et moyennes entreprises (moins de 50 salariés). L'emploi est à 90 % exercé à temps plein. La grande majorité (85 %) des emplois occupés à temps plein sont des postes d'employés (40 %), d'ouvrier qualifié (25 %) ou d'ouvrier spécialisé (18 %). 62 % de ces salariés perçoivent une rémunération inférieure à 1 400 euros.

D'une façon générale, le temps partiel est beaucoup plus fréquent avec une spécialité des services (18 %) qu'avec une spécialité de la production (4 %) ;

il concerne donc majoritairement des jeunes femmes (20 % contre 4 % des hommes). Le temps partiel culmine dans la coiffure, l'esthétique et l'accueil-hôtellerie-tourisme, où il concerne un quart des sortants d'apprentissage.

Même dans les spécialités mixtes, comme l'hôtellerie-restauration et la vente, ou dans les spécialités de la production, les femmes travaillent au moins deux fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Le temps partiel concerne particulièrement les femmes peu qualifiées : 33 % des femmes titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont à temps partiel contre 4 % des hommes. Le temps partiel des femmes diminue avec le niveau de diplôme (18 % après un diplôme de niveau IV, 7 % après un BTS), mais l'écart avec les hommes persiste.

À situation équivalente, les femmes gagnent moins

La majorité des anciens apprentis (57 %) perçoivent un salaire mensuel qui oscille entre 1 000 et 1 400 euros par mois. Ce salaire n'augmente significativement qu'avec l'obtention d'un BTS ou d'un brevet professionnel, et plus encore avec un diplôme de niveau II. Plus du quart des sortants titulaires d'un BTS ou d'un BP déclarent percevoir 1 400 euros et plus par mois, quand les diplômés de niveau II sont plus de la moitié (54 %).

Les femmes gagnent moins que les hommes, à tous les niveaux de diplôme, en particulier parce qu'elles travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel. Mais, en ne tenant compte que des emplois à temps complet et à diplôme équivalent, le niveau des rémunérations des anciens apprentis issus d'une spécialité des

services est moins élevé que celui des sortants d'une spécialité relevant de la production. Les filles, plus nombreuses dans les services, perçoivent en conséquence une rémunération moins élevée.

Au-delà de ces caractéristiques, les disparités liées au genre subsistent néanmoins. À titre d'exemple, dans le secteur de la production, 52 % des jeunes filles diplômées d'un BTS déclarent percevoir une rémunération mensuelle comprise entre 1 000 et 1 199 euros, quand 40 % des garçons touchent entre 1 200 et 1 399 euros par mois et 43 % annoncent un revenu supérieur à 1 400 euros.

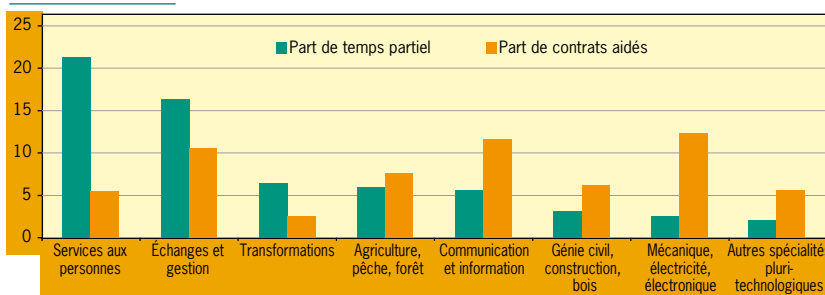
Les contrats de professionnalisation : huit bénéficiaires sur dix ont moins de 26 ans

Les contrats de professionnalisation représentent 7 400 embauches en Pays de la Loire en 2010 (5,2 % du total de France métropolitaine). Plus de quatre fois sur dix, ces embauches sont effectuées en Loire-Atlantique. Plus généralement, les contrats de professionnalisation sont particulièrement répandus dans les zones les plus urbanisées de la région : le recours des jeunes à ce type de contrat est ainsi plus important dans les zones d'emploi de Nantes, Angers, Le Mans et Saint-Nazaire.

Plus de la moitié des contrats de professionnalisation sont proposés à des hommes (54 % dans les Pays de la Loire en 2010, contre 51 % en moyenne nationale). La proportion d'hommes est particulièrement élevée en Vendée (62 %), tandis que la Sarthe est le seul département comptant une

De nombreux temps partiels à la sortie de l'apprentissage pour les spécialités des services

Part des temps partiels et des contrats aidés selon le domaine de spécialité dont sont issus les sortants d'apprentissage (en %)



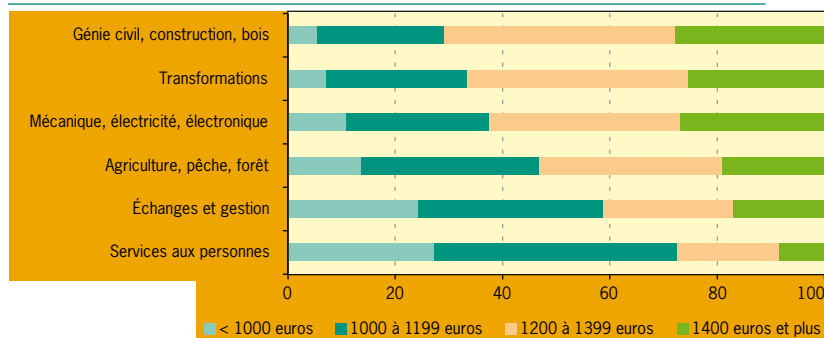
Source : Rectorat de l'académie de Nantes, enquête IPA.



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Des salaires plus faibles pour les sortants des spécialités des services

Salaires perçus par les sortants d'apprentissage selon le domaine de spécialité dont ils sont issus (en %)



Source : Rectorat de l'académie de Nantes, enquête IPA.

majorité de femmes parmi les bénéficiaires (53 %). Dans huit cas sur dix, comme au niveau national et quel que soit le département de la région, les entrées en contrat de professionnalisation sont le fait de jeunes de moins de 26 ans. Par ailleurs, un tiers des bénéficiaires étaient précédemment demandeurs d'emploi.

Les contrats de professionnalisation : des CDD dans des petites entreprises du secteur tertiaire

Comme au niveau national, un peu plus du tiers des bénéficiaires de contrats de professionnalisation justifient d'une formation des niveaux I à III de l'Éducation nationale ; les jeunes de faible niveau de formation (niveaux V bis et VI) ne représentent que 7 % des entrées. Les formations ayant pour objectif un diplôme d'État ou un titre homologué représentent plus de la moitié des qualifications préparées (58 % en Pays de la Loire contre 62 % au niveau France entière). Les autres qualifications, construites par les branches professionnelles, se répartissent en trois groupes : qualifications reconnues dans les classifications de conventions

collectives de branche (29 %), certificat de qualification professionnelle (12 %) et commission paritaire nationale de l'emploi (1 %).

Une très grande majorité des contrats de professionnalisation sont à durée déterminée (86 %). Les contrats à durée indéterminée et ceux conclus via une entreprise de travail temporaire représentent respectivement 11,5 % et 2,6 % des entrées dans le dispositif. Tant au niveau régional que national, les entreprises d'accueil appartiennent majoritairement au secteur tertiaire. En Pays de la Loire, en 2010, la part des entreprises d'accueil dans le secteur tertiaire (72,5 %) est néanmoins inférieure à la moyenne nationale (77,7 %). Pour leur part, les secteurs de l'industrie et de la construction sont à l'origine respectivement de 15,4 % et 10,7 % des contrats de professionnalisation conclus dans la région (contre 13,6 % et 8 % au niveau national). Globalement, les deux tiers des contrats sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés ; les seules entreprises de moins de 10 salariés regroupent quatre contrats sur dix. ■

Pour comprendre ces résultats

Les données relatives aux entrées dans les dispositifs aidés de la politique de l'emploi sont produits par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Le traitement de ces données a été réalisé par la Direccte des Pays de la Loire. Les chiffres portent sur l'année 2010 ; toutefois, l'analyse par public des entrées en contrat d'apprentissage porte sur 2009.

Les données relatives aux apprentis inscrits fin 2009 en Centres de formation des apprentis (CFA) sont issues de la Base centrale de pilotage (BCP) du ministère de l'Éducation nationale. Le traitement de ces données a été réalisé par le Rectorat de l'académie de Nantes.

L'enquête Insertion professionnelle des apprentis (IPA) interroge les sortants des formations professionnelles du CAP au BTS et certains diplômés de niveaux II (préparation en apprentissage). Sont considérés comme sortant d'apprentissage les jeunes inscrits dans un CFA ou une section d'apprentissage une année scolaire donnée, mais non inscrits l'année suivante, qui déclarent à l'enquête menée au 1^{er} février de l'année suivant leur sortie ne pas poursuivre d'études, que ce soit sous statut scolaire ou d'apprenti.

Bénéficiaires de contrats de professionnalisation

Répartition en % du nombre des entrées enregistrées en 2010

	Caractéristiques des bénéficiaires				Statut du contrat		
	Hommes	Femmes	Moins de 26 ans	26 ans et plus	CDI	CDD	Travail temporaire
Pays de la Loire	53,9	46,1	84,0	16,0	11,5	85,9	2,6
France	51,4	48,6	83,5	16,5	11,7	86,9	1,4

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (Dares - Direccte / ESE).

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Définitions

✓ Le **taux d'emploi** correspond ici au nombre de sortants en emploi rapporté à l'ensemble des sortants, y compris inactifs et stagiaires.

✓ Les **emplois aidés** regroupent les contrats de professionnalisation, les contrats d'accompagnement dans l'emploi... Les emplois non aidés regroupent les contrats à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI), les intérimaires, les fonctionnaires, les personnes installées à leur compte et les engagés dans l'armée.

Pour faciliter l'analyse, les sortants des différents diplômes préparés, y compris agricoles, sont regroupés en fonction des niveaux de formation de l'Éducation nationale :

- **niveau VI** : sorties du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire et des formations professionnelles en un an ;
- **niveau V bis** : sorties de troisième générale, de quatrième et troisième technologiques et des classes du second cycle court (CAP/BEP) avant l'année terminale ;

- **niveau V** : sorties de dernière année de CAP, BEP ou équivalent avec ou sans diplôme ;
- **niveau IV** : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire, avec ou sans le baccalauréat (Bac Pro, BP) ;
- **niveau III** : sorties avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, Titres homologués niveau III) ;
- **niveau II et I** : sorties avec un diplôme supérieur à bac + 2 (DGC, diplômes de Gestion et comptabilité, licence professionnelle).

La réforme de la voie professionnelle

À la rentrée 2009, la voie professionnelle a été profondément rénovée. En tant que formation, les BEP actuels disparaissent au profit d'un cursus en trois ans qui permet d'obtenir un baccalauréat professionnel. Seules quatre spécialités de BEP en apprentissage restent ouvertes à titre transitoire : les BEP carrières sanitaires et sociales, conduite et services dans les transports routiers, métiers de la restauration et de l'hôtellerie, optique-lunetterie. Certaines filières agricoles continuent également de préparer au BEP agricole dans les secteurs des services (spécialités services aux personnes et secrétariat-accueil) et des activités hippiques par exemple.

Les élèves inscrits dans la préparation d'un baccalauréat professionnel en trois ans auront cependant la possibilité de passer une certification après deux ans d'études (l'équivalent d'un BEP ou d'un CAP), afin de leur éviter de sortir du système éducatif sans diplôme, au cas où ils échoueraient aux épreuves du baccalauréat.

Pour en savoir plus

Les apprentis dans les Pays de la Loire : Profils, trajectoires et insertion, 1992-1996, Insee Pays de la Loire, Dossier de référence études, n°12, 1997.

Les causes de rupture de contrats d'apprentissage en Pays de la Loire, DRTEFP des Pays de la Loire, 1999.

Delavaud L. et al., « **Apprentis en Pays de la Loire : qui êtes-vous ?** », enquête sociographique, rapport au Conseil régional des Pays de la Loire, décembre 2008⁴.

Savary J., **Les contrats de professionnalisation. Pays de la Loire – année 2006**, DRTEFP des Pays de la Loire, supplément n°93, mai 2007.

« **La crise économique restreint les possibilités d'emploi des jeunes sortants d'apprentissage interrogés en février 2009** », Observatoire de l'insertion professionnelle en Pays de la Loire, janvier 2010.

⁴ L'étude « Apprentis qui êtes-vous ? » est en fait la réactualisation du paysage de l'apprentissage en Pays de la Loire. En 1992, le Conseil régional avait commandé à Gilles Moreau, professeur de sociologie à l'université de Poitiers, une première étude sur les questions de l'apprentissage sur le territoire. Plus de 15 ans après et dans une région où l'apprentissage ne cesse de progresser, il semblait opportun de réactualiser la connaissance du portrait sociologique des apprentis.



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Sept familles de femmes en âge de travailler

Sébastien SEGUIN (Insee)

Les femmes en âge de travailler peuvent être regroupées en trois grandes catégories, selon le degré croissant de précarité : celles qui sont privées d'emploi ; celles en contrat salarié temporaire ou à temps partiel subi ; celles dont la situation professionnelle est *a priori* choisie, parce qu'elles ont un emploi stable ou sont sans emploi mais ne semblent pas en chercher. Dans les Pays de la Loire, en 2007, une femme sur dix en âge de travailler est ainsi privée d'emploi. Une femme en âge de travailler sur quatre est par ailleurs concernée par une situation d'emploi précaire. Les deux tiers restants des femmes en âge de travailler semblent en revanche maîtriser leur situation professionnelle : elles ont un emploi à durée indéterminée ou sont fonctionnaires, travaillent à temps complet ou ont choisi de travailler à temps partiel. C'est en Mayenne que la proportion de femmes bénéficiant d'une situation professionnelle stable et travaillant à temps complet est la plus élevée. *A contrario*, les femmes privées d'emploi sont surreprésentées dans le Maine-et-Loire et dans la Sarthe.

Dans les Pays de la Loire, les femmes sont massivement insérées sur le marché du travail. Le taux d'emploi féminin de la région est ainsi supérieur aux moyennes nationales pour toutes les tranches d'âge jusqu'à 54 ans. Lorsqu'elles ont des enfants, les femmes s'arrêtent de moins en moins souvent de travailler. Le chômage est plus bas qu'ailleurs dans la région et l'écart entre taux de chômage féminin et masculin a baissé de façon sensible depuis douze ans. En termes de situation familiale, les femmes en âge de travailler de la région sont plus souvent en couple qu'en moyenne dans les autres régions ; en particulier, la proportion de femmes à la tête de familles monoparentales est un peu moins élevée qu'ailleurs.

Toutefois, emplois féminins et masculins présentent toujours des spécificités. L'activité masculine est plus diversifiée en termes de secteurs d'activité et de statuts, avec davantage de travailleurs indépendants. Les femmes sont plus souvent salariées, embauchées en contrat à durée limitée, travaillent massivement dans le secteur du commerce et des services ; elles occupent aussi beaucoup plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel.

Trois grandes catégories de femmes en âge de travailler, au regard du degré de précarité

Afin de rendre compte de la diversité de ces situations professionnelles vé-

cues par les femmes dans les Pays de la Loire, une analyse statistique de type « classification ascendante hiérarchique » a été réalisée. Elle permet d'identifier sept grandes classes de femmes en âge de travailler, en fonction de leur situation professionnelle, de leur mode de cohabitation et de la situation professionnelle de leur conjoint éventuel (cf. « Pour comprendre ces résultats » p. 37). Cette typologie a une valeur essentiellement illustrative : elle dépend naturellement de la méthode statistique et des variables utilisées.

Les sept familles de femmes en âge de travailler identifiées peuvent être regroupées en trois grandes catégories, selon le degré décroissant de précarité :

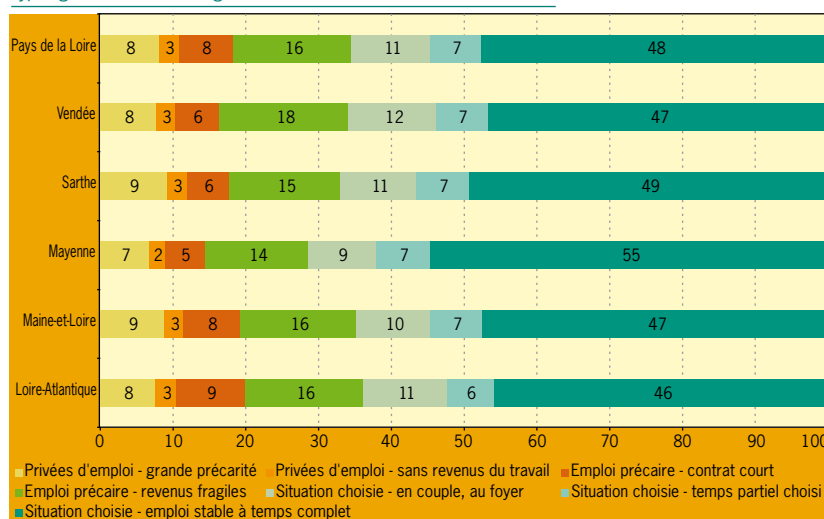
- les femmes privées d'emploi ;
- les femmes en emploi salarié précaire (contrat temporaire ou à temps partiel subi) ;
- les femmes dont la situation professionnelle est *a priori* choisie (elles ont un emploi stable ou sont sans emploi mais ne semblent pas en chercher).

Une femme sur dix privée d'emploi

Dans les Pays de la Loire, en 2007, un peu plus d'une femme sur dix en âge de travailler se trouve en situation de précarité particulièrement marquée. Il s'agit de femmes qui sont privées d'emploi et qui ne peuvent pas, pour

Une femme ligérienne sur dix privée d'emploi, une sur quatre en emploi précaire

Typologie des femmes en âge de travailler selon le lieu de résidence (en %)



Source : Insee, recensement de la population 2007 exploitation complémentaire.

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

la plupart, s'appuyer sur les revenus du travail d'un conjoint pour vivre convenablement.

Parmi elles, on distingue une première classe de femmes plus jeunes que la moyenne, qui se déclarent au chômage. Un tiers d'entre elles vivent seules ou sont à la tête d'une famille

monoparentale ; quand elles sont en couple, leur conjoint est également privé d'emploi dans la moitié des cas. La seconde classe rassemble des femmes au foyer, plus âgées que la moyenne et dont les trois quarts ne vivent pas en couple ; lorsqu'elles ont un conjoint, celui-ci n'a pas d'emploi.

Elles appartiennent donc à un foyer ne disposant pas de revenus issu d'un travail, salarié ou non.

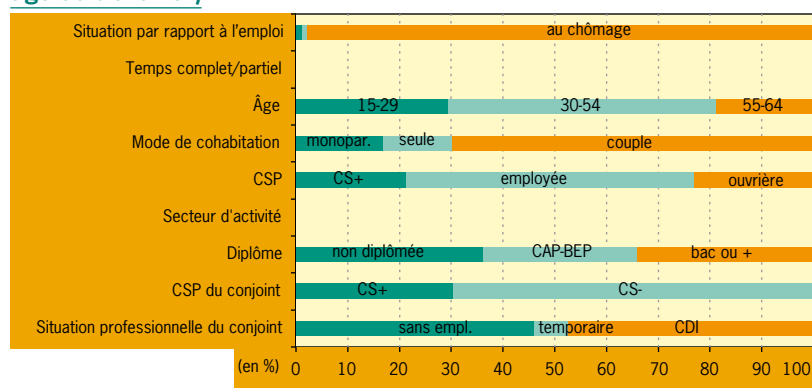
Un quart des femmes en situation professionnelle précaire

Une deuxième catégorie rassemble les femmes en emploi précaire, c'est-à-dire disposant d'un contrat temporaire (CDD, intérim, stage, contrat aidé de la politique de l'emploi) et/ou qui travaillent à temps partiel contre leur gré. Près d'une femme en âge de travailler sur quatre est concernée par une telle situation d'emploi précaire dans les Pays de la Loire.

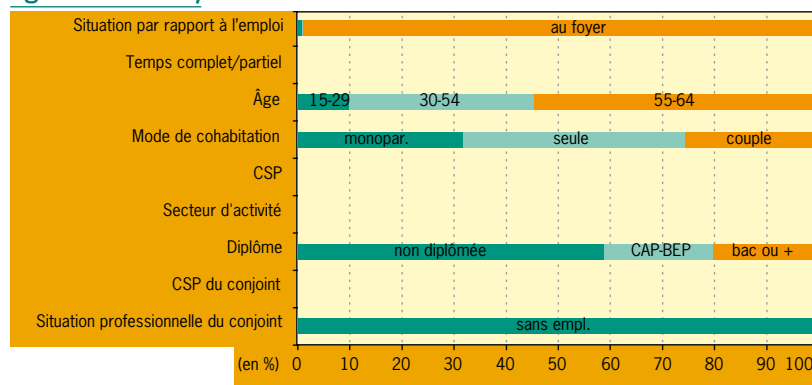
Une première famille dans cette catégorie, représentant 16 % des femmes en âge de travailler, regroupe des femmes travaillant à temps partiel. Si cette classe a en commun avec celle des « femmes en couple d'âge intermédiaire, à temps partiel choisi » le travail à temps partiel, un contrat à durée indéterminée pour la plupart d'entre elles et le fait de vivre en couple, leur situation financière est bien distincte. Les femmes de cette première classe ont en effet des revenus fragiles : elles occupent le plus souvent un poste d'employé dans les services aux particuliers, dont le temps partiel est généralement imposé par l'employeur ; en outre, quand elles ont un conjoint, celui-ci est plus souvent ouvrier ou employé que la moyenne.

Une seconde famille, représentant 7 % des femmes en âge de travailler, regroupe des femmes plus jeunes que la moyenne et en emploi temporaire : CDD, intérim, contrat aidé de la politique de l'emploi. La plupart sont ouvrières non qualifiées ou employées et exercent une activité à temps plein. Elles peuvent rarement s'appuyer sur les revenus d'un conjoint pour réellement améliorer leur niveau de vie et réduire le risque de précarité qui les touche : un tiers d'entre elles vivent seules ou sont à la tête d'une famille monoparentale ; quand elles sont en couple, leur conjoint est également en emploi temporaire dans la moitié des cas. Toutefois, par rapport aux femmes de la classe précédente, qui sont en moyenne plus âgées et qui ont moins de chances d'obtenir un contrat à temps complet, une grande partie des femmes de cette classe sont jeunes et en phase de construction de leur parcours. Elles peuvent ainsi davantage espérer décrocher un contrat à durée indéterminée (CDI) à assez brève échéance.

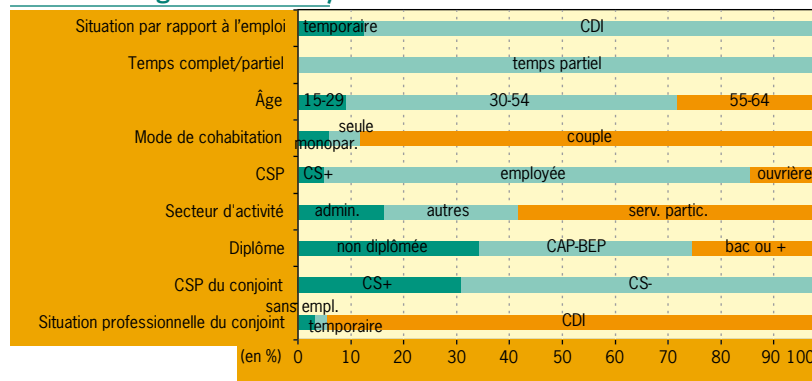
Classe 1 : Femmes privées d'emploi, en grande précarité : au chômage et sans conjoint en emploi dans deux tiers des cas (8 % des femmes en âge de travailler)



Classe 2 : Femmes privées d'emploi, sans revenus du travail : au foyer, souvent sans conjoint, plus âgées que la moyenne (3 % des femmes en âge de travailler)



Classe 3 : Femmes en emploi précaire, aux revenus fragiles : en CDI mais employées à temps partiel, vraisemblablement subi (16 % des femmes en âge de travailler)



CS+ : cadre ou profession intermédiaire / CSP : catégorie socioprofessionnelle
Lecture : Sur 100 femmes appartenant à la classe des « femmes privées d'emploi, en grande précarité », 36 sont non diplômées.
Source : Insee, recensement de la population 2007 - exploitation complémentaire.



Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

Deux tiers des femmes semblent avoir une situation professionnelle choisie

Les deux tiers restants des femmes en âge de travailler semblent maîtriser leur situation professionnelle, dans le sens où cette situation est *a priori* choisie : elles ont un emploi à durée indéterminée ou sont fonctionnaires, travaillent à temps complet ou ont choisi de travailler à temps partiel ; si elles sont sans activité professionnelle, elles sont en couple avec un conjoint ayant un emploi. Dans cette catégorie, la principale famille regroupe une femme sur deux en âge de travailler : celles qui occupent un emploi stable - titulaire de la fonction publique ou recrutée à durée indéterminée - et à temps complet. Cette famille est constituée de femmes en majorité assez qualifiées : la moitié sont cadres ou professions intermédiaires, quatre sur cinq disposent au moins d'un CAP. De plus, les trois quarts d'entre elles vivent en couple avec un conjoint ayant un emploi à durée indéterminée.

Une deuxième famille, rassemblant 7 % des femmes en âge de travailler, est constituée des femmes dont la situation professionnelle du conjoint et le type d'emploi occupé leur permettent de travailler à temps partiel, généralement afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants. La grande majorité des femmes de cette catégorie sont en effet d'âge intermédiaire et sont en couple avec un conjoint ayant un emploi. De plus, elles comme leurs conjoints disposent d'une qualification élevée : ils ont au moins le baccalauréat et sont cadres ou professions intermédiaires. Elles bénéficient donc de revenus assez élevés au sein du ménage, qui rendent possible l'exercice d'une activité à temps partiel. De surcroît, elles sont surreprésentées dans des secteurs d'activité comme l'administration, où l'employeur n'est généralement pas opposé au temps partiel.

Enfin, une troisième famille regroupe les femmes en couple qui n'ont pas d'emploi et qui ne semblent pas en chercher (11 % des femmes). Elles sont largement plus âgées et moins qualifiées que la moyenne : la moitié a plus de 55 ans, près d'une sur deux est non diplômée. La plupart d'entre elles ont un conjoint qui a un emploi à durée indéterminée. Aussi, bien qu'elles

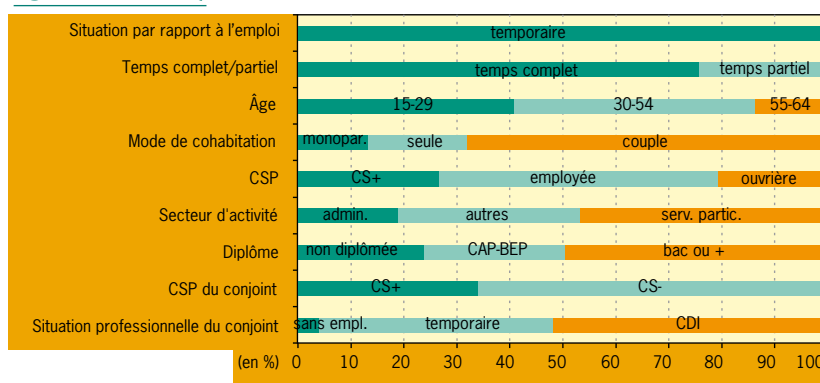
dépendent des revenus de leur conjoint, elles n'ont *a priori* pas de conditions de vie précaires.

Davantage de femmes privées d'emploi dans la Sarthe et le Maine-et-Loire

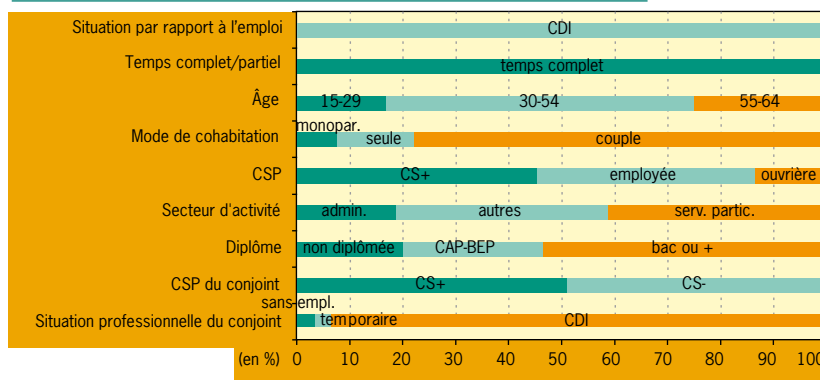
C'est en Mayenne que la proportion de femmes bénéficiant d'une situation

professionnelle stable et travaillant à temps complet est la plus élevée. A *contrario*, les femmes privées d'emploi sont surreprésentées dans le Maine-et-Loire et dans la Sarthe : les difficultés économiques qui touchent le tissu industriel dans ce dernier département et le relativement faible nombre d'emplois dans le commerce et les services à la personne offerts dans

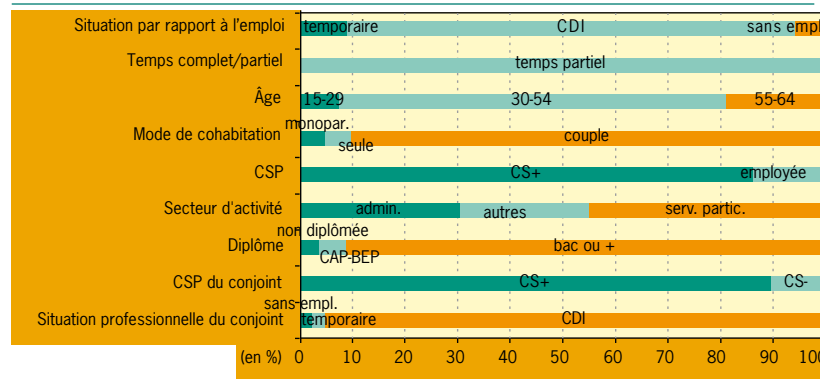
Classe 4 : Femmes en emploi précaire ou en phase d'insertion : en emploi temporaire et plus jeunes que la moyenne (7 % des femmes en âge de travailler)



Classe 5 : Femmes à la situation *a priori* choisie, ayant un emploi stable à temps complet (48 % des femmes en âge de travailler)



Classe 6 : Femmes à la situation *a priori* choisie, à temps partiel choisi, en couple et d'âge intermédiaire (7 % des femmes en âge de travailler)



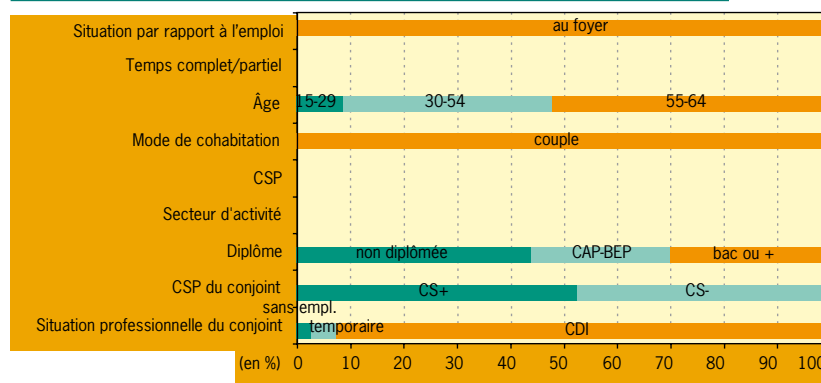
CS+ : cadre ou profession intermédiaire / CSP : catégorie socioprofessionnelle
Lecture : Sur 100 femmes appartenant à la classe des « femmes privées d'emploi, en grande précarité », 36 sont non diplômées.
Source : Insee, recensement de la population 2007 - exploitation complémentaire.

Une grande variété de situations sur le marché du travail des Pays de la Loire

ces deux départements expliquent cette surreprésentation.

En ce qui concerne les situations d'emploi précaire, c'est en Loire-Atlantique, dans le Maine-et-Loire et en Vendée qu'elles sont les plus répandues. Dans ce dernier département, les femmes aux revenus fragiles sont particulièrement nombreuses. ■

Classe 7 : Femmes à la situation *a priori* choisie, en couple et ne souhaitant pas travailler (11 % des femmes en âge de travailler)



CS+ : cadre ou profession intermédiaire / CSP : catégorie socioprofessionnelle
Lecture : Sur 100 femmes appartenant à la classe des « femmes privées d'emploi, en grande précarité », 36 sont non diplômées.
Source : Insee, recensement de la population 2007 - exploitation complémentaire.

Pour comprendre ces résultats

Cette classification porte sur les femmes des Pays de la Loire en âge de travailler (15 à 64 ans), non retraitées ou étudiantes, n'habitant plus chez leurs parents.

Dans un premier temps, une analyse des correspondances multiples (ACM) a été effectuée sur un certain nombre de variables caractérisant les femmes et leur conjoint éventuel (8 variables au total : âge, mode de cohabitation, diplôme, catégorie socioprofessionnelle, situation par rapport à l'emploi, temps complet/partiel, situation professionnelle du conjoint, catégorie socioprofessionnelle du conjoint). Cette analyse a permis de faire émerger les variables qui contribuaient le plus à l'analyse et à la différenciation des individus. Sur cette base, une classification ascendante hiérarchique (CAH) a permis de regrouper les individus en sept classes (ou familles), en agrégeant deux à deux et selon un processus itératif, ceux qui présentent le profil le plus proche eu égard aux variables retenues à l'issue de l'ACM. Cette procédure d'agrégation a été réalisée selon une méthode (critère de Ward) qui maximise l'homogénéité des profils au sein d'une famille, mais aussi leur hétérogénéité d'une famille à l'autre. Des variables supplémentaires, qui n'ont pas servi à l'élaboration des classes mais servent à les décrire, ont également été introduites dans l'analyse : le fait d'avoir ou non des enfants, le secteur d'activité de l'emploi.

Pour en savoir plus

Ulrich V. et Zilberman S., **Six figures de l'emploi à temps partiel**, Dares, Premières informations - premières synthèses, n°39.4, septembre 2007.



Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

Le tissu productif local détermine les formes d'emploi

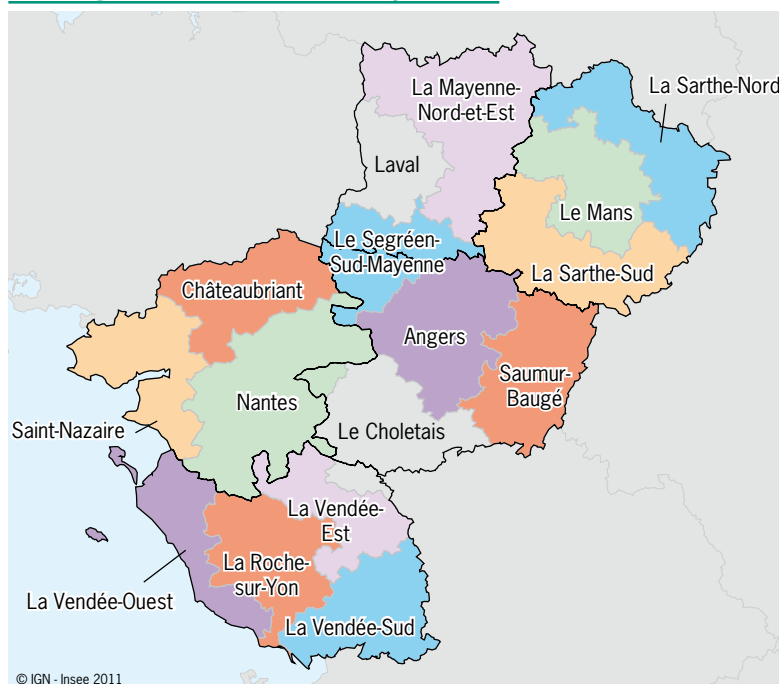
Guillaume COUTARD (Insee)

Selon les territoires, l'intensité du recours aux différentes formes d'emploi est très variable. Elle dépend principalement de la composition sectorielle de leur économie. Ainsi, le temps partiel culmine dans les zones urbaines et sur le littoral, où sont implantées de nombreuses entreprises des secteurs du commerce de détail et des services. Le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) est également élevé sur le littoral, où les activités touristiques estivales recrutent de nombreux saisonniers. De son côté, l'intérim est très présent dans les zones rurales industrielles.

Les salariés concernés par ces formes d'emploi ont généralement des salaires faibles, surtout dans les zones de Vendée-Ouest, Vendée-Sud et Saumur-Baugé. Leur situation n'est cependant pas figée, en particulier celle des intérimaires. Ainsi, au cours d'une année, les intérimaires ont plus de chances d'obtenir un contrat à durée indéterminée à temps plein quand ils résident en Loire-Atlantique et en Vendée.

Les salariés en contrats courts ou à temps partiel ne sont pas répartis uniformément sur le territoire des Pays de la Loire. Au niveau départemental comme à un niveau géographique plus fin, l'intensité du recours aux différentes formes d'emploi est très variable. Elle dépend en premier lieu de la composition sectorielle de l'économie des territoires. Aussi les contrats courts ou à temps partiel sont-ils plus fréquents dans les départements de la Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire et de la Vendée, et plus particulièrement dans les territoires où l'industrie et les activités saisonnières touristiques sont très présentes. Ainsi, plus de 40 % des salariés sont sur un contrat court ou à temps partiel dans les zones d'emploi de Vendée-Ouest, Saint-Nazaire et Châteaubriant. *A contrario*, moins de 35 % des salariés sont en contrat court ou à temps partiel dans les zones d'emploi du nord de la région que sont Sarthe-Nord, Mayenne-Nord-et-Est, Laval et Le Mans.

Le zonage d'étude : les zones d'emploi 1990



Importance des contrats courts ou à temps partiel dans les départements des Pays de la Loire en 2007

	Proportion de salariés						
	...à temps partiel ou en contrat court	dont : à temps partiel	dont : en contrat court	dont : en CDD	dont : en intérim	dont : apprentis	dont : en emplois aidés
Loire-Atlantique	35,8	19,8	19,6	10,6	5,6	2,4	1,1
Maine-et-Loire	35,0	18,9	19,4	10,1	5,1	3,0	1,2
Mayenne	32,9	16,4	19,1	8,7	6,4	3,1	0,8
Sarthe	33,7	16,5	20,3	10,1	6,2	2,8	1,2
Vendée	37,5	17,8	23,5	13,5	5,5	3,2	1,2
Pays de la Loire	35,4	18,5	20,3	10,8	5,6	2,8	1,1
France métropolitaine	32,8	17,6	18,6	10,4	4,6	2,2	1,4

Lecture : En Loire-Atlantique, 19,8 % des salariés du secteur privé et semi-public sont à temps partiel. Champ : forme d'emploi principale sur l'année 2007 pour les salariés du secteur privé et semi-public. Source : Insee, DADS 2007.

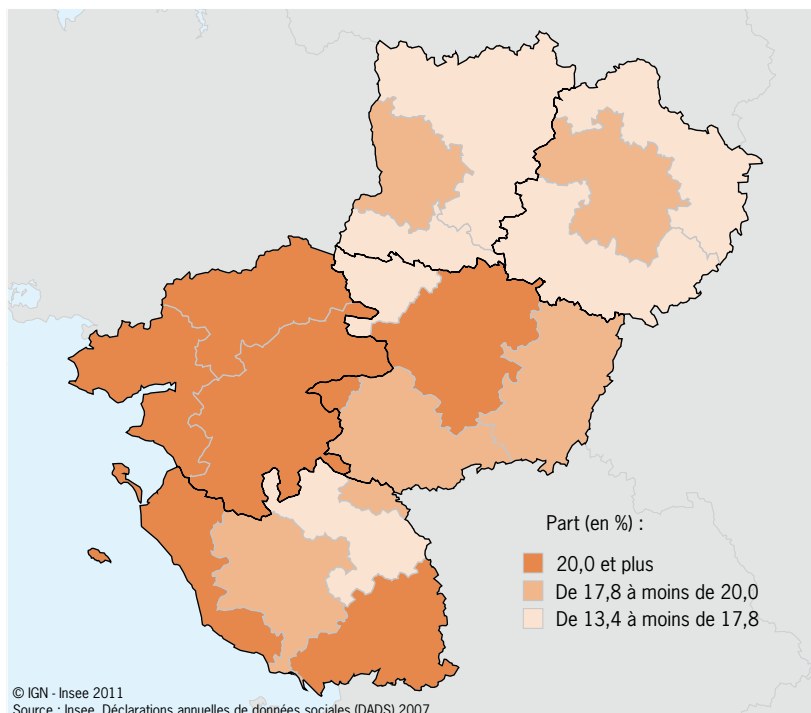
Le temps partiel culmine dans les zones urbaines et sur le littoral

La proportion de salariés à temps partiel culmine dans la zone de Châteaubriant (22 %), dans les zones d'emploi urbaines de Nantes et Angers (20 %), ainsi que dans les deux zones d'emploi littorales de Vendée-Ouest et Saint-Nazaire (20 %). Ces territoires ont en commun de regrouper de nombreuses entreprises des secteurs du commerce de détail et des services, qui recourent fortement à de la main-d'œuvre à temps

Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

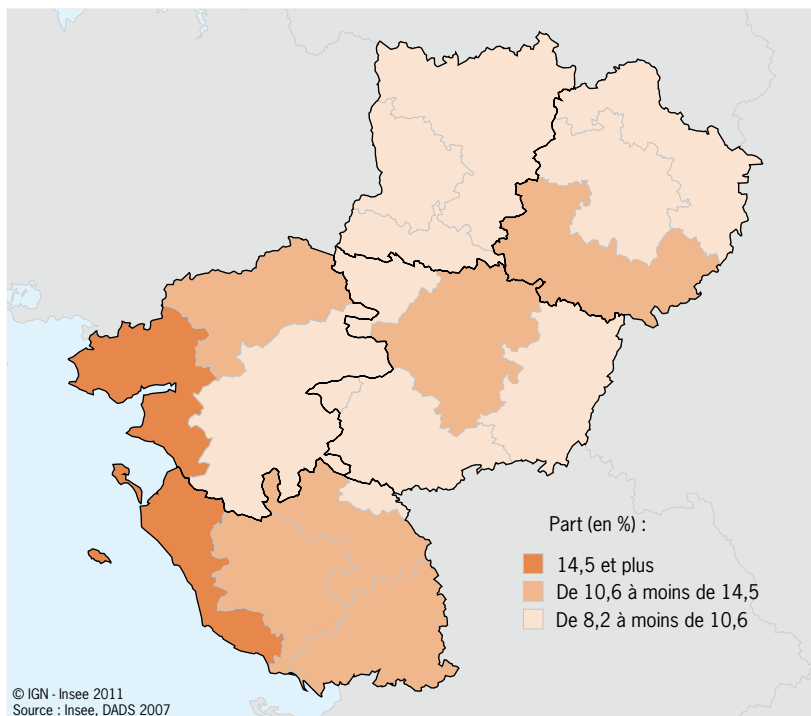
Beaucoup de salariés à temps partiel en Loire-Atlantique

Part des temps partiels dans l'emploi salarié



Plus de 20 % des salariés de Vendée-Ouest sont en CDD

Part des CDD dans l'emploi salarié



partiel. À Angers comme à Nantes, on trouve notamment de nombreux salariés travaillant à temps partiel dans les secteurs des services aux entreprises et de l'éducation-santé-action sociale. Le temps partiel est en revanche moins

répandu au Mans, qui se caractérise par un emploi important dans des activités de services comme les transports ou les activités financières, qui recourent moins que les autres au temps partiel. Dans les zones d'emploi littorales de

Vendée-Ouest et Saint-Nazaire, où les activités touristiques estivales sont très développées, les salariés à temps partiel sont nombreux dans l'hôtellerie-restauration et le commerce de détail. Dans la zone d'emploi de Châteaubriant, où sont implantés de grands établissements de santé, les salariés à temps partiel sont nombreux dans le secteur de la santé-action sociale.

C'est dans les zones d'emploi rurales de la Sarthe et de la Mayenne, territoires où le commerce de détail et les services sont les moins développés, que le recours au temps partiel est le plus faible.

Les contrats courts plus nombreux sur le littoral

Les emplois temporaires sont nombreux dans toutes les zones d'emploi de la région. Nantes est ainsi la seule zone d'emploi des Pays de la Loire où la part des salariés en contrat court n'est pas supérieure à la moyenne nationale. Parmi ces contrats courts, le recours aux contrats à durée déterminée est particulièrement élevé dans la zone d'emploi de Vendée-Ouest (21 % des salariés, contre 11 % en moyenne régionale). Vient ensuite la zone d'emploi de Saint-Nazaire (15 %). Les activités touristiques estivales présentes dans ces zones littorales recrutent en effet de nombreux saisonniers en CDD.

Dans les autres zones d'emploi de Vendée, le recours aux CDD est également plus élevé que la moyenne régionale, du fait de la présence de nombreuses entreprises des industries agroalimentaires, qui embauchent fréquemment de la main-d'œuvre en CDD. Comme pour le temps partiel, le recours aux CDD est moins élevé dans les zones rurales industrielles et agricoles de la Sarthe et de la Mayenne.

L'intérim est très présent dans les zones rurales industrielles

En revanche, l'intérim est plus fréquent dans ces zones rurales industrielles de la Sarthe et de la Mayenne, ainsi que dans celles de Vendée-Est et Châteaubriant : jusqu'à 9 % de l'emploi salarié. Ces territoires se caractérisent en effet par la forte présence de secteurs industriels qui utilisent une



Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

main-d'œuvre intérimaire nombreuse : industries agroalimentaires, industries des biens intermédiaires et des biens d'équipements principalement. Le recours à l'intérim est également élevé

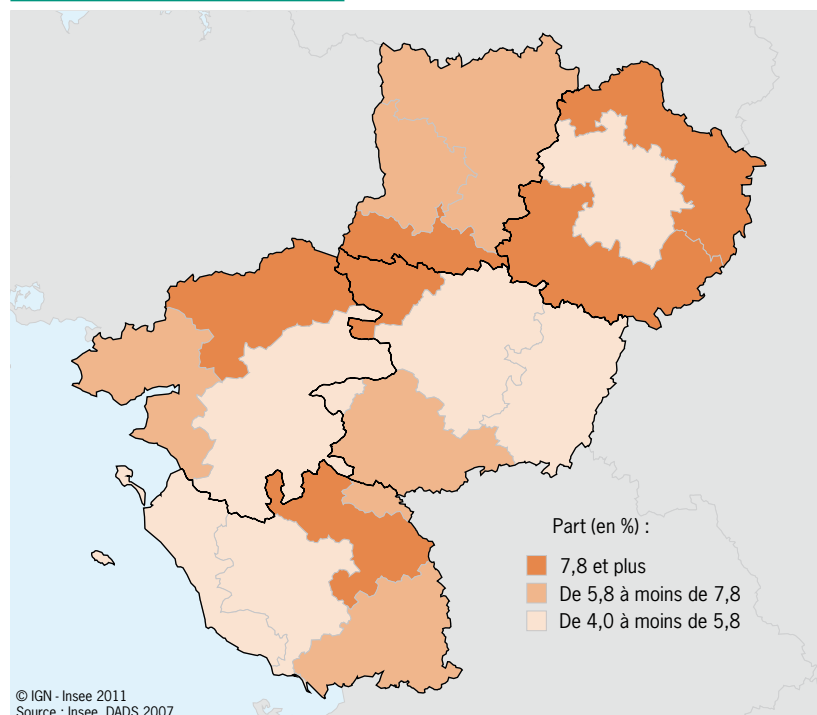
dans la zone d'emploi de Saint-Nazaire, spécialisée dans la construction navale et aéronautique.

De son côté, si l'apprentissage est partout plus présent dans les Pays de la

Loire qu'en moyenne nationale, c'est dans les zones d'emploi rurales où les activités artisanales sont les plus développées que le recours à ce type de contrat en alternance est le plus fort (au-dessus de 3,5 % des salariés) : Saumur-Baugé, Châteaubriant, Segréen-Sud-Mayenne, Vendée-Ouest. Il est relativement moins présent dans les zones d'emploi urbaines plus diversifiées, notamment celle de Nantes. Quant aux salariés en « emplois aidés », ils sont davantage présents dans les zones d'emploi de Châteaubriant, Vendée-Sud et Sarthe-Nord.

Beaucoup d'intérim dans les zones rurales du nord de la région

Part des intérimaires dans l'emploi salarié

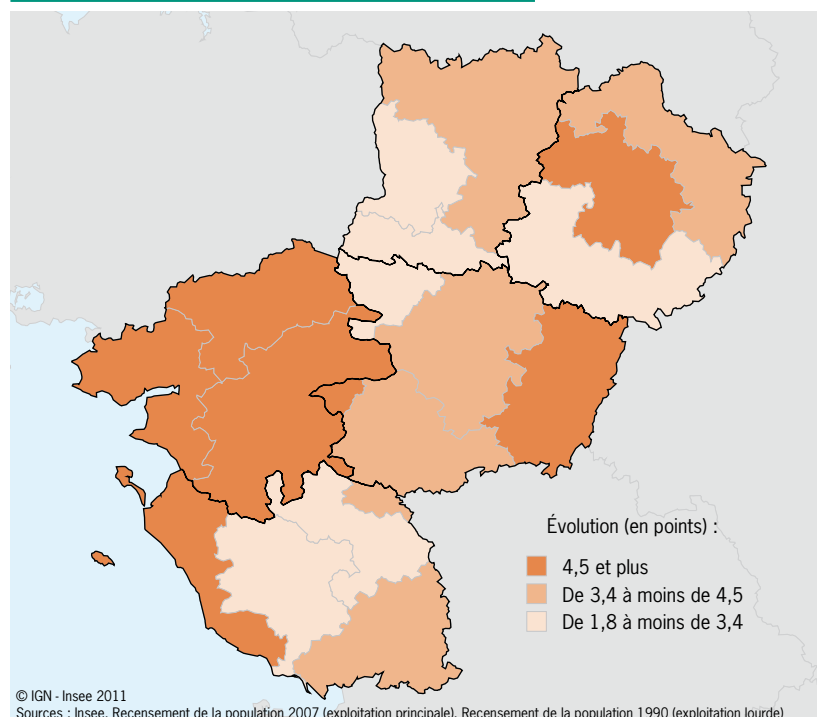


© IGN - Insee 2011
Source : Insee, DADS 2007

Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale sur l'année 2007

Fort développement du temps partiel dans les grandes agglomérations et sur le littoral

Évolution de la part des salariés à temps partiel de 1990 à 2007



© IGN - Insee 2011
Sources : Insee, Recensement de la population 2007 (exploitation principale), Recensement de la population 1990 (exploitation lourde)

Champ : salariés de 25 à 55 ans

L'emploi précaire gagne partout du terrain

Les territoires les plus concernés par le temps partiel sont les mêmes qu'au début des années 1990 : ils sont plutôt situés à l'ouest de la région, principalement en Loire-Atlantique et à Angers. Le temps partiel s'est en effet fortement développé dans des territoires où il était déjà fréquent : territoires urbains autour de Nantes et Angers, zone littorale et Châteaubriant. Il s'est néanmoins fortement accru dans des territoires où il était assez peu présent en 1990, comme Saumur-Baugé et Le Mans.

Le recours aux contrats courts s'est fortement accru dans des zones rurales industrielles et agricoles où ces contrats étaient peu présents en 1990 : Saumur-Baugé, Vendée-Sud et Sarthe-Sud. Ce développement est analogue à celui de la main-d'œuvre intérimaire des entreprises industrielles, pour des raisons de flexibilité interne.

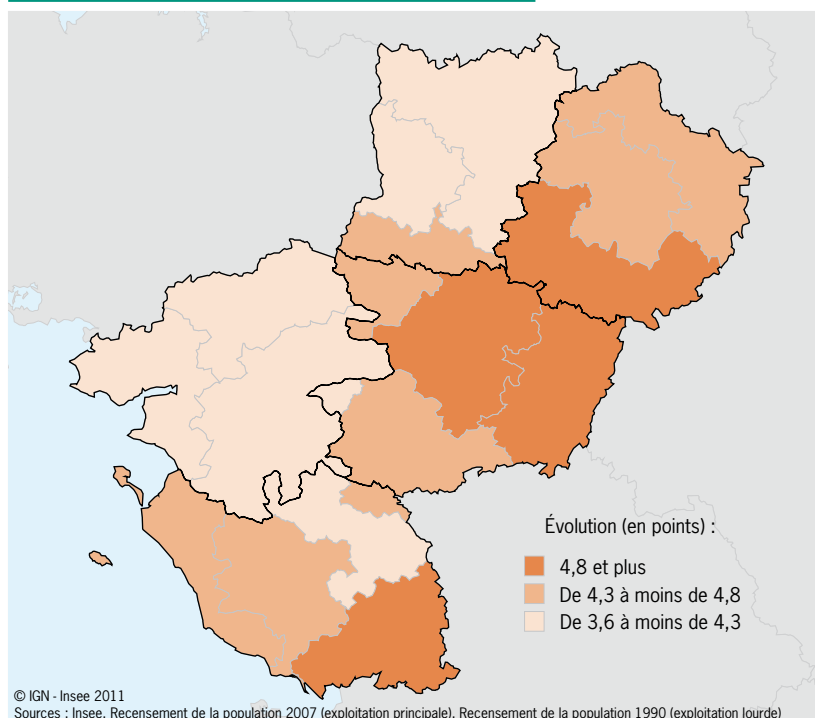
Plus de chances d'obtenir un CDI à temps complet en Loire-Atlantique et en Vendée

Les salariés en contrat court ou à temps partiel ne sont pas tous destinés à y rester. Leur situation peut évoluer au cours de l'année et certains se retrouvent en CDI à temps plein quelques mois plus tard. C'est plus particulièrement le cas pour les salariés en intérim, tandis que la situation des salariés à temps partiel est plus figée : au cours d'une année, ils sont très peu à passer à temps complet. C'est en Loire-Atlantique et en Vendée que les intérimaires ont « le plus de chances » d'obtenir un CDI à temps complet. Ainsi, 12,2 % des intérimaires qui résidaient

Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

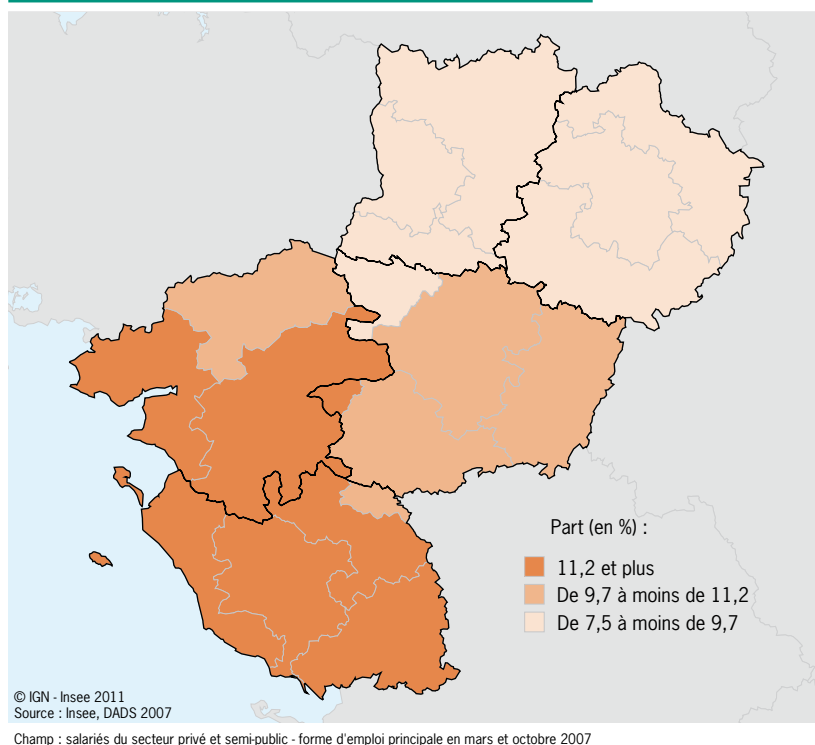
Fort développement du recours aux contrats courts dans les zones rurales industrielles

Évolution de la part des salariés en contrat court de 1990 à 2007



Passage de l'intérim à un CDI à temps plein : plus aisé en Loire-Atlantique et en Vendée

Part des CDI à temps complet en octobre parmi les intérimaires en mars



dans la zone d'emploi de Saint-Nazaire en mars 2007 et 13,4 % des intérimaires de Vendée-Ouest sont en CDI à temps plein sept mois plus tard, en octobre 2007 ; c'est 4 à 5 points de plus que pour les intérimaires habitant en Sarthe-Nord et Sarthe-Sud.

Si les salariés en contrat court ont plus de chances d'obtenir un CDI à temps plein que les salariés à temps partiel, ils sont aussi plus exposés au risque de chômage. Dans la région, en 2007, 34 % des salariés en contrat court et jusqu'à 49 % des intérimaires ont connu une période de chômage au cours de l'année. Hormis pour Vendée-Ouest, c'est dans les zones d'emploi vendéennes que le risque d'être au chômage au cours de l'année pour les salariés en contrat court est le moins élevé (30 %). *A contrario*, ce risque est le plus élevé dans la zone d'emploi de Saint-Nazaire (36 %), dans la Sarthe - territoires où l'intérim est particulièrement développé - et dans les grandes agglomérations.

Davantage de bas salaires dans les zones de Vendée-Ouest, Vendée-Sud et Saumur-Baugé

Dans les Pays de la Loire, plus des deux tiers des salariés des secteurs concurrentiels qui sont considérés comme à « bas salaires » - c'est-à-dire ayant perçu en 2007 une rémunération annuelle inférieure à 9 526 euros - sont des salariés en contrat court ou à temps partiel. La surreprésentation de ces types de contrats parmi les salariés à bas salaires s'explique par leur faible salaire horaire, en particulier pour les emplois aidés et les apprentis, par leur faible nombre de jours travaillés ou encore par le fait qu'ils travaillent à temps partiel.

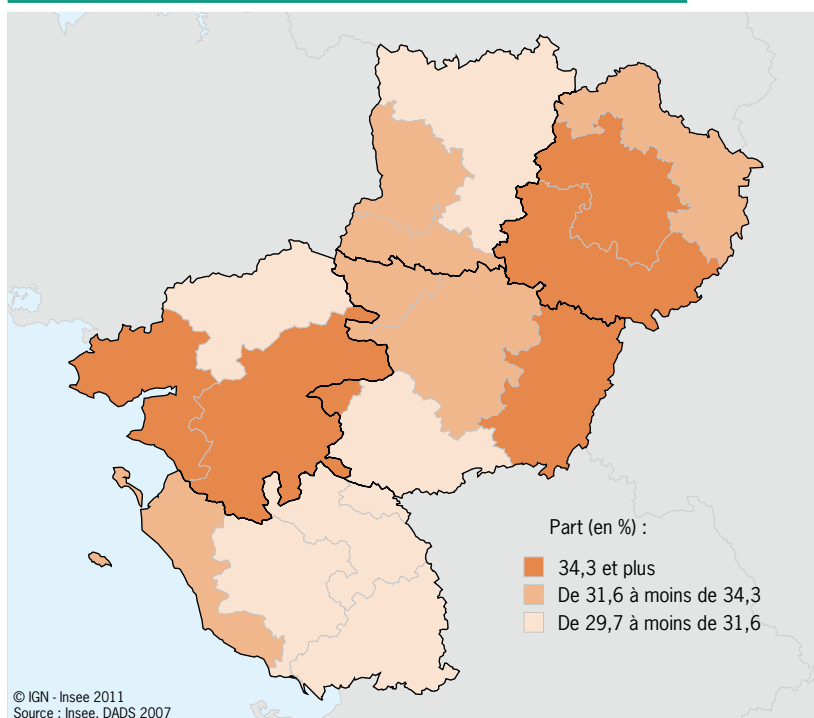
Pour les salariés à temps partiel, la proportion de bas salaires est plus élevée dans les zones d'emploi de Vendée-Ouest, Vendée-Sud et Saumur-Baugé : jusqu'à 54 % des salariés à temps partiel. Elle est en revanche moins élevée dans les zones d'emploi urbaines, où le temps partiel est davantage choisi et concerne des métiers plus qualifiés (41 % à Nantes). Pour les salariés en contrat court, la probabilité d'être à bas salaire culmine dans la zone d'emploi de Vendée-Ouest (62 %). Viennent ensuite les zones de Vendée-Sud (57 %) et Saumur-Baugé (56 %).



Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

Les salariés en contrat court passent davantage par le chômage dans la Sarthe et dans les grandes agglomérations

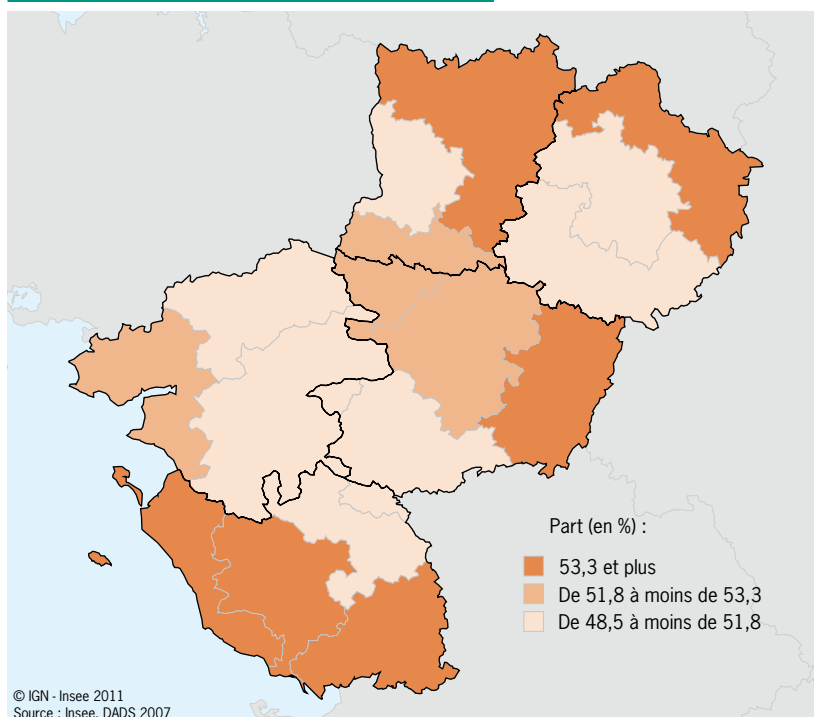
Part des salariés en contrat court connaissant une période de chômage dans l'année



Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale sur l'année 2007

Les bas salaires concernent davantage les salariés en contrat court en Vendée

Part des salariés en contrat court comptés en bas salaire (*)



Champ : salariés du secteur privé et semi-public - forme d'emploi principale sur l'année 2007

(*) Un salarié est considéré à bas salaire si sa rémunération brute annuelle n'a pas dépassé 9526 euros.

Intérim dans les zones industrielles, CDD dans les zones touristiques, temps partiel en milieu urbain

Une typologie a été réalisée sur l'ensemble des 366 zones d'emploi françaises. Elle a permis de mettre en évidence sept profils types de territoires en termes de caractéristiques sociodémographiques, d'orientation du tissu productif et de recours aux contrats courts et à temps partiel. L'importance et la typologie de ces contrats dans l'emploi des territoires dépend ainsi principalement de l'orientation de leurs tissus productifs : intérim dans les zones industrielles, CDD dans les zones touristiques, temps partiel en milieu urbain.

La proportion de salariés en intérim est la plus élevée à Saint-Nazaire, où la construction navale et aéronautique est très présente, ainsi que dans les zones d'emploi rurales à orientation industrielle de Sarthe-Sud et Châteaubriant, où le recours au travail temporaire est fréquent dans l'industrie automobile ou les industries agroalimentaires. Ces deux dernières zones sont ainsi comparables à d'autres zones situées au Nord-Ouest dans des régions telles que la Bretagne, la Basse-Normandie et la Haute-Normandie, ou à l'est de la France en Alsace, en Lorraine, en Franche-Comté et en Rhône-Alpes, régions où l'industrie reste assez présente en milieu rural comme dans les Pays de la Loire.

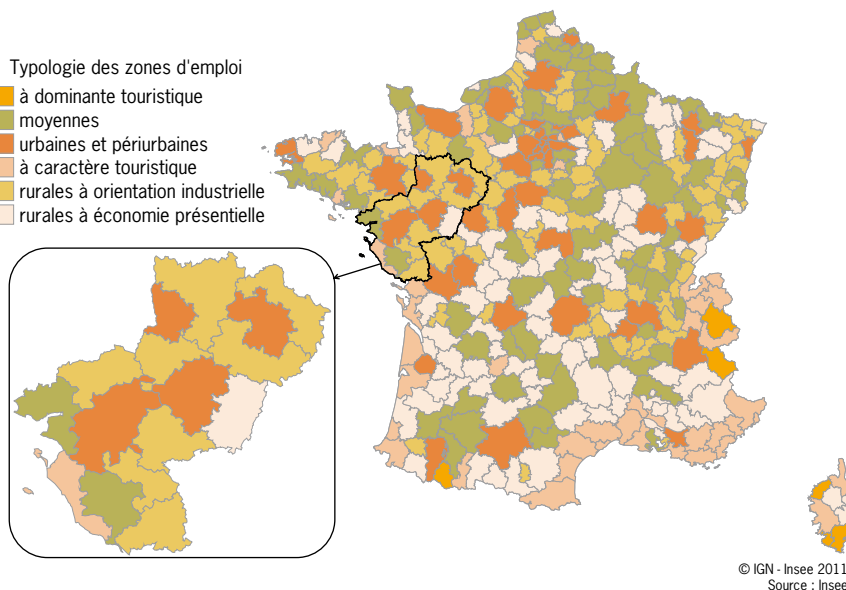
La zone d'emploi de Vendée-Ouest est la seule de la région à être classée parmi les territoires à caractère touristique. Ceux-ci sont situés pour l'essentiel sur le pourtour méditerranéen, sur le littoral atlantique méridional de la Vendée et dans les Alpes du Nord. Ils sont caractérisés par un recours élevé aux CDD et une forte présence d'emplois saisonniers dans le commerce de détail ou l'hôtellerie-restauration, qui entraînent de fréquents passages par le chômage. La zone de Saumur-Baugé se distingue également des autres territoires de la région et appartient aux zones rurales à économie présentielle, pour la plupart localisées dans la partie centrale du territoire national, dans le sud-ouest et dans les Alpes du Sud : le recours au temps partiel est supérieur à la moyenne sur ce territoire marqué par une faible proportion de jeunes diplômés et une part importante de l'emploi dans les petites entreprises. Le temps

Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

Intérim dans les zones rurales industrielles, CDD sur le littoral vendéen, temps partiel en milieu urbain

Typologie des zones d'emploi

- à dominante touristique
- moyennes
- urbaines et périurbaines
- à caractère touristique
- rurales à orientation industrielle
- rurales à économie présentielle



partiel est également plus répandu dans les zones d'emploi urbaines de Nantes et Angers, où les activités de services sont nombreuses et où de nombreux étudiants exercent de « petits boulots », mais aussi à Saint-Nazaire et Châteaubriant. ■

Pour comprendre ces résultats

D'importants changements de concepts sont intervenus entre le recensement de 1999 et le nouveau mode de recensement en vigueur depuis 2004, avec notamment une meilleure prise en compte des situations mixtes de cumul travail-études et du cumul travail-retraite. Afin d'atténuer ces changements de concepts, l'évolution entre 1990 et 2007 du nombre de salariés en contrat court ou à temps partiel a été mesurée sur la partie de la population la moins concernée par ce changement de concept, soit la tranche d'âge 25-55 ans.

Pour en savoir plus

Collobert J., Rabaud J. et Seguin S., **Retour à l'emploi durable, plus aisé en Pays de la Loire**, Insee Pays de la Loire, *Études*, n°64, décembre 2007.

Rortais C. et Seguin S., **Pauvreté et inégalités moins marquées dans les Pays de la Loire**, Insee Pays de la Loire, *Études*, n°71, août 2008.

Belkacem C., **Concentration et spécialisation de l'emploi en Pays de la Loire**, Insee Pays de la Loire, *Dossier web*, n°2, juin 2007.

Collobert J. et Rabaud J., **Une économie ligérienne orientée vers les échanges**, Insee Pays de la Loire, *Études*, n°50, octobre 2006.

Fraboul S. et al., **Observation sociale des territoires de Maine-et-Loire**, Insee Pays de la Loire, *Dossier*, n°23, février 2007.

Collobert J. et Massinon V., **Observation sociale des territoires de Mayenne**, Insee Pays de la Loire, *Dossier*, n°21, novembre 2006.

Lebeaupin A. et Rabaud J., **Observation sociale des territoires de Sarthe**, Insee Pays de la Loire, *Dossier*, n°17, février 2006.

Collobert J., Massinon V. et Plat A., **Observation sociale des territoires de Loire-Atlantique**, Insee Pays de la Loire, *Dossier*, n°16, décembre 2005.

Arnal C., Lebeaupin A. et Violeau J.-M., **Observation sociale des territoires de Vendée**, Insee Pays de la Loire, *Dossier*, n°12, mars 2005.



Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

L'insertion professionnelle des femmes présente de grandes disparités territoriales

Guillaume COUTARD (Insee)

La situation professionnelle des femmes présente de grandes disparités territoriales. Celles-ci sont liées pour partie à leur niveau d'études moyen et aux emplois proposés sur les territoires où elles résident. La zone d'emploi de Saumur se caractérise ainsi par un faible taux d'emploi des femmes, tandis que l'accès à l'emploi apparaît plus aisé dans d'autres territoires ruraux industriels. Les femmes en contrat court sont les plus nombreuses sur le littoral et dans le sud de la Vendée, tandis que le temps partiel féminin culmine en Loire-Atlantique.

Dans les Pays de la Loire, l'insertion des femmes sur le marché du travail est à la fois massive et précoce. Plus de six femmes sur dix en âge de travailler ont ainsi un emploi : seules les femmes franciliennes ont un taux d'emploi plus élevé. Pour autant, la situation professionnelle des femmes est globalement moins favorable que celle des hommes : elles accèdent moins facilement à un emploi, les métiers qu'elles occupent sont moins diversifiés et les emplois proposés sont plus souvent précaires. En outre, la situation professionnelle des femmes présente de grandes disparités territoriales.

La situation professionnelle des femmes : peu favorable dans la zone d'emploi de Saumur

Ainsi, les femmes résidant dans la zone d'emploi de Saumur-Baugé accèdent plus difficilement à l'emploi que dans les autres territoires : seulement 60 % des femmes en âge de travailler ont un emploi, soit deux points de moins que la moyenne régionale ; l'indicateur de chômage féminin, qui dépasse 13 %, est le plus élevé de la région. Cette difficulté d'accès à l'emploi est à relier au faible niveau de qualification des femmes de Saumur-Baugé, qui sont en moyenne les moins diplômées de la région, avec les habitantes des zones rurales de la Sarthe. Ainsi, une femme de Saumur-Baugé en âge de travailler sur cinq n'a aucun diplôme et une sur trois seulement a au moins le baccalauréat. La zone d'emploi de Saumur-Baugé n'attire pas les femmes les plus qualifiées : c'est une zone rurale à économie présentielle qui offre peu d'emplois aux femmes les

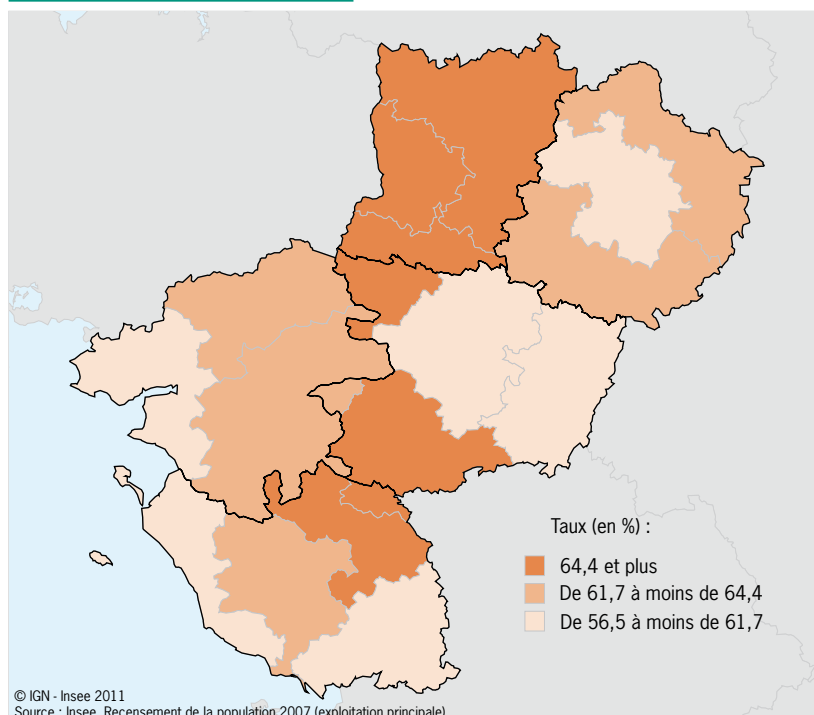
Importance des contrats courts ou à temps partiel pour les femmes dans les départements des Pays de la Loire en 2007

	Proportion de salariées					
	...à temps partiel ou en contrat court	dont : à temps partiel	dont : en contrat court	dont : en CDD	dont : en intérim	dont : apprentis
Loire-Atlantique	48,4	37,7	16,0	10,8	2,9	1,2
Maine-et-Loire	47,3	35,4	16,9	10,4	3,6	1,6
Mayenne	43,9	31,6	16,3	9,4	4,4	1,6
Sarthe	43,8	31,6	16,9	9,9	4,2	1,5
Vendée	47,9	34,8	17,6	10,8	3,7	1,5
Pays de la Loire	47,0	35,2	16,7	10,5	3,6	1,4
France métropolitaine	42,3	31,7	15,4	10,0	2,7	1,4

Lecture : En Loire-Atlantique, 37,7 % des femmes salariées du secteur privé et semi-public sont à temps partiel.
Champ : forme d'emploi principale en mars 2007 pour les femmes salariées du secteur privé et semi-public.
Source : Insee, DADS 2007.

Faible taux d'emploi des femmes dans le Saumurois et sur le littoral

Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans



Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

plus qualifiées, tandis que les grandes agglomérations voisines d'Angers et du Mans sont assez éloignées. La zone d'emploi de Saumur-Baugé n'offre pas non plus suffisamment d'emplois, même précaires, aux femmes les moins qualifiées. Les habitantes de Saumur-Baugé occupent assez rarement des emplois de courte durée : en mars 2007, dans le secteur privé et semi-public, la proportion de femmes en intérim y est faible par rapport aux autres zones rurales. Elles travaillent moins dans l'industrie que les habitantes des autres zones rurales, mais elles occupent plus souvent des emplois dans l'agriculture.

En comparaison, les habitantes des zones d'emploi rurales de Châteaubriant, Sarthe-Nord et Sarthe-Sud accèdent plus facilement à un emploi : leur taux d'emploi comme leur indicateur de chômage se situent dans la moyenne régionale. Le relativement faible niveau d'études moyen des habitantes de Sarthe-Nord et Sarthe-Sud n'est donc en apparence pas un obstacle pour l'accès à l'emploi. Dans la zone de Châteaubriant, en revanche, une partie de la population s'est renouvelée récemment avec l'installation dans la partie périurbaine de familles jeunes et plus diplômées que la moyenne. Les entreprises

industrielles sont assez présentes dans ces trois zones rurales, en particulier les industries agroalimentaires dans la Sarthe. Une part importante des femmes de ces zones sont en conséquence salariées sur des contrats de courte durée, notamment des contrats d'intérim dans l'industrie.

Les taux d'emploi féminins des zones d'emploi du Segréen-Sud-Mayenne, de Mayenne-Nord-et-Est et de Vendée-Est sont parmi les plus élevés de la région : 69 % des femmes en âge de travailler sont en emploi en Vendée-Est. Ces forts taux d'emploi sont néanmoins à relativiser par le dynamisme économique modéré de ces territoires ruraux industriels : un bon nombre d'actifs sont allés chercher du travail ailleurs. La proportion de femmes en contrats courts est assez importante dans ces territoires : nombre d'entre elles sont intérimaires dans les industries manufacturières.

De nombreuses femmes en contrat court sur le littoral et dans le sud de la Vendée

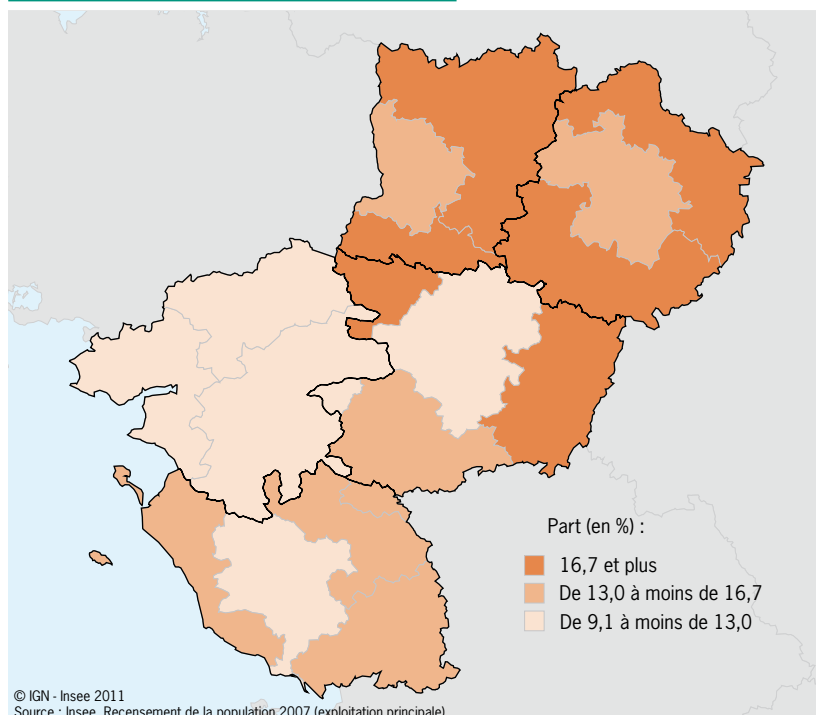
Au contraire, les taux d'emploi les plus faibles de la région concernent les habitantes des zones d'emploi de Saint-

Nazaire, Vendée-Ouest et Vendée-Sud. Mais ces faibles taux d'emploi reflètent davantage la surreprésentation dans ces territoires de femmes de plus de 55 ans ayant terminé leur carrière professionnelle que des difficultés d'accès à l'emploi. Les femmes de ces territoires sont malgré tout très souvent en contrats courts. Sur le littoral, beaucoup de femmes travaillent en effet en CDD dans les activités saisonnières d'été, commerce et hôtellerie-restauration notamment. Elles se retrouvent fréquemment au chômage en période hivernale.

Les habitantes des zones urbaines et périurbaines de Nantes, Angers, Le Mans et Laval accèdent assez facilement à l'emploi. De nombreuses femmes d'âge intermédiaire, qui vivent dans les zones périurbaines, travaillent, bien qu'elles aient de jeunes enfants. Elles sont en moyenne beaucoup plus diplômées qu'ailleurs : à Nantes ou Angers, seulement moins de la moitié des femmes en âge de travailler n'a pas le baccalauréat, quand il y en a les deux tiers dans certaines zones rurales. Les femmes habitant les zones urbaines sont moins concernées par les emplois en contrat court : elles travaillent le plus souvent dans le secteur des services, qui recourt peu à l'intérim et aux CDD.

Des femmes en moyenne moins diplômées dans les zones rurales de Sarthe, de Mayenne et de Maine-et-Loire

Part des femmes de 15 à 64 ans n'ayant aucun diplôme



Le temps partiel féminin culmine en Loire-Atlantique

Les femmes qui travaillent à temps partiel ont des situations très disparates : celles dont le temps partiel est subi - elles souhaiteraient travailler plus ou ont des horaires décalés - sont dans des situations plus difficiles que celles qui l'ont choisi.

Les femmes de la région les plus concernées par le temps partiel résident en Loire-Atlantique : 38 % des salariées y sont à temps partiel ; celui-ci culmine à Châteaubriant et Saint-Nazaire. Ces salariées à temps partiel travaillent très majoritairement dans le commerce ou les services aux particuliers : elles sont nombreuses dans le secteur de la santé-action sociale à Châteaubriant et dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration à Saint-Nazaire. Nantes est la zone urbaine où les salariées sont le plus souvent à temps partiel : 37 %, contre 35 % à Angers et 33 % au Mans. À Nantes, elles sont plus nombreuses dans des activités de services qui requièrent plus de qualifications : activités de conseil et



Les disparités territoriales de recours aux formes d'emploi

assistance, activités financières, postes et télécommunications. Les femmes à temps partiel résidant dans ces zones urbaines ou périurbaines sont moins souvent des employées ou des ouvrières (70 %) que dans les zones rurales (80 %).

Les femmes sont aussi fréquemment concernées par le temps partiel dans le Choletais et en Vendée. Dans la zone rurale et industrielle du Choletais, une

part importante de femmes travaille dans l'industrie à temps partiel, notamment dans le secteur de l'habillement-cuir. Dans la zone touristique de Vendée-Ouest, les femmes à temps partiel travaillent principalement dans l'hôtellerie-restauration et surtout dans le commerce de détail.

Le temps partiel féminin est en revanche moins répandu dans les zones rurales et industrielles de Sarthe et de

Mayenne (30 % des salariées dans ces zones). Dans ces territoires, un quart des femmes salariées travaillent en effet dans l'industrie, un secteur qui recourt moins au temps partiel que les autres. ■

Les partenaires de l'étude

■ Dans chaque région, sous réserve des compétences attribuées à d'autres services ou établissements publics de l'État, la **Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)** est chargée :

- de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail ;
- des actions de développement des entreprises et de l'emploi, notamment dans les domaines de l'innovation et de la compétitivité des entreprises, en France et à l'étranger, du marché du travail, de la formation professionnelle continue, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, des professions libérales, des services et du tourisme, ainsi que de celles, définies par le Ministre chargé de l'économie, dans les domaines de l'intelligence économique et, pour ce qui la concerne, de la sécurité économique ;
- des actions de contrôle du bon fonctionnement des marchés et des relations commerciales entre entreprises, de protection économique des consommateurs et de sécurité des consommateurs ainsi que de contrôle dans le domaine de la métrologie.

Chaque Direccte est structurée autour de trois pôles :

- un pôle « politique du travail » ;
- un pôle « entreprises, emploi et économie » ;
- un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie ».

Chaque direction régionale comprend également des Unités territoriales.

Pour en savoir plus sur la Direccte : www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr

■ La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes est portée localement par la **déléguée régionale et les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Elles veillent à la mise en œuvre des mesures propres à promouvoir la parité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à faire respecter les droits des femmes en termes de dignité et de santé. L'approche des questions d'égalité implique une démarche transversale à tous les services de l'État, en lien avec les collectivités territoriales, les acteurs du monde socio-économique, le réseau associatif.

Dans ce cadre, quatre axes d'intervention sont privilégiés :

- l'accès des femmes aux postes à responsabilité et à la prise de décision ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la reconnaissance de leur contribution respective au développement économique ;
- l'égalité en droits et en dignité ; la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'articulation des temps de vie sociaux, familiaux, professionnels.

Une documentation concernant cette politique et ces dossiers est disponible auprès de madame Annick LE RIDANT, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Tél. 02.40.08.64.65 - annick.le-ridant@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr), ainsi que des missions départementales aux droits des femmes et à l'égalité :

- Loire-Atlantique : madame Emmanuelle PROTEAU (Tél. 02.40.12.87.74 - emmanuelle.proteau@loire-atlantique.gouv.fr) ;
- Maine-et-Loire : madame Marie-Claude CAILLAUD (Tél. 02.41.72.47.26 - marie-claude.caillaud@maine-et-loire.gouv.fr) ;
- Mayenne : madame Myriam LEPERT (Tél. 02.43.49.83.52 - myriam.lepert@mayenne.gouv.fr) ;
- Sarthe : madame Leïla LOUHIBI (Tél. 02.43.14.60.01 - leila.louhibi@sarthe.gouv.fr) ;
- Vendée : madame Kateline JARIN-THEVENOT (Tél. 02.51.36.75.43 - droits-des-femmes@vendee.pref.gouv.fr).



www.insee.fr/pays-de-la-loire

Cette étude a été rendue possible grâce à la participation financière de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE).

Les services de l'État suivants ont collaboré à la réalisation de cette étude :

- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- le Rectorat de l'académie de Nantes ;
- la Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité - Direction départementale de la cohésion sociale de Loire-Atlantique.



INSEE Pays de la Loire
105, rue des Français Libres
BP 67401
44274 Nantes cedex 2

ISBN 978-2-11-056138-6

CODE SAGE IDOS04444 - NOVEMBRE 2011 - PRIX 14,50 €