

Pages de Profils



Volet 2

2 17 000 salariés des secteurs privés et semi-publics sont en contrats courts en mars 2007 dans la région. La population concernée apparaît plus féminisée et surtout nettement plus jeune que celle relative au CDI à temps complet.

Si deux tiers des salariés en contrats courts sont employés ou ouvriers non qualifiés, un cinquième sont des ouvriers qualifiés : les contrats courts ne peuvent être systématiquement associés à un manque de qualifications.

Enfin, dans certains cas, ces contrats courts constituent une étape transitoire dans la recherche d'un emploi pérenne : l'intérim et les CDD à temps complet apparaissent, à ce titre, être de meilleurs tremplins d'accès au CDI à temps plein.

Les contrats courts : les salariés et leurs conditions d'emploi

David Desrivierre

Service Études et Diffusion



INSEE NORD-PAS-DE-CALAIS - 130 AVENUE DU PRÉSIDENT J.F. KENNEDY - 59034 LILLE CEDEX
03 20 62 86 29 - TÉLÉCOPIE : 03 20 62 86 00

La flexibilité de l'emploi recherchée par les entreprises a généré un développement considérable des formes particulières d'emploi. L'analyse se focalise sur les contrats courts, c'est-à-dire ceux dont le terme est prédéterminé : intérim, alternance, emplois aidés, CDD à temps complet et CDD à temps partiel. L'absence de pérennité à long terme peut contribuer à une certaine incertitude sur les revenus futurs de même qu'à une absence de garanties financières, susceptibles de générer de la précarité par rapport à la référence du CDI à temps complet.

Néanmoins le lien n'est pas systématique : ainsi, les CDD et l'alternance constituent souvent une étape vers l'accès à l'emploi stable. De même, d'autres formes d'emploi peuvent être associées à une certaine précarité : c'est le cas des salariés en CDI à temps partiel lorsque ce dernier est subi. C'est également le cas des salariés relevant de secteurs économiques particulièrement fragiles, y compris ceux en CDI à temps complet. Plus généralement, la pérennité de l'emploi ne constitue pas l'unique barrière face à la précarité : les conditions de travail ou de rémunération sont tout aussi déterminantes.

La crise commencée début 2008 a influencé le recours aux formes particulières d'emploi [Encadré 1](#). Il est donc opportun de réaliser un état des lieux antérieur à cette crise de manière à mieux restituer les caractéristiques structurelles des contrats courts.

En mars 2007, dans le Nord-Pas-de-Calais, un peu plus de 217 000 salariés (soit 16,8 %) sont en contrats courts [Tableau 1](#).

UNE POPULATION PLUS FÉMININE, NOTAMMENT À TEMPS PARTIEL

La proportion de femmes en contrats courts est significativement supérieure à celle relative aux CDI à temps complet (42,9 % contre 30,2 %).

De manière plus précise, cette surreprésentation se retrouve pour la majorité des modalités de contrats courts, sauf pour l'intérim où la part des hommes est nettement plus élevée (76,9 % contre 69,8 % pour les CDI à temps complet).

De même, le temps partiel est généralement considéré comme essentiellement féminin : la surreprésentation des femmes est particulièrement marquée pour les CDD à

temps partiel puisque la proportion de femmes (66,3 %) y est deux fois plus importante que pour les CDI à temps complet. Le même phénomène s'observe pour les autres temps partiels (près de trois quarts de femmes).

UNE SURREPRÉSENTATION DES JEUNES

La proportion de jeunes parmi les contrats courts est significativement plus élevée que celle inhérente aux CDI à temps complet (41,5 % contre 8 %).

Ceci est notamment marqué pour l'apprentissage puisque, hors dérogations spécifiques, ces contrats s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans. Si la surreprésentation des plus jeunes est moins prégnante pour les autres contrats courts, elle demeure significative, en particulier pour l'intérim et les CDD.

Cette proportion importante de jeunes peut s'expliquer par les modes d'insertion sur le marché du travail. Pour une partie d'entre eux, le statut d'apprenti, d'intérimaire ou le fait d'être en CDD constitue un état transitoire permettant d'accéder, par la suite, à un emploi pérenne.

Enfin, un salarié en emploi aidé sur cinq est âgé de 50 ans ou plus. Ceci peut s'expliquer par le fait que ces contrats constituent l'un des moyens privilégiés pour soutenir le retour à l'emploi des seniors connaissant des difficultés d'insertion.

DES CONTRATS CENTRÉS SUR LES EMPLOYÉS ET LES OUVRIERS NON QUALIFIÉS

Les employés et les ouvriers non qualifiés, catégories davantage associées au travail précaire que les autres, sont surreprésentés : respectivement 33,5 % et 26,7 % des salariés en contrats courts contre 21,0 % et 9,9 % pour les salariés en CDI à temps complet.

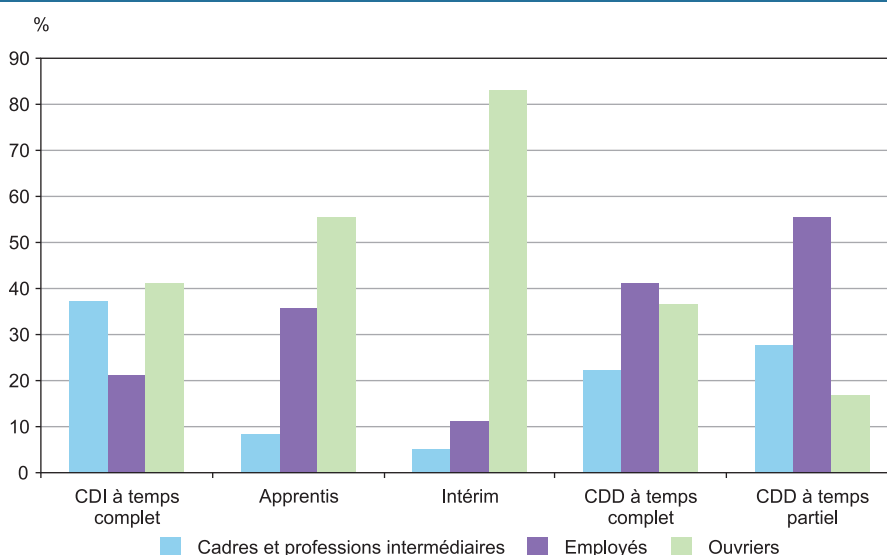
À l'inverse, les ouvriers qualifiés apparaissent sous-représentés (20,6 % contre 31,2 %). Néanmoins, près d'un salarié en contrats courts sur cinq est un ouvrier qualifié : les formes particulières d'emploi ne peuvent donc être systématiquement reliées à une moindre qualification.

D'ailleurs, 15 % des salariés en contrats courts appartiennent aux catégories des cadres et des professions intermédiaires, essentiellement sous forme de CDD. Cette proportion reste cependant nettement plus élevée au sein des CDI à temps complet (37,2 %).

Les salariés en CDD relevant davantage du secteur tertiaire [Pages de Profils n° 77](#), il est logique que ceux-ci soient majoritairement employés. C'est notamment le cas pour les CDD à temps partiel : 55,5 % d'employés contre seulement 21,0 % pour les CDI à temps complet [Graphique 1](#).

La part des employés est supérieure à celle relative aux CDI à temps complet quel que soit le contrat court considéré, sauf pour l'intérim (11,2 %) qui relève largement des secteurs industriels.

Graphique 1 : RÉPARTITION PAR CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DES SALARIÉS EN CONTRATS COURTS EN MARS 2007 DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS



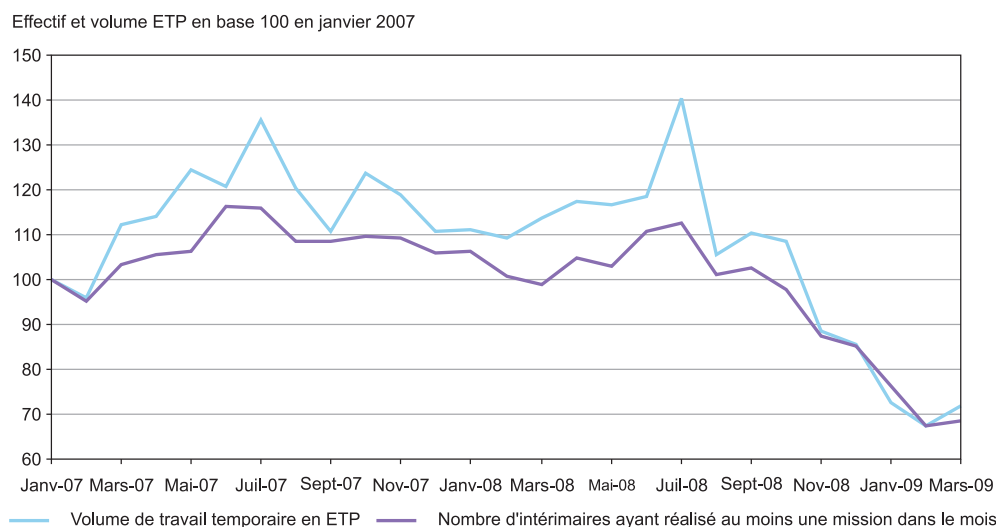
Champ : forme d'emploi principale en mars 2007 pour les salariés des secteurs privés et semi-publics. Source : DADS mars 2007, données au lieu de résidence (Insee).

Encadré 1 : L'IMPACT CONSIDÉRABLE DE LA CRISE SUR LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

La plupart des contrats courts constituent, dans une certaine mesure, des variables d'ajustement face aux fluctuations de l'activité économique. À ce titre, les emplois aidés font partie d'un ensemble de mesures contracycliques destinées à atténuer l'impact négatif des contractions de l'activité sur la population active.

À l'inverse, d'autres formes d'emploi peuvent être qualifiées de procycliques, dans le sens où elles sont les premières à être affectées par les ralentissements de l'activité économique. C'est particulièrement le cas du travail intérimaire : la crise financière impacte le recours à l'intérim dès le milieu de l'année 2008. Le nombre d'intérimaires passe ainsi d'environ 66 000 en mars 2007 à près de 42 000 en mars 2009, soit une baisse considérable d'un tiers des effectifs.

**Graphique 4 : ÉVOLUTION DE L'INTÉRIM DE MARS 2007 À MARS 2009
DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS**



Note de lecture : évolutions calculées en base 100 en janvier 2007.

Source : exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim (Dares).

**Tableau 1 : RÉPARTITION DES SALARIÉS SUR LA BASE DES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES
EN MARS 2007 DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS**

Unités : nombre, %

Forme d'emploi	Total	Sexe		Tranche d'âge				Catégorie Socioprofessionnelle					
		Homme	Femme	De 16 à 25 ans	De 26 à 29 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Cadre	Profession inter-médiaire	Employé	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	Autre
Contrats courts	217 151	57,1	42,9	41,5	13,9	34,9	9,8	3,5	11,5	33,5	26,7	20,6	4,2
<i>dont apprentis</i>	16 831	68,8	31,2	95,8	3,2	0,8	0,2	1,9	6,6	35,9	43,9	11,7	0,1
<i>dont intérim</i>	65 971	76,9	23,1	42,4	16,5	35,4	5,7	0,7	4,4	11,2	43,5	39,6	0,6
<i>dont emplois aidés</i>	27 165	50,9	49,1	23,3	11,0	46,4	19,3	0,5	5,0	32,1	24,8	5,7	31,9
<i>dont CDD à temps complet</i>	61 312	52,7	47,3	36,4	17,0	37,4	9,2	4,9	17,4	41,1	16,7	19,9	0,1
<i>dont CDD à temps partiel</i>	45 872	33,7	66,3	38,0	11,4	36,3	14,3	8,3	19,4	55,5	10,5	6,3	0,0
CDI à temps complet	659 627	69,8	30,2	8,0	11,4	58,9	21,7	12,5	24,7	21,0	9,9	31,2	0,7
Autres temps partiels	210 461	25,4	74,6	11,3	8,1	54,1	26,5	8,8	20,1	50,5	11,2	8,9	0,5
Autres formes d'emploi	202 362	51,7	48,3	12,3	8,8	52,7	26,2	10,8	27,3	43,8	6,3	9,4	2,5
Ensemble des salariés	1 289 601	57,6	42,4	14,8	10,9	53,1	21,2	10,1	22,2	31,5	12,4	22,3	1,5

Champ : forme d'emploi principale en mars 2007 pour les salariés des secteurs privés et semi-publics.

Note de lecture : en mars 2007, 57,1 % des salariés en contrats courts sont des hommes.

Source : DADS mars 2007, données au lieu de résidence (Insee).

La proportion d'ouvriers apparaît très élevée chez les apprentis et surtout chez les intérimaires (respectivement 47,6 % et 83,1 % contre 41,1 % pour les CDI à temps complet).

Seul 11,7 % des apprentis sont ouvriers qualifiés (contre 43,9 % d'ouvriers non qualifiés) : puisque les jeunes en apprentissage n'ont pas terminé leur cycle de formation, ils n'ont généralement pas encore accès au statut d'ouvrier qualifié. Cette proportion est nettement plus importante pour les intérimaires : 39,6 % des intérimaires sont des ouvriers qualifiés, contre 43,5 % d'ouvriers non qualifiés.

Si les cadres et professions intermédiaires sont nettement sous-représentés, c'est surtout le cas chez les bénéficiaires d'emplois aidés, les apprentis et les intérimaires. Le phénomène est moins net chez les salariés en CDD, notamment à temps partiel : la proportion de cadres est près de deux fois plus importante pour les CDD à temps partiel que pour les CDD à temps complet (8,3 % contre 4,9 %).

DU CONTRAT COURT AU CDI : UN PASSAGE QUI RESTE L'EXCEPTION

Un tiers des salariés en contrat court de mars 2007 a quitté, au cours des six mois suivants, ce type de dispositif [Tableau 2](#). Cependant, seul 5 % environ ont accédé au CDI à temps complet : la transition vers l'emploi pérenne reste donc une exception. Cette faiblesse peut s'expliquer, en partie, par la périodicité semestrielle retenue.

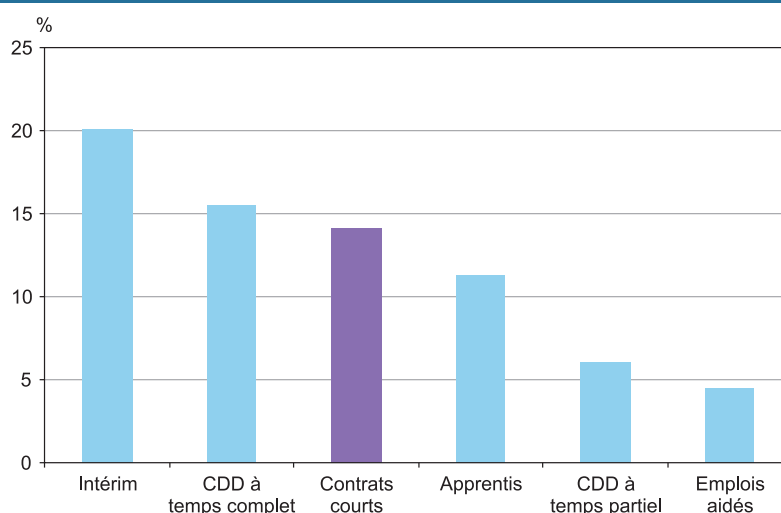
En outre, être stable dans la même forme d'emploi dépend de la durée des contrats de travail. Ainsi, la part de sortants au sein des emplois aidés (22,0 %) est nettement plus réduite que celle relative aux intérimaires (43,7 %) : la faible durée des missions d'intérim par rapport à la durée des contrats aidés favorise mécaniquement un plus grand turnover et donc une probabilité plus élevée de changer de forme d'emploi. Il convient donc de se concentrer uniquement sur les sortants de chaque forme de contrats courts.

Si 14,1 % des salariés sortants d'un contrat court en mars 2007 disposent d'un CDI à temps complet en octobre de la même année, cette donnée globale masque des écarts considérables entre les différents contrats courts.

Les intérimaires sortants ont la probabilité la plus importante d'accéder à un CDI à temps complet, soit près d'un intérimaire sortant sur cinq [Graphique 2](#). C'est aussi le cas d'un peu plus de 15 % des salariés en CDD à temps complet sortants. La probabilité est plus faible chez les apprentis (11,2 %), les salariés en CDD à temps partiel (6,1 %) et surtout chez les bénéficiaires d'emplois aidés (4,5 %).

La différence entre les deux types de CDD est considérable : la probabilité d'accéder à un CDI à temps complet est 2,5 fois plus élevée pour les CDD à temps plein. L'une des explications possibles correspond au fait que les salariés en CDD à temps partiel s'orientent davantage vers le CDI à temps partiel, en particulier s'il s'agit d'un temps partiel choisi.

Graphique 2 : PROPORTION DE SORTANTS AYANT ACCÉDÉ À UN CDI À TEMPS PLEIN AU COURS DES SIX MOIS SUIVANTS



Champ : forme d'emploi principale en mars 2007 pour les salariés des secteurs privés et semi-publics.
Source : DADS mars 2007, données au lieu de résidence (Insee).

Tableau 2 : PROPORTION DE SORTANTS AYANT ACCÉDÉ À UN CDI À TEMPS PLEIN AU COURS DES SIX MOIS SUIVANTS

Unité : nombre, %

Forme d'emploi	Effectifs en mars 2007	Sortants entre mars et octobre 2007		Sortants ayant accédé à un CDI à temps plein	
		Effectif	%	Effectif	%
Contrats courts	217 151	74 120	34,1	10 467	14,1
Apprentis	16 831	4 609	27,4	518	11,2
Intérim	65 971	28 853	43,7	5 813	20,1
Emplois aidés	27 165	5 980	22,0	270	4,5
CDD à temps complet	61 312	18 712	30,5	2 900	15,5
CDD à temps partiel	45 872	15 966	34,8	966	6,1

Champ : forme d'emploi principale en mars 2007 pour les salariés des secteurs privés et semi-publics.

Note de lecture : 14,1 % des salariés sortant d'un contrat court ont accédé à un CDI à temps complet.

Source : DADS mars 2007, données au lieu de résidence (Insee).

DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION TRÈS INÉGALES

Alors que 61,5 % des salariés en contrats courts perçoivent un salaire horaire net supérieur à 1,2 smic, c'est le cas de 83,3 % des salariés en CDI à temps complet : les conditions de rémunération apparaissent donc globalement moins favorables

↳ **Tableau 3**

La proportion est particulièrement faible pour les apprentis (6,5 %) et, dans une moindre mesure, pour les emplois aidés (12,6 %). Cette faiblesse s'explique notamment par les conditions de rémunération associées à ces deux formes contractuelles. À l'inverse, la quasi-totalité des intérimaires perçoivent une rémunération horaire supérieure à 1,2 smic.

Concernant les salariés en CDD, la part demeure inférieure à celle des CDI à temps complet, en particulier pour les CDD à temps partiel (58,8 %). Les salariés concernés cumulent donc à la fois un temps de travail plus faible et des conditions de rémunération horaire moins avantageuses.

La part de salariés en catégorie « autres temps partiels » (composée majoritairement de CDI) percevant une rémunération horaire supérieure à 1,2 smic est plus élevée que celle relative aux CDD à temps partiel (65,7 % contre 58,8 %). Si cela confirme l'intérêt de traiter ces deux formes d'emploi de manière distincte, cette proportion reste significativement inférieure à celle de la référence des CDI à temps complet.

Enfin, la part associée aux « autres formes d'emploi », intégrant un nombre important de contrats de travail des titulaires des collectivités territoriales, est similaire à celle des CDI à temps complet. Ces formes d'emploi ne peuvent donc être, de ce point de vue, analysées au même titre que les contrats courts.

temps complet **Tableau 4**. C'est particulièrement le cas pour les emplois aidés où cette part (23,7 %) se rapproche davantage de celle relative aux chômeurs. En revanche, le poids associé aux bacheliers apparaît plus ou moins analogue quelle que soit la forme d'emploi considérée : près d'un salarié sur cinq.

UNE FAIBLE PART DE DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR POUR L'INTÉRIM ET LES EMPLOIS AIDÉS

La proportion de non diplômés est systématiquement plus importante pour les salariés en contrats courts que pour ceux en CDI à

Tableau 3 : SALAIRE HORAIRE NET MOYEN DES DIFFÉRENTES FORMES D'EMPLOI EN MARS 2007 DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS

Unité : %

Forme d'emploi	Inférieur à 1,2 smic horaire	Supérieur à 1,2 smic horaire
Contrats courts	38,5	61,5
<i>dont apprentis</i>	93,5	6,5
<i>dont intérim</i>	7,0	93,0
<i>dont emplois aidés</i>	87,4	12,6
<i>dont CDD à temps complet</i>	33,5	66,5
<i>dont CDD à temps partiel</i>	41,2	58,8
CDI à temps complet	16,7	83,3
Autres temps partiels	34,3	65,7
Autres formes d'emploi	13,8	86,2
Ensemble des salariés	22,8	77,2

Champ : forme d'emploi principale en mars 2007 pour les salariés des secteurs privés et semi-publics.

Note de lecture : en mars 2007, 61,5 % des salariés en contrats courts ont un salaire horaire net supérieur à 1,2 smic. Source : DADS mars 2007, données au lieu de résidence (Insee).

Tableau 4 : RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR NIVEAUX DE DIPLÔME SELON LA FORME D'EMPLOI EN 2006 DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS

Unité : %

Forme d'emploi	Pas de diplôme	CEP et BEPC	CAP et BEP	Bac	Bac + 2	Supérieur à Bac + 2
Apprentis	17,8	18,7	31,2	21,7	6,7	4,0
Intérim	19,6	10,3	37,0	21,1	8,6	3,5
Emplois aidés	23,7	13,5	28,6	20,2	8,4	5,5
CDD à temps complet	13,3	8,9	25,7	20,4	15,9	15,7
Temps partiel	14,2	16,2	25,6	19,6	14,4	10,0
CDI à temps complet	11,1	11,2	29,0	18,2	16,5	14,0
Chômeurs	27,1	13,9	31,1	15,8	7,0	5,1
Ensemble des actifs	14,3	12,4	28,7	18,2	14,3	12,2

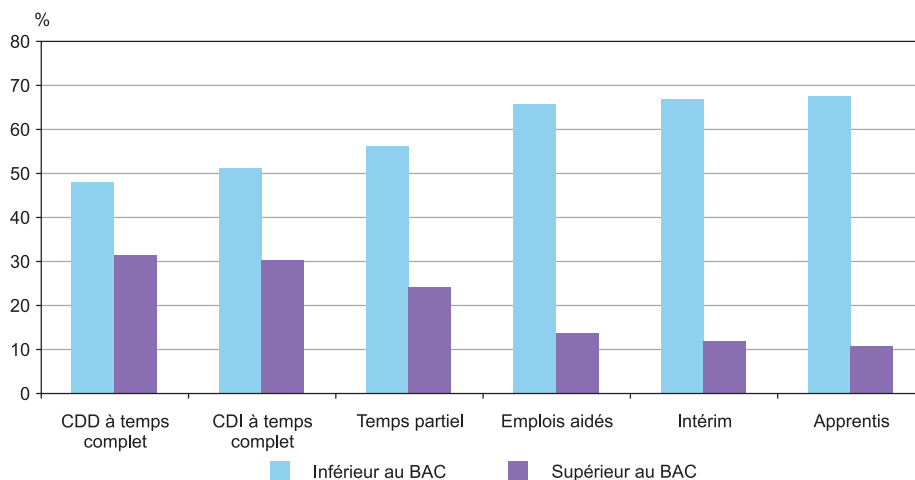
Champ : ensemble des salariés.

Note de lecture : en 2006, 17,8 % des apprentis sont sans diplôme. Source : recensement de la population 2006 (Insee).

Les différences entre les formes de contrats courts sont surtout marquées pour les niveaux de diplôme supérieurs au bac **Graphique 3**. Ainsi, 31,6 % des salariés en CDD à temps complet disposent d'un diplôme post-bac, soit une proportion équivalente à ceux en CDI à temps complet (30,5 %). Concernant les salariés à temps partiel, si la part apparaît inférieure (24,4 %), elle est surtout liée à la faible proportion de salariés ayant un niveau supérieur à bac + 2 (10,0 % contre 14,0 % et 15,7 % respectivement pour les CDI et les CDD).

Par contre, la part de diplômes post-bac est significativement plus faible pour les autres formes de contrats courts. La part de diplômes bac + 2 est deux fois moins élevée chez les apprentis, les intérimaires et les salariés en contrats aidés que chez les salariés en CDI. Le phénomène est encore plus significatif pour les diplômes supérieurs à bac + 2.

Graphique 3 : PROPORTION DE DIPLÔMES INFÉRIEURS OU SUPÉRIEURS AU BAC POUR LES DIFFÉRENTES FORMES D'EMPLOI EN 2006 DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS



Champ : ensemble des salariés.

Source : recensement de la population 2006 (Insee).

Encadré 2 : L'IMPORTANCE DES POSTES ANNEXES

La majorité des études sur l'emploi se concentrent sur les seuls postes non annexes des DADS. Un poste est considéré comme non annexe s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail. Dans le cas général, si la rémunération annuelle est supérieure à 3 smics mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures / durée est supérieur à 1.5, on considère que l'on est en présence d'un poste non annexe.

Les postes annexes sont rarement exploités dans les études de l'Insee s'appuyant sur les DADS, du fait de leur spécificité : ce sont les postes pour lesquels le volume horaire ou le salaire est trop faible. Dans le cadre de cette étude, compte tenu de la problématique abordée, les postes annexes ont été pris en compte.

Ainsi, si seul 0,2 % des postes relatifs au CDI à temps complet sont considérés comme annexes, c'est le cas de près de 13 % des postes inhérents aux contrats courts. La proportion de postes non annexes est très inégale selon la forme de contrat court considérée. Elle reste faible pour l'apprentissage, les emplois aidés et les CDD à temps complet. Elle apparaît nettement plus importante pour l'intérim (étant donné la durée généralement courte des missions associées) et surtout pour les CDD à temps partiel où près d'un poste sur trois est considéré comme annexe.

Ceci confirme donc la nécessité de prendre en compte l'ensemble des postes, annexes et non annexes, dès lors que l'on étudie les formes particulières d'emploi.

Tableau 5 : PROPORTION DE POSTES ANNEXES ET NON ANNEXES PAR FORMES D'EMPLOI EN MARS 2007

Unité : %

Forme d'emploi	Non annexes	Annexes
Contrats courts	87,1	12,9
<i>dont apprentis</i>	98,8	1,2
<i>dont intérim</i>	84,5	15,5
<i>dont emplois aidés</i>	97,4	2,6
<i>dont CDD à temps complet</i>	96,1	3,9
<i>dont CDD à temps partiel</i>	68,4	31,6
CDI à temps complet	99,8	0,2
Autres temps partiels	88,2	11,8
Autres formes d'emploi	92,8	7,2
Ensemble des salariés	94,7	5,3

Champ : forme d'emploi principale en mars 2007 pour les salariés des secteurs privés et semi-publics.

Note de lecture : en mars 2007, 12,9 % des postes de travail relatifs aux contrats courts sont annexes.

Source : DADS mars 2007, données au lieu de résidence (Insee).

Encadré 3 : LE CHAMP D'ANALYSE

Les DADS (Déclarations annuelles de données sociales) constituent une source administrative quasi exhaustive sur le champ des salariés des secteurs privés et semi-publics. Néanmoins, certains secteurs demeurent incomplets, comme le secteur agricole ou celui des services à la personne.

Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et leurs salariés, à l'exception des agents des organismes de l'État (Siret commençant par 10 à 19 sauf le 18), des services domestiques (division 95 de la NAF - rév.1) et des activités extraterritoriales (division 99 de la NAF - rév.1).

En revanche, sont inclus dans le champs des DADS les salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial (EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Telecom), les industries ou services agricoles même s'ils relèvent du régime social agricole ainsi que les collectivités territoriales (introduites en 1988) et la fonction publique hospitalière (introduite en 1984). Leur champ est exhaustif depuis 1992. Ainsi, le champ des DADS recouvre l'essentiel des secteurs privé et semi-public. Il représente près de 80 % des emplois salariés.

Huit formes d'emploi sont considérées : intérim, apprentissage, emplois aidés, CDD à temps complet, CDD à temps partiel, CDI à temps complet, les autres temps partiels et les autres formes d'emploi.

Les autres temps partiels sont composés à près de 80 % de CDI et les autres formes d'emploi contiennent un nombre important de contrats de travail utilisés par les collectivités territoriales pour leurs titulaires.

Les contrats courts sont caractérisés par une variabilité du niveau d'emploi plus importante que celle relative au CDI à temps complet. Lorsqu'il s'agit de spécifier les caractéristiques sociodémographiques des salariés en contrat court, il est opportun de considérer une autre échelle d'observation que celle relative à l'année 2007. Dans cette optique, le mois de mars est caractérisé par une sensibilité moindre aux variations saisonnières. Il permet, en outre, d'avoir le recul nécessaire pour analyser les parcours sur six mois, avec comme point de comparaison octobre, également moins influencé par les variations saisonnières.

Les données utilisées sont donc relatives au mois de mars 2007 avec un décompte des effectifs salariés en termes de poste principal. Pour chaque salarié, un poste a été retenu comme principal parmi ceux que le salarié occupait en mars. Si l'un des postes occupés en mars est le poste principal du salarié sur l'année, ce poste est retenu comme poste principal. Sinon, le poste le plus rémunérateur est retenu (avec le salaire net horaire moyen le plus élevé).

Encadré 4 : LES DÉFINITIONS

Contrats courts

Le champ d'analyse retenu se limite aux seuls contrats courts, c'est-à-dire les contrats dont le terme est déterminé à l'avance. Ainsi, si les CDD à temps partiel ont été identifiés, ce n'est pas le cas des CDI à temps partiel. Pour les autres formes d'emploi (intérim, apprentissage et emplois aidés), la distinction entre temps complet et temps partiel n'a pas été réalisée, la caractéristique déterminante correspondant à la forme du contrat de travail.

Au final, l'ensemble des modalités de contrats courts considérées correspondent à l'intérim, l'apprentissage, les emplois aidés, les CDD à temps complet et les CDD à temps partiel. La source utilisée (DADS) ne permet pas d'identifier et d'isoler les contrats de professionnalisation à la différence des contrats d'apprentissage.

Équivalent temps plein

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.

Emplois aidés

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire 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. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche ou de formation pour l'employeur.

Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des publics cibles, telles les personnes en difficulté sur le marché du travail ou les jeunes.

Ils relèvent du secteur marchand (contrat initiative emploi, contrat d'insertion-revenu minimum d'activité, etc.) ou du secteur non marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir).

Contrats d'apprentissage

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 technologique du second degré ou du supérieur, un titre d'ingénieur ou un titre homologué.

Pour en savoir plus

- « Les contrats courts : leurs poids dans l'emploi régional », Insee Nord-Pas-de-Calais, *Pages de Profils*, n° 77, volet 1, septembre 2010.
- Étude en cours sur l'emploi saisonnier, Insee Nord-Pas-de-Calais, *Pages de Profils*, volet 3, à paraître.
- « 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.
- « Intérim et CDD : tremplin vers un emploi stable ou forme de précarité ? », Insee Bretagne, *Le Flash d'Octant*, n° 154, octobre 2009.
- « L'emploi intérimaire touché de plein fouet par la crise », Insee Bretagne, *Le Flash d'Octant*, n° 153, octobre 2009.
- « Intérim et activité économique dans le Nord-Pas-de-Calais », Insee Nord-Pas-de-Calais, *Pages de Profils*, n° 6, juin 2006.
- « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », Insee, *Économie et Statistique*, n° 388-389, 2005.