



## Les formes particulières d'emploi moins présentes en région Centre qu'ailleurs



photo : www.lefigaro.fr/medias

En région Centre, près de 300 000 salariés ont un contrat court ou travaillent à temps partiel. Ils sont proportionnellement moins présents que dans les autres régions. Si l'intérim, grâce au poids de l'industrie dans la région, et l'apprentissage sont surreprésentés, les contrats à durée déterminée et à temps partiel sont moins fréquents. En fort développement depuis les années 80, car répondant à des besoins de flexibilité des entreprises, les formes particulières d'emploi se caractérisent par des salaires faibles, une succession aléatoire de contrats courts et un risque de chômage accru. Pour certains, notamment les jeunes, elles constituent une étape transitoire vers un emploi durable.

Le marché du travail a profondément évolué au cours des trois dernières décennies. La tertiarisation de l'économie, la montée du chômage ou le besoin accru de flexibilité des entreprises ont changé la structure de l'emploi. Le modèle où l'emploi était stable et durable, avec une quasi-exclusivité du contrat à durée indéterminée (CDI), a été remplacé par un modèle aux formes variées d'emploi, même si le CDI reste dominant. Les temps partiels, contrats avec un temps de travail restreint, cohabitent avec les contrats courts, dont la durée est prédéterminée à l'embauche. Chacune de ces nouvelles formes d'emploi tente de répondre à des besoins précis. C'est le cas par exemple de l'intérim et des contrats à durée déterminée (CDD) qui remédient à des hausses ponctuelles d'activité ou à l'absence de salariés ou encore des emplois aidés, qui facilitent l'insertion sur le marché du travail

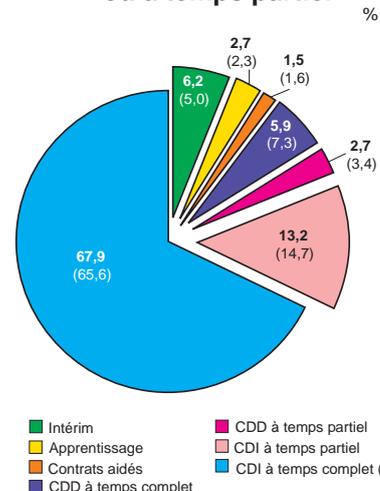
de personnes en difficulté ou avec peu de qualification. Quant à l'apprentissage, il favorise l'intégration des jeunes en leur offrant une véritable formation qualifiante.

Selon le statut d'emploi, le secteur d'activité ou les caractéristiques sociales des salariés, ces formes particulières d'emploi (FPE) constituent une voie d'accès à l'emploi stable ou au contraire inscrivent durablement le salarié dans l'instabilité face à l'emploi.

### Moins de temps partiel et de CDD, plus d'intérim et d'apprentissage

En région Centre, au cours de l'année 2007, avant le début de la crise économique, 297 000 personnes ont pour poste principal une forme particulière d'emploi. Ils représentent 32,1 % de l'ensemble

### Un salarié sur trois en contrat court ou à temps partiel



Note de lecture : la part des salariés en intérim dans l'emploi total est de 6,2 % pour la région Centre (chiffre en gras) et de 5,0 % pour la France de province (chiffre entre parenthèses).  
(\* cette rubrique comprend aussi les contrats de travail des titulaires des collectivités territoriales et des hôpitaux.  
Source : Insee, DADS 2007

des salariés hors fonction publique d'État. La région possède le deuxième plus faible taux des régions de province, inférieur de 2 points à la moyenne française. Les écarts entre les régions restent néanmoins peu élevés : de 31,8 % en Alsace à 37,6 % pour le Languedoc-Roussillon.

Les emplois à temps partiel et les CDD en région Centre sont moins présents qu'ailleurs : près de 22 % des salariés ont ce type de contrat contre plus de 25 % pour la moyenne des régions de province. Cet écart est en grande partie dû à la structure sectorielle régionale. Le secteur tertiaire, gros consommateur de contrats à temps partiel et de CDD, y est sous-représenté (6<sup>e</sup> taux de tertiarisation le plus faible). Si pour certains salariés, dont les plus qualifiés ou ceux de la fonction publique, travailler à temps partiel peut relever d'un choix personnel, pour un tiers le temps partiel est subi. Les entreprises proposent ce type de contrat, aux durées hebdomadaires réduites, pour répondre à des besoins et des contraintes d'activité. Ils sont présents en majorité dans des secteurs spécifiques tels que les services aux particuliers (dont la restauration), et le commerce de détail (exemple de nombre de caissières de supermarché). En plus du tertiaire, les contrats à durée déterminée sont utilisés dans certaines branches industrielles, comme l'agroalimentaire, mais aussi dans le commerce et la construction.

A contrario, point positif pour la région, les FPE les moins précaires (l'intérim et l'apprentissage) sont plus présentes en région Centre. Les contrats d'intérim

sont nombreux dans l'industrie, secteur important dans la région et notamment dans la pharmacie-parfumerie, les équipements du foyer et les équipements électriques et électroniques.

L'apprentissage est quant à lui très développé dans les services aux particuliers, notamment dans la restauration, les activités de coiffure et de soins de beauté, mais aussi dans la construction, les industries agroalimentaires, l'agriculture et le commerce.

Les contrats aidés représentent 1,5 % de l'emploi salarié régional. Ces contrats, sont issus de dispositifs de politiques publiques 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. Ils sont essentiellement présents dans l'administration, notamment l'éducation, la santé, l'action sociale, mais aussi dans les services aux particuliers.

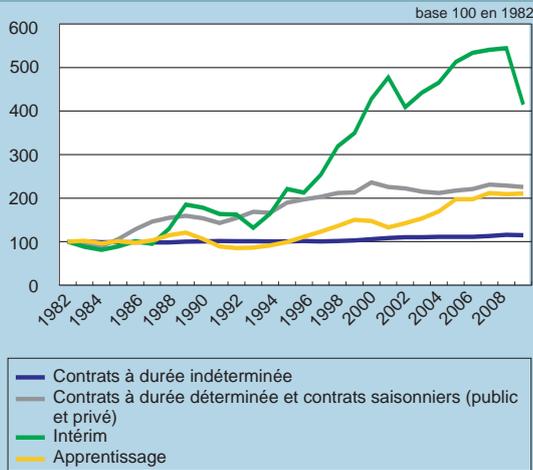
### Des contrats souvent orientés vers un public spécifique

Les contrats s'adressent souvent à des profils de salariés spécifiques en termes d'âge, de sexe ou de qualification. Pour pratiquement deux jeu-

nes de moins de 26 ans sur trois, le passage par une forme particulière d'emploi est une étape quasi obligatoire pour démarrer dans la vie active.

Plus d'un salarié sur trois en intérim ou

### Évolution des différents types de contrat en France depuis trente ans

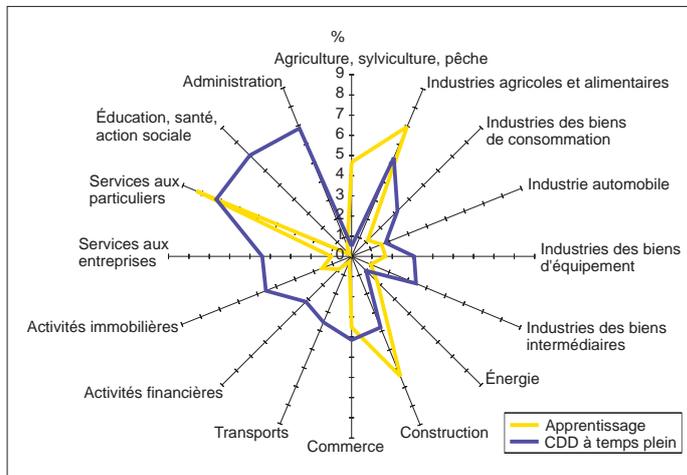
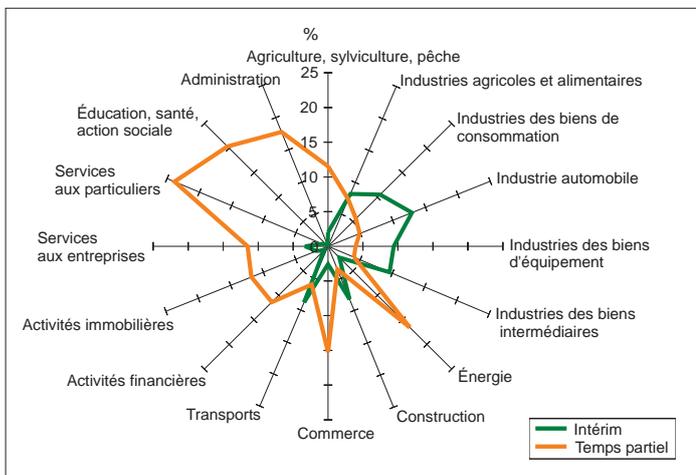


Source : Insee, Enquêtes emploi

Le nombre de CDD et de contrats d'apprentissage double entre 1982 et 2009. La hausse du nombre de CDD démarre au milieu des années 80, celle de l'apprentissage à la fin des années 90. L'intérim commence à se développer à la fin des années 80 puis croît fortement à la fin de la décennie suivante. Les intérimaires sont quatre à cinq fois plus nombreux aujourd'hui qu'en 1982. L'intérim est le contrat le plus sensible aux crises économiques (2002, 2009). En trente ans, les CDI ont progressé d'environ 15 %, soit beaucoup moins que les autres formes de contrat. Leur poids sur l'ensemble des emplois recule ainsi de 94 à 87 %. Parmi ces emplois en CDI, le poids du temps partiel, de 20 % en 2009, ne cesse d'augmenter sur cette période.

### Le temps partiel très présent dans le tertiaire et l'intérim dans l'industrie

#### Taux de recours par type de contrat et secteur d'activité



Note de lecture : en 2007, en région Centre, le taux de recours aux contrats d'intérim est de 12,9 % dans le secteur de l'industrie automobile. Il est égal à 6,4 % pour l'apprentissage dans la construction.

Sources : Dares ; Insee, DADS 2007

en CDD a moins de 26 ans alors qu'ils ne représentent que 14 % de l'ensemble des actifs. Si en principe les CDD doivent être utilisés pour remplacer des salariés absents ou pour permettre aux entreprises de faire face aux variations saisonnières, en pratique ils sont parfois utilisés comme un moyen de sélection des salariés avant une embauche, devenant alors une période d'essai prolongée.

La distinction par sexe joue aussi un rôle important dans le type d'emploi occupé. L'intérim et l'apprentissage sont plutôt masculins (deux salariés sur trois) alors que les autres FPE sont plus féminisées, notamment celles à temps partiel : trois sur quatre sont occupées par des femmes, quatre sur cinq lorsqu'il s'agit de faible temps partiel (moins de 15 heures hebdomadaires).

Plus de 60 % des salariés en FPE occupent un poste d'employé ou d'ouvrier non qualifié contre un sur trois pour les CDI à temps complet.

### Des emplois peu rémunérés, parfois entrecoupés de périodes de chômage

Même si le CDI à temps complet n'est pas systématiquement synonyme de sécurité de l'emploi, occuper une FPE peut largement augmenter les risques pour les salariés de se trouver en situation de précarité. En effet, des revenus plus faibles et la succession aléatoire de contrats courts sont autant d'éléments défavorables.

En région Centre, comme en moyenne en France métropolitaine, 48 % des salariés en FPE perçoivent une rémunération inférieure au seuil de « bas salaire », c'est-à-dire qu'ils gagnent moins de 9 526 euros sur l'année. C'est le cas pour seulement 4,3 % des salariés dont la forme principale d'emploi est le CDI à temps complet. La part des bas salaires reste élevée quelle que soit la FPE mais est d'ampleur variable. Si 40 % des salariés en CDD à temps complet ou en intérim perçoivent un bas salaire dans l'année, ils sont 70 % pour les CDD à temps partiel. Cette faible rémunération annuelle des FPE s'explique à la fois par des salaires horaires inférieurs et par un volume horaire annuel beaucoup moins élevé, lié à l'enchaînement souvent discontinu de contrats courts ou à temps partiel. Si les titulaires de contrats précaires ou à temps partiel représentent un tiers des salariés, ils ne totalisent qu'un quart du volume total d'heures travaillées au

### Les conséquences de la crise

Cette étude est réalisée à partir de données 2007, afin d'étudier la structure des types d'emplois dans une période économique stable. La crise démarrée en 2008 a eu un impact non négligeable sur les différentes formes d'emploi. Entre début 2008 et fin 2009, 28 600 emplois salariés sont détruits en région Centre. L'intérim est particulièrement touché, avec 9 600 emplois de moins, soit une baisse de 28 %. Les contrats aidés subissent également une diminution sur la période, de 15 %. Les pouvoirs publics réduisent la pratique de ces contrats en 2008, mais la perspective d'une récession les incite à relancer ces mesures, d'où une augmentation en 2009, mais qui ne suffit pas à rattraper le niveau d'avant crise. Quant aux CDD et CDI à temps complet, ils enregistrent également des pertes : licenciements et non-renouvellements de contrat. L'apprentissage et le temps partiel sont les seuls à n'avoir pas pâti de la crise. La part des contrats courts, hors intérim, dans les embauches s'est accrue durant la crise, elle avoisine 80 % fin 2009, soit une hausse de 10 points en deux ans.

Depuis le deuxième trimestre 2010, l'emploi salarié régional est reparti légèrement à la hausse. L'intérim reste sensible aux retournements conjoncturels, avec une augmentation dès mi-2009, retrouvant pratiquement en 2011 le niveau d'avant crise. Le nombre de contrats aidés reste stable en 2010 pendant que l'apprentissage continue de légèrement diminuer (- 2 %). Les autres formes d'emploi évoluent peu. Aujourd'hui, la répartition des formes d'emploi est revenue à celle d'avant crise, même si les formes particulières d'emploi tendent sur longue période à progresser plus rapidement que les CDI à temps complet.

cours de l'année. Les salaires horaires moyens varient de 9 euros pour les intérimaires, 9,50 euros pour les CDD, à 12 euros pour les CDI. Le fait que les contrats d'intérim ou en CDD soient des emplois moins qualifiés que ceux en CDI, et présents dans des secteurs où les salaires sont plus faibles, explique une partie de ces écarts de salaire.

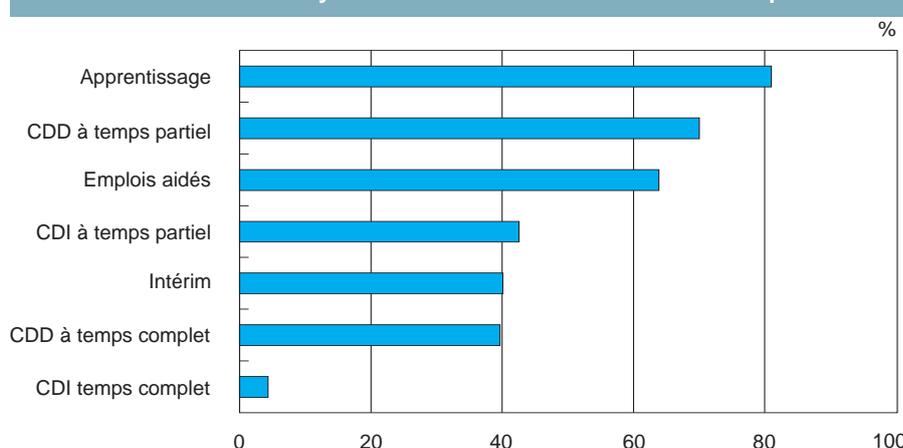
Contrairement aux salariés en FPE changeant régulièrement d'emploi et d'entreprise, les salariés en CDI peuvent valoriser leur ancienneté en bénéficiant d'augmentations de salaire.

La forte part de bas salaires parmi les apprentis et les emplois aidés s'explique

par la nature même de ces emplois, qui ont pour objectifs de former et de réinsérer des jeunes peu qualifiés. Le salaire des apprentis est par ailleurs fixé en pourcentage du SMIC, selon l'âge, la durée du contrat et le type d'employeur.

Avoir un contrat à durée indéterminée est un atout indéniable pour se prémunir du chômage. En effet, seulement 4,3 % des salariés en CDI à temps complet connaissent au moins une période de chômage au cours de l'année 2007. Cette part monte à 7,7 % quand le CDI est à temps partiel. Pour les salariés en contrat court, la situation est beaucoup plus précaire. Leur difficulté à enchaîner

Part des salariés ayant un bas salaire selon la forme d'emploi



Note de lecture : en 2007, en région Centre, 40 % des salariés dont la forme d'emploi principale est l'intérim perçoivent un bas salaire.

Source : Insee, DADS 2007

des contrats courts (CDD, intérim...) sans interruption ou à trouver un CDI est bien réelle. Ainsi, un salarié sur deux en intérim a connu au moins une période de chômage dans l'année contre un salarié sur trois en CDD. Au final, même si la région Centre est globalement moins touchée par le chômage, les salariés des FPE sur une année le sont autant qu'au niveau national (23 %).

Le faible niveau de revenus et les éléments d'incertitude sur l'avenir professionnel font que de nombreux salariés en forme particulière d'emploi peuvent être considérés comme étant dans une situation de précarité. Pour beaucoup, ce type de contrat découle d'une situation subie ou d'une période transitoire en attendant de pouvoir accéder à un emploi en CDI qui offre a priori plus de garanties. Mais pour d'autres, cela répond à un besoin bien précis.

### Les FPE : une porte d'entrée dans le monde du travail

Si les formes particulières d'emploi ne représentent encore qu'une part minoritaire de l'emploi total, elles sont devenues pour beaucoup un passage obligé pour l'entrée dans la vie active. Près de 60 % des jeunes actifs de moins de 25 ans occupent une forme particulière d'emploi. En France, le taux de chômage de cette tranche d'âge est important (environ 24 %), bien supérieur à celui d'autres pays européens comme l'Allemagne (11 %). Face aux difficultés d'intégration dans la vie active, les jeunes occupent ces emplois précaires afin d'accéder au marché du travail, se former et acquérir de l'expérience avant d'obtenir un emploi plus stable et mieux rémunéré par la suite. La période de précarité d'emploi peut durer entre cinq et dix ans avant d'obtenir un CDI et mener à des conditions sociales difficiles (attribution de prêts, constitution d'une famille...).

Même s'il est souvent subi, le temps partiel peut être un véritable choix pour certaines personnes. Pour les étudiants par exemple, travailler quelques heures par semaine est une solution pour financer leurs études. Pour d'autres, c'est l'occasion, tout en étant actif, de consacrer un peu plus de temps aux loisirs ou à la vie familiale. Enfin, pour les plus âgés, le temps partiel peut résulter d'une cessation progressive d'activité.

Selon une enquête menée en 2004 par l'Insee et la Dares, un titulaire de contrat

## Un éclairage nécessaire des différentes formes d'emploi dans le cadre des actions menées par l'État

Une vision d'ensemble des contrats d'emploi n'était, jusqu'à une période récente, disponible que par l'exploitation des enquêtes emploi réalisées par l'Insee, mais ne fournissait pas de données régionales.

La présente étude remédie à cette situation et fait un premier bilan sur les formes particulières d'emploi observées dans la région Centre à la fin de l'année 2007. Elle offre une meilleure connaissance des réalités de l'emploi régional, nécessaire à la conduite des actions de la DIRECCTE. Elle distingue, en dehors du contrat de travail à temps complet et à durée indéterminée, les autres formes d'emploi que sont le temps partiel ou les contrats à durée déterminée.

L'étude donne également des éléments chiffrés relatifs à l'apprentissage et à l'intérim, fortement représentés dans la région, ainsi que sur l'ensemble des contrats dérogeant au droit commun. Jusqu'à présent, les DIRECCTE les appréhendaient par le seul biais des entrées dans les différents dispositifs de la politique de l'emploi.

S'appuyant sur des sources statistiques pérennes, elle offre l'avantage d'un suivi de l'évolution de l'ensemble de ces formes particulières d'emploi.

### DIRECCTE Centre

court (intérim ou CDD) sur cinq reste attaché à son type de contrat, de préférence à un éventuel CDI.

L'intérim peut en effet être un mode de vie adopté volontairement. Au premier rang de ses avantages figure le salaire. À poste équivalent, une différence de 20 % est observée, qui correspond à la prime de précarité (10 % du salaire) et à l'indemnité de congés payés. Sa souplesse est aussi un avantage largement revendiqué par les intérimaires. L'employé navigue d'entreprise en entreprise, change de cadre et de collaborateurs. Cette multiplicité de missions explique en partie l'intérêt des jeunes pour l'intérim : elle leur permet de découvrir des entreprises différentes, avec leur manière de fonctionner, leurs exigences, leurs spécificités. Toutefois, si passer de poste en poste permet de se construire un profil professionnel plus complet, cela ne facilite pas l'accès à des postes plus qualifiés, ni de mener des projets à long terme comme l'achat d'un logement.

Les contrats à durée déterminée peuvent aussi être préférés pour des raisons analogues : expériences plus variées, temps libre supplémentaire entre deux contrats, moins d'engagement dans l'entreprise et un salaire plus élevé.

Les contrats aidés et l'apprentissage s'adressent aussi à des publics bien spécifiques. L'apprentissage facilite la transition école - emploi en permettant de se former à la fois à l'école et en entreprise. Cette formation semble faciliter l'accès à l'emploi durable. En effet, d'après une enquête réalisée en 2005 en région Centre auprès des jeunes sortis de

formation professionnelle, il apparaît que quatre ans après leur sortie, 84 % des jeunes issus de l'apprentissage sont en situation d'emploi, soit 9 points de plus que ceux issus d'une autre filière. De plus, trois anciens apprentis sur quatre sont titulaires d'un CDI contre six sur dix pour les autres.

Quant aux emplois aidés, ils visent à favoriser l'insertion professionnelle de personnes éprouvant des difficultés à être embauchées (jeunes, chômeurs de longue durée, seniors...). Certains contrats prévoient des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel du salarié.

### Des perspectives d'obtention d'un CDI plus importantes dans la région

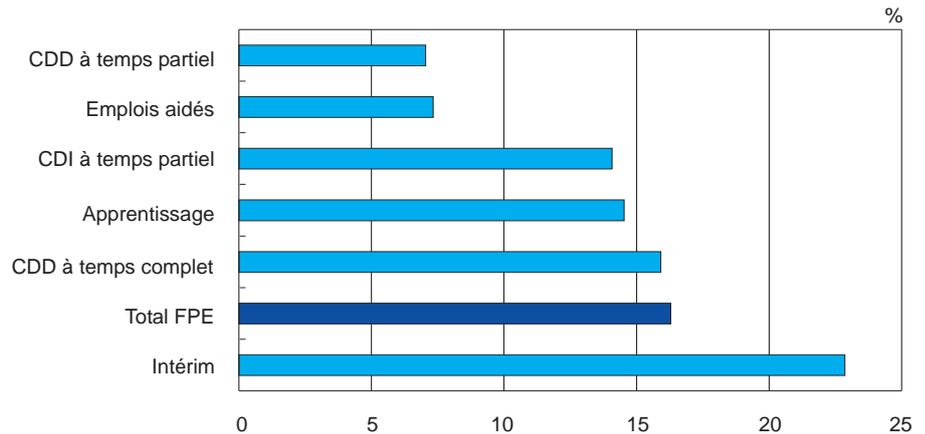
Dans le Centre, 16 % des salariés qui occupent une forme particulière d'emploi en mars 2007 et ayant changé de type de contrat de travail ont obtenu un CDI à temps complet six à sept mois après. C'est la région de province où ce taux est le plus important. Ce bon classement est dû en particulier à l'apprentissage, aux emplois aidés et aux CDI à temps partiel pour lesquels le taux de reconversion en CDI à temps complet est notablement élevé par rapport à celui des autres régions.

Les perspectives d'obtenir un CDI à partir des différentes FPE sont très inégales. L'intérim est celle qui offre le plus de chance d'accéder à un CDI à temps complet. En effet, parmi les intérimaires

ayant changé de forme d'emploi entre mars et octobre 2007, 23 % ont obtenu un CDI à temps complet. Ainsi, en permettant d'acquérir une expérience professionnelle ou en maintenant une employabilité, l'intérim peut être une étape vers l'insertion professionnelle durable. En revanche, les CDD à temps partiel et les contrats aidés ne semblent pas favoriser l'obtention d'un CDI à temps plein : seuls 7 % des salariés occupant ces formes d'emplois signent un CDI à temps complet sept mois après.

Pour l'apprentissage, l'examen de la situation à plus long terme donnerait très probablement de meilleurs résultats. En effet, les apprentis enchaînent souvent plusieurs contrats d'apprentissage ou passent par des CDD « d'intégration » avant d'obtenir un CDI. ♦

### Part des salariés évoluant vers un CDI à temps complet, selon la forme d'emploi



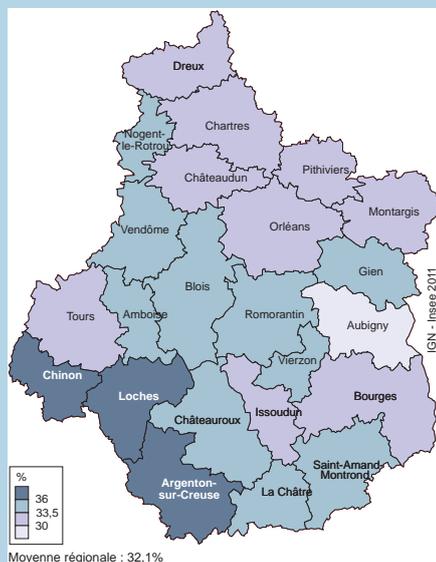
Note de lecture : en région Centre, 7,3 % des salariés en emplois aidés (ayant changé de forme d'emploi entre mars et octobre 2007) trouvent un CDI à temps complet.

Source : Insee, DADS 2007

### Des différences marquées selon les territoires

#### Part dans l'emploi salarié \* en région Centre

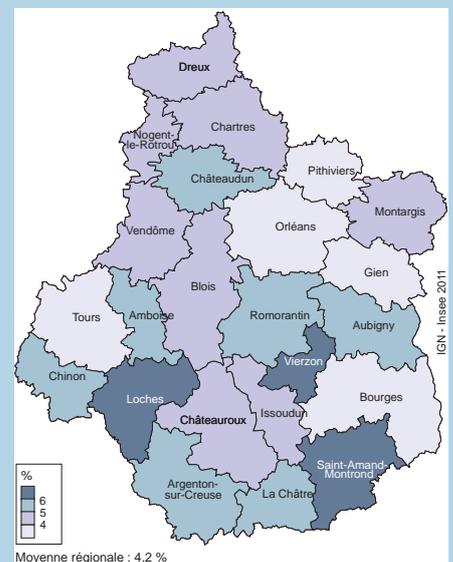
##### des formes particulières d'emploi



##### de l'intérim



##### des contrats d'apprentissage et emplois aidés



\* Il s'agit du total des salariés sur le champ DADS, c'est-à-dire hors fonction publique d'État.

Source : Insee, DADS 2007

Le poids des FPE est particulièrement important au sud de la région. Ceci est en grande partie dû au temps partiel plus développé au sud qu'au nord (entre 40 et 60 % des FPE selon les zones) du fait du profil plus tertiaire des territoires du sud.

La part des contrats aidés et de l'apprentissage est aussi plus importante dans les zones économiquement défavorisées du sud de la région (Vierzon, Saint-Amand-Montrond, Loches, Argenton-sur-Creuse et La Châtre).

L'intérim représente une part importante dans l'emploi des zones de Gien (12 %), Nogent-le-Rotrou (10 %), Pithiviers (9 %) et Vierzon (9 %), qui sont par ailleurs des territoires plus industriels.

## Champ de l'étude

Cette étude s'appuie essentiellement sur l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2007. C'est une formalité déclarative exhaustive que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Elle permet l'analyse des salaires et des emplois dans l'ensemble des secteurs privé et semi-public, y compris des services de l'État à caractère industriel et commercial (EDF,

SNCF, RATP, La Poste, France Telecom), des collectivités territoriales et des hôpitaux publics. Sont donc exclus les agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques et des activités extra-territoriales. Ainsi, le champ des DADS représente près de 80 % des emplois salariés.

Les données utilisées sont relatives à l'année 2007 avec un décompte des ef-

fectifs salariés sur le lieu de travail en termes de poste principal sur l'année et du nombre d'heures affectées à chaque forme d'emploi. Le poste principal correspond à celui ayant le salaire net le plus élevé. En cas d'équivalence entre deux postes, celui comportant le plus grand volume d'heures de travail est sélectionné.

## Définitions

**Taux de recours** : il rapporte le volume annuel d'heures de chaque forme d'emploi au volume annuel total d'heures de l'ensemble des salariés du champ de l'étude.

**Bas salaires** : le seuil de **bas salaire** correspond à 60 % de la médiane des salaires nets totaux observés au niveau national. En 2007, il s'établit à 9 526 euros par unité de consommation et par an.

Sous le terme **formes particulières d'emploi (FPE)**, sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée à temps plein. Ce sont :

➤ les **apprentis** : l'apprentissage a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans, ayant satisfait à la scolarité obligatoire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Celle-ci est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou tech-

nologique du second degré ou du supérieur.

➤ l'**intérim** : le travail intérimaire consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire.

➤ les **contrats aidés** sont des contrats de travail dérogeant au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. Dans cette étude sont pris en compte, pour le secteur marchand, les contrats initiative emploi (CIE), contrats d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA), contrats de professionnalisation et contrats jeune en entreprise. Pour le secteur non marchand, sont comptabilisés les contrats

d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrats d'avenir (CA).

➤ le **contrat à durée déterminée (CDD) à temps complet** est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée. Le temps complet correspond à une durée du travail équivalente à la durée fixée par la loi ou fixée par la convention collective si elle est inférieure.

➤ le **contrat à durée déterminée (CDD) à temps partiel** : le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.

➤ le **contrat à durée indéterminée à temps partiel** : le CDI est la forme normale du contrat de travail, passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée.

## Pour en savoir plus

« Le Centre parmi les régions industrielles les moins éprouvées par la crise », *Insee Centre Info* n° 162, mai 2010.

« 50 ans de mutation de l'emploi », *Insee Première*, n° 1312 septembre 2010.

« Les contrats courts vus par les salariés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 12.3 mars 2007.

« Les formes particulières d'emploi en France, un état des lieux », *Document de Travail* du Centre d'Économie de la Sorbonne, 2010.

« Formes particulières d'emploi : développement et diversification », Direccte Bourgogne et Insee Bourgogne, hors série à *Informations Travail Emploi*, février 2011.

« Intérim et CDD : tremplin vers un emploi stable ou forme de précarité ? », le *Flash d'Octant*, Insee Bretagne, n° 154, octobre 2009.

« Un salarié sur quatre en contrat court ou à temps partiel », *Chiffres*, Insee Alsace, n° 11, novembre 2010.

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

**Directeur de la publication**  
Dominique Perrin

**Coordination des études**  
Olivier Aguer

**Équipe de projet**  
Chrystel Scribe  
Benjamin Méreau

**Rédaction en chef**  
Philippe Calatayud  
Danielle Malody

**Maquettiste / Webmestre**  
Christian Leguay / Yves Dupuis

**Relations médias**  
Martine Blouin  
Hortense Robert

**Institut national de la statistique et des études économiques**

Direction régionale du Centre  
131 rue du faubourg Banner  
45034 Orléans Cedex 1

Tél : 02 38 69 52 52 - Fax : 02 38 69 52 00