



Les facteurs explicatifs des inégalités salariales spatiales :

le cas de la Lorraine

La théorie économique fournit plusieurs explications aux différences spatiales de salaires. Certaines mettent l'accent sur les différences de dotations physiques entre zones, d'autres sur les qualifications de la main-d'œuvre locale ou le rôle des interactions locales entre agents économiques. Pour tenter d'y voir plus clair, plusieurs modèles d'équations de salaires par catégorie sociale sont élaborés. Il ressort des analyses que le rôle des marchés locaux du travail reste faible, même si des effets d'agglomération demeurent.

Les différences de salaires entre zones géographiques sont souvent perçues comme inévitables. On peut distinguer trois grandes familles d'explications de ces différences spatiales de salaires et de productivité du travail.

Explications économiques des différences spatiales de salaires

La première repose sur les différences de dotations "physiques" entre zones : dotations en infrastructures publiques, ressources naturelles plus abondantes, climatologie, etc. Ce type d'explication est souvent avancé par les géographes.

La deuxième famille d'explications relie les différences spatiales de productivité et de salaires aux différences de qualification de la main-d'œuvre locale. Les zones dans lesquelles le travail est plus qualifié sont aussi celles où les salaires sont plus élevés. Ce type d'explication est souvent préféré par les économistes du travail.

Enfin, la troisième famille d'explications, spécifique à l'économie urbaine ou géographique, repose sur l'existence d'interactions entre

travailleurs et entreprises localisés dans un même lieu. Ces interactions engendreraient des gains de productivité conduisant à des salaires plus élevés. Ces interactions peuvent être de natures diverses.

L'explication néoclassique énonce que les entreprises ne peuvent embaucher que des personnes résidant dans un certain périmètre autour de leur localisation (le marché du travail est "local"). Plus la densité de population est forte, plus la division du travail peut être poussée et engendrer ainsi des gains de productivité. L'appariement entre offre et demande de travail s'améliore avec la taille du marché local du travail. Plus le nombre de travailleurs est élevé, plus la probabilité de trouver un employé qui corresponde aux besoins d'une entreprise donnée augmente. Inversement, plus le nombre d'entreprises est élevé, plus il est facile pour les travailleurs de trouver un emploi pour lequel ils sont idéalement qualifiés.

La nouvelle économie géographique s'est interrogée sur le rôle des marchés locaux du travail dans la concentration spatiale des activités économiques. Dans ce cadre, un marché du travail dense est à l'origine d'une meilleure division du travail accroissant ainsi les gains de spécialisa-



tion, d'un meilleur partage des risques économiques entre entreprises en ce sens qu'en cas de chocs conjoncturels, les employés ont de plus grandes chances de retrouver un emploi auprès d'une autre entreprise, d'un mécanisme d'appariement plus efficace lié à la meilleure qualité des rencontres et/ou à une fréquence des rencontres plus élevée et enfin d'une meilleure création et diffusion des connaissances ("spillovers technologiques"). Des externalités locales dues à des échanges d'informations et de connaissances plus intenses dans les zones denses, peuvent ainsi améliorer la productivité locale. Il est important de déterminer si ces spillovers sont plus intenses au sein d'un même secteur ("externalités de localisation") ou à l'inverse, s'ils sont principalement intersectoriels ("externalités d'urbanisation").

Les marchés du travail denses sont considérés comme ceux où les travailleurs et les entreprises sont les plus proches dans l'espace. Cette faible distance limite à la fois le coût d'adaptation de la main-d'œuvre ou coût de formation à la charge du travailleur et le pouvoir de monopsonne des entreprises, ce qui a pour effet d'augmenter les salaires.

Vers un modèle explicatif

Les différences spatiales de salaires dépendront alors des différents éléments évoqués ci-dessus. Pour tenter d'expliquer les disparités salariales, deux types d'équations de salaire ont été élaborés. Ces équations modélisent comment la variation isolée

d'une caractéristique fait varier la rémunération (variation "toutes choses égales par ailleurs").

Dans chacune de ces deux équations figurent les caractéristiques du salarié et de l'établissement étudié, à savoir :

- * la catégorie socioprofessionnelle détaillée (PCS) ;
- * le sexe ;
- * le secteur d'activité (en 17 postes) ;
- * la taille des établissements employeurs (regroupée en 6 tranches) ;
- * l'âge du salarié ;
- * l'existence ou non d'une convention collective de branche.

Il reste ensuite à incorporer la dimension géographique. Dans un premier temps, dans le modèle dit "global", celle-ci est modélisée par la localisation de l'établissement (au niveau de la zone d'emploi). On mesure ainsi l'effet géographique dans sa globalité. Pour affiner l'analyse, un modèle "structurel-géographique" a été mis en œuvre. Cette variante du modèle initial permet d'observer quelle partie de l'écart de salaire est due aux caractéristiques personnelles et d'établissement et quelle partie est due aux facteurs locaux.

Cette première approche soulève néanmoins deux problèmes. Elle ne permet pas de déterminer quelle est la cause exacte des différences de salaires. S'agit-il de facteurs physiques, de taille ou de dynamisme du marché ? Le salaire n'étant pas entièrement expliqué par les variables choisies, il est possible que des effets de structure soient masqués par cette variable géographique glo-

bale. Le niveau moyen de qualification peut par exemple être supérieur dans une zone d'emploi particulière et tirer artificiellement le salaire vers le haut. La cause de la hausse observée dans la zone d'emploi est donc une variable structurelle.

Pour pallier ces difficultés, on substitue à la variable géographique certaines caractéristiques de la zone d'emploi (modèle "local") :

- * la taille de marché, mesurée par la part des actifs occupés ayant entre 15 et 64 ans dans la population totale de la zone (source RP 2006) ;
- * la part du secteur public (source Clap 2006) ;
- * le temps minimal d'accès par la route aux communes-centres de Nancy ou Metz (effet d'agglomération).

Cette fois, on n'observe plus les zones d'emploi mais comment la valeur de ces paramètres de marché vont faire varier les salaires.

Ces deux types de modèles, global et local, sont déclinés pour chaque catégorie socioprofessionnelle (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés).

Premiers constats

Pour les cadres, moins de 30% du salaire est expliqué par les variables choisies alors que plus 50% est expliqué chez les ouvriers non qualifiés. D'autres variables indisponibles expliquent donc probablement les différences de salaires. Le facteur prépondérant (parmi ceux étudiés) est l'âge du salarié, qui peut être vu comme une estimation de l'ancienneté dans l'entreprise ou de l'expérience acquise. L'impact de ce facteur tend à diminuer avec le niveau de rémunération : il ne joue plus que pour 9% chez les ouvriers non qualifiés. Pour cette catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité joue le rôle déterminant dans les disparités salariales (67%).

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée, l'effet géographique (zone d'emploi) demeure faible. Les zones d'emploi de Briey, du Bassin-Houiller (pour les cadres notamment) et surtout de Thionville offrent les salaires les plus élevés. Est-ce la proximité du

Le rôle de l'âge

Variables explicatives	Contributions des variables explicatives aux différents sous-modèles (%)				
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
PCS détaillée	10,4	6,2	22,3	0,8	6,2
Sexe	10,4	10,1	7,9	14,2	14,3
Zone d'emploi	2,8	3,2	3,3	1,8	8,2
Secteur d'activité (NES 17)	12,6	15,2	22,0	67,0	11,5
Taille de l'établissement	1,1	7,8	6,6	5,9	28,5
Existence d'une convention collective de branche	3,7	0,8	0,9	1,3	0,5
Age	59,0	56,8	37,1	8,9	30,9
Part de la variance expliquée	28,4	29,7	32,1	50,8	33,1

Modèle global
Source : Insee, Dads 2006

Luxembourg qui tire ces salaires vers le haut ? Les employeurs seraient prêts à dépenser plus pour conserver la main-d'œuvre qui pourrait être facilement attirée par une rémunération plus importante de l'autre côté de la frontière. L'autre explication est la présence d'autres caractéristiques propres à ces zones, caractéristiques englobées par cette variable géographique.

Une exception est la zone d'emploi de Nancy pour les employés. Les salaires des employés y sont supérieurs à ceux des autres zones, à l'exception de la zone de Thionville.

Les zones d'emploi d'Épinal, Remiremont-Gérardmer et Saint-Dié-des-Vosges sont plus défavorisées du point de vue géographique. Les salaires y sont inférieurs, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle.

Facteurs locaux

L'impact des facteurs locaux (cf. modèle "local") sur les différences de salaires reste négligeable. L'éloignement aux agglomérations de Metz et Nancy joue négativement sur les salaires, en particulier pour les ouvriers qualifiés.

La part du secteur public diminue le salaire des cadres de 0,5%, on peut y voir l'effet d'une norme fonction publique où les rémunérations des cadres sont réputées moins élevées que dans le secteur privé.

Enfin, plus la taille du marché est grande et plus les salaires sont élevés pour les employés et ouvriers. La relation s'inverse pour les cadres et professions intermédiaires.

Le rôle de la taille des établissements

Parmi les facteurs générateurs d'inégalités salariales, la taille de l'établissement joue un rôle important. On observe que les grandes entreprises paient des salaires plus élevés que les petites entreprises et ce dans un grand nombre de pays. Pour quelles raisons des entreprises de tailles différentes offriraient-elles des salaires différents ?

Un premier type d'explication s'appuie sur le lien entre salaires et environnement au travail. Selon la théorie des différences compensatri-

ces, en situation de concurrence parfaite, les différences de salaire sont uniquement induites par des différences de pénibilité des tâches et de compétences. Le niveau de salaire devrait compenser la pénibilité du travail. Selon certains auteurs, les grandes entreprises présenteraient un

environnement au travail plus pénible (atmosphère de travail plus impersonnelle des grandes entreprises) alors que pour d'autres auteurs, les grandes entreprises sont souvent des lieux de travail plus sécurisés et plus hygiéniques, plus généreux en avantages non-salariaux.

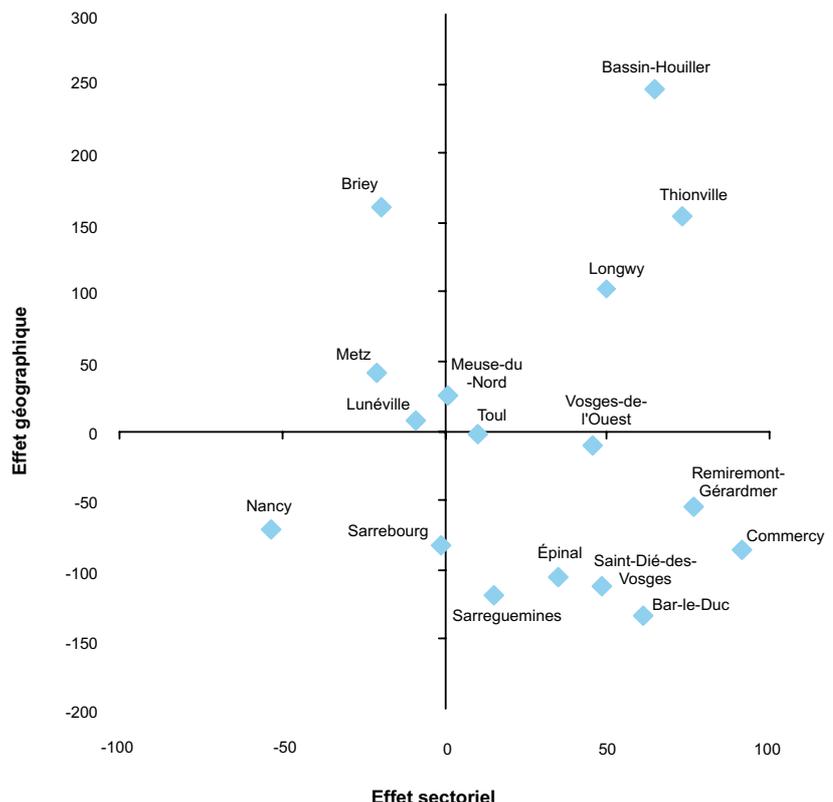
Différentiels de salaires avec la zone d'emploi de Nancy

Zones d'emploi	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
Longwy	+5,0%	n.s.	-1,9%	+1,4%	-0,4%
Briey	+10,4%	+2,4%	-2,1%	n.s.	+3,3%
Thionville	+6,8%	+3,6%	+1,0%	+4,0%	+4,6%
Lunéville	n.s.	-4,3%	-5,9%	-2,0%	-6,1%
Toul	+3,8%	+2,6%	-3,7%	n.s.	-1,0%
Metz	+4,2%	+0,6%	-0,8%	+1,5%	n.s.
Bassin-Houiller	+9,3%	+2,0%	-2,2%	n.s.	+0,2%
Sarreguemines	-3,6%	n.s.	-1,6%	+2,3%	-2,9%
Sarrebourog	n.s.	-2,4%	-2,4%	+2,1%	-3,9%
Meuse-du-Nord	+4,8%	n.s.	-3,5%	-0,9%	-1,0%
Bar-le-Duc	+2,3%	-1,4%	-2,7%	n.s.	-1,0%
Commercy	n.s.	n.s.	-3,8%	n.s.	+2,0%
Vosges-de-l'Ouest	+4,6%	-1,6%	-2,6%	n.s.	+1,1%
Épinal	n.s.	-4,8%	-3,3%	-1,5%	-5,0%
Remiremont-Gérardmer	n.s.	-6,9%	-3,5%	-3,0%	-5,0%
Saint-Dié-des-Vosges	n.s.	-4,0%	-6,1%	-1,8%	-5,7%

Modèle global - Zone d'emploi de référence : Nancy - n.s. : non significatif
Source : Insee, Dads 2006

Effets sectoriel et géographique pour les cadres

Modèle sectoriel-géographique pour le salaire horaire des cadres



Source : Insee, DADS 2006

C'est la théorie hédonique des salaires qui rend compte de cette dimension de l'hétérogénéité des salaires. L'arbitrage entre pénibilité des emplois et rémunération doit conduire à l'équilibre, à une relation croissante entre le salaire et la difficulté des tâches requises.

La théorie du capital humain énonce quant à elle que les différences de salaires sont liées aux différences de productivité et rétribuent des différences d'investissement en formation. L'investissement en éducation est dès lors rentable tant que son coût est inférieur à ce qu'il rapporte.

Un deuxième type d'explication est lié aux politiques salariales qui utilisent le salaire comme instrument de motivation, c'est la théorie du salaire d'efficacité. Ce corpus théorique comporte quatre grands courants :

- * le premier se fonde sur un mécanisme d'incitation à l'effort, en particulier dans les grandes entreprises, le contrôle de la productivité des salariés est plus coûteux et certains employeurs peuvent proposer des salaires relativement plus élevés pour inciter les salariés à être plus productifs et réduire ainsi les coûts de l'encadrement ;

- * le deuxième retient l'idée qu'un chef d'entreprise pourrait pratiquer une politique de "hauts salaires" afin d'attirer dans son entreprise les meilleurs éléments de la population active ;

- * le troisième courant repose sur l'existence de coût de rotation de la main-d'œuvre (coût d'embauche, de formation...). Proposer un salaire relativement élevé permet alors de limiter la rotation volontaire des effectifs et d'accroître la productivité ; une politique des salaires élevés (grandes entreprises) peut avoir pour objectif d'inciter les travailleurs à augmenter leur productivité afin de réduire leur risque de licenciement ;

- * enfin, des travaux relevant d'une "approche sociologique" postulent que les salariés considèrent que leur rémunération reflète, en partie, le caractère équitable de la relation salariale.

Troisième explication, ces écarts de salaire pourraient provenir de différences de composition de main-d'œuvre.

Les grandes entreprises emploieraient proportionnellement plus de main-d'œuvre qualifiée et ce pour plusieurs raisons : elles sont plus intensives en capital, employer des travailleurs qualifiés génère des coûts fixes (recrutement, formation, etc.), elles ont donc intérêt à en employer un grand nombre afin de bénéficier d'économies d'échelle ; elles ont des structures plus hiérarchiques et donc ont besoin de davantage de managers.

La main-d'œuvre serait plus stable dans les grandes entreprises car les possibilités d'évolution interne y sont plus importantes, elles fournissent plus de formations et les risques de faillite y sont plus faibles. Les travailleurs auraient donc des niveaux d'ancienneté plus élevés, avec des salaires correspondants dans les entreprises plus grandes.

Enfin, une dernière d'explication repose sur la théorie du partage de la rente. Les profits obtenus par les entreprises suscitent des phénomènes de partage de rente. L'analyse

économique prédit que les salaires sont d'autant plus élevés que le marché des produits est peu concurrentiel. Les salariés employés dans des entreprises bénéficiant d'un important pouvoir de monopole devraient obtenir des salaires plus élevés. Il est ainsi possible que les grandes entreprises fassent des bénéfices plus importants car elles opèrent dans des environnements moins concurrentiels. Cela devrait leur permettre d'accumuler des rentes de monopole qui peuvent être partagées avec les travailleurs.

Les résultats du modèle local montrent que la taille de l'établissement joue un rôle important, en particulier pour les ouvriers qualifiés. On constate une certaine progressivité des salaires en fonction de la taille des établissements lorrains notamment pour les ouvriers qualifiés, 14 points d'écart de salaires entre un établissement employeur de 10 à 19 salariés et un établissement de 100 à 249 salariés.

Faible impact des facteurs locaux

Variables explicatives	Contributions des variables explicatives aux différents sous-modèles (%)				
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
Secteur d'activité (NES 17)	12,7	15,6	22,3	67,4	12,0
Sexe	10,6	10,3	7,9	14,5	15,5
Taille de l'établissement	1,0	7,7	6,5	6,2	28,7
PCS détaillée	10,4	6,3	22,8	0,8	6,2
Convention collective*	3,7	0,8	0,9	1,3	0,5
Age	60,2	57,6	37,4	8,7	32,4
Distance**	0,2	1,2	2,2	0,7	4,0
Part d'emplois publics	1,1	0,5	0,1	0,2	0,5
Taux d'emploi (15-64 ans)	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2
Part de la variance expliquée	28,0	29,3	31,9	50,6	32,3

Modèle local

* existence d'une convention collective de branche - ** temps minimal routier à Metz-Nancy

Source : Insee, Dads 2006

Effets d'agglomération

PCS	Distance*	Part d'emplois publics	Taux d'emploi (15-64 ans)
Cadres	-0,04%	-0,5%	-0,2%
Professions intermédiaires	-0,07%	-0,2%	-0,1%
Employés	-0,06%	-0,1%	0,1%
Ouvriers non qualifiés	-0,05%	-0,1%	0,3%
Ouvriers qualifiés	-0,09%	-0,2%	0,2%

Modèle local - * temps minimal routier à Metz-Nancy

Source : Insee, Dads 2006

Différences sectorielles

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différentiels intersectoriels de salaires.

Les secteurs les plus rémunérateurs seraient ceux où la qualité de la main-d'œuvre est la plus élevée (modèle néo-classique).

Les différences intersectorielles peuvent également découler de caractéristiques propres aux employeurs de chaque secteur. Plusieurs théories économiques soutiennent l'existence d'un effet de l'employeur sur le salaire : théorie du salaire d'efficience, théorie insider-outsider, etc.

Elles fournissent un cadre analytique pour comprendre pourquoi à l'équilibre deux agents aux caractéristiques productives identiques, placés dans les mêmes conditions de travail, peuvent être rémunérés différemment.

Parmi celles-ci, la théorie du partage de la rente suggère là encore que dans certains cas, une entreprise qui génère des profits offre une part de son surplus à ses salariés. Des différentiels salariaux entre secteurs apparaîtraient dès lors que certains secteurs sont plus profitables que d'autres. Le pouvoir de négociation des syndicats et la structure des négociations collectives pourraient expliquer ce phénomène du partage de la rente.

La théorie du salaire d'efficience offre une autre explication aux écarts de salaire entre secteurs. Selon elle, les employeurs proposent des salaires supérieurs au niveau concurrentiel afin d'améliorer la productivité du travail. Cette théorie inverse la relation néo-classique en faisant du salaire non la résultante mais la cause de la productivité du travail. Ce modèle implique que si les conditions nécessitant un salaire d'efficience varient entre secteurs, le salaire optimal sera différent dans chaque secteur, induisant des écarts salariaux intersectoriels.

En 2006, quelle que soit la PCS concernée, le secteur de l'énergie apparaît comme le plus rémunérateur. Des spécificités sectorielles demeurent néanmoins : les cadres sont valorisés dans l'industrie automobile, les professions intermédiaires dans la

construction et les activités financières, les employés dans l'industrie automobile et les activités financières, les ouvriers qualifiés ou non dans le secteur de l'intérim.

L'impact des conventions de branche

La France est l'un des pays européens où le degré de décentralisation des négociations collectives est très marqué. En effet le législateur a instauré pour les entreprises une obligation annuelle de négocier sur les salaires, sans pour autant rendre obligatoire la conclusion d'un accord (Lois Auroux de novembre 1982).

Dans le cadre du code du travail, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation. Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit de branche. Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche. Toute convention collective délimite un champ d'application catégoriel (catégories de salariés intéressées par le

texte), un champ d'application géographique (national, régional, départemental ou local), un champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques.

Au sein de l'entreprise, employeurs et salariés négocient entre autres thèmes sur les salaires, mais cette négociation s'inscrit à l'intérieur d'un cadre plus vaste fixé par le législateur (revalorisation du SMIC) et par les négociations de branche (minima de branche).

La conclusion d'un accord sur les salaires entraîne-t-elle ou non des évolutions salariales différentes de celles des entreprises où rien ne se conclut ?

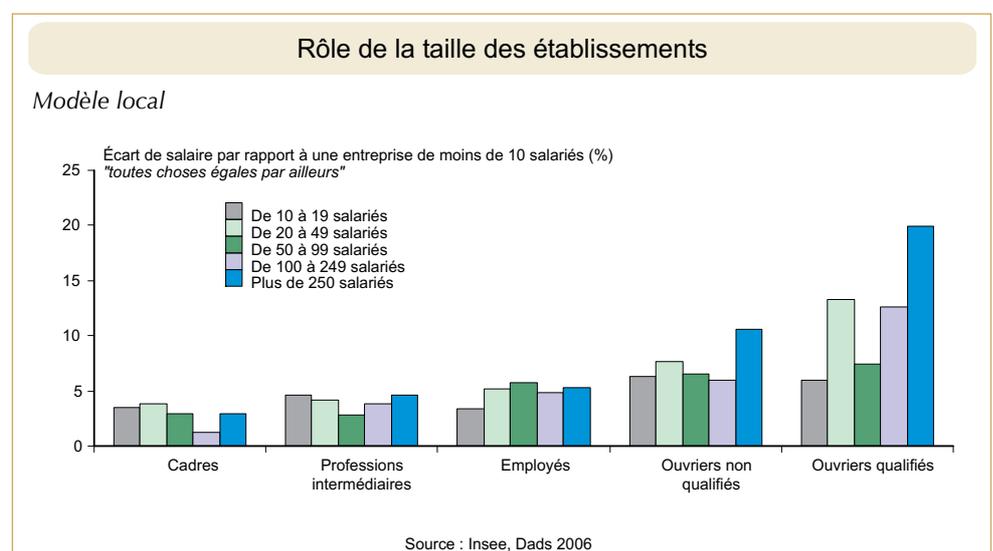
La structure des négociations salariales peut influencer la structure des salaires principalement par le biais de deux canaux. D'une part, elle peut avoir un impact sur le niveau général des salaires. D'autre part, la structure des négociations collectives peut influencer le niveau relatif des salaires et dès lors le comportement des individus.

Comparés aux travailleurs uniquement couverts par une convention sectorielle, les travailleurs couverts par une convention supplémentaire au niveau de l'entreprise auront en moyenne des salaires plus élevés.

L'existence d'une convention de branche a un effet positif sur les salaires des cadres, des ouvriers qualifiés ou non.

■ Christian CALZADA

■ Pierre-Yves BERRARD



Savoir plus :

* COMBES P.-P., DURANTON G., GOBILLON L. (2008), "Spatial wage disparities: Sorting matters !", Journal of Urban Economics, Volume 63, Issue 2, March, 723-742 pp.

* MATANO A., NATICCHIONI P. (2009), "Wage distribution and the spatial sorting of workers and firms", Dipartimento di Economia, Sapienza University of Rome, ISFOL, Discussion paper n° 8.

Site internet :
www.insee.fr

Différences sectorielles

Secteurs d'activité	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
Agriculture, sylviculture, pêche	n.s.	n.s.	4,6%	1,9%	-2,3%
Industries agricoles et alimentaires	9,4%	12,3%	-1,0%	4,7%	8,2%
Industries des biens de consommation	14,6%	8,8%	9,6%	1,5%	2,8%
Industrie automobile	17,7%	11,2%	21,8%	6,2%	4,5%
Industries des biens d'équipement	4,0%	4,4%	10,3%	7,1%	1,9%
Industries des biens intermédiaires	13,0%	13,2%	16,3%	3,8%	6,3%
Énergie	34,9%	22,4%	23,2%	26,3%	15,0%
Construction	12,8%	15,0%	12,0%	5,2%	9,9%
Transports	n.s.	2,6%	8,5%	1,6%	0,9%
Activités financières	10,9%	15,2%	20,3%	20,1%	n.s.
Activités immobilières	12,4%	2,6%	8,1%	2,9%	n.s.
Services aux entreprises (hors intérim)	5,1%	2,8%	0,7%	-7,1%	1,7%
Intérim	-15,7%	3,1%	13,5%	14,9%	12,3%
Services aux particuliers	-8,2%	-4,1%	5,1%	n.s.	n.s.
Éducation, santé, action sociale	n.s.	2,4%	1,5%	-57,5%	-1,5%
Administration (activités associatives seulement)	-2,9%	3,9%	9,8%	-8,2%	n.s.

Modèle local - n.s. : non significatif - Secteur de référence : commerce
Source : Insee, Dads 2006

Le rôle positif joué par les conventions collectives chez les cadres et ONQ

PCS	Coefficient estimé	Taux de conventions collectives (%)	Principales conventions collectives
Cadres	+7,3%	68,5	Nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie Nationale personnels des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseil et des sociétés de conseils Banque
Professions intermédiaires	+0,4%	68,4	Départementale des industries du travail des métaux de la Moselle (métallurgie) Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées Sidérurgie (Nord, Moselle, Meurthe-et-Moselle)
Employés	-1,8%	74,5	Nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (entrepôts d'alimentation, supérettes, supermarchés, hypermarchés) Nationale des hôtels, cafés, restaurants Nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif
Ouvriers non qualifiés (ONQ)	+5,9%	79,1	Accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire Nationale des entreprises de propreté (nettoyage de locaux) Départementale des industries du travail des métaux de la Moselle (métallurgie)
Ouvriers qualifiés	+3,7%	80,5	Nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport Départementale des industries du travail des métaux de la Moselle (métallurgie) Accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire

Modèle local - Source : Insee, Dads 2006

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot
CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS
Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA
Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIALE ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

RÉALISATION DE PRODUITS ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD
Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2010