

Insee Dossier

Picardie



N°11

décembre 2015

Crise économique et formes particulières d'emploi en Picardie

Avant-propos

L'emploi salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein reste largement majoritaire.

Entre chômage et CDI à plein temps, différentes formes d'emploi se sont développées au fil de ces dernières années. Elles s'inscrivent dans les politiques publiques de l'emploi mises en place au niveau national et local (aide à l'embauche, plan pour l'emploi, emplois aidés...).

Contrats à durée déterminée, missions d'intérim, apprentissage et emplois aidés sont autant de situations frontalières qui ont un impact variable selon les catégories de personnes et de territoires. Ils renvoient à des réalités différentes de celles que recouvre l'emploi stable et durable. Réelle variable d'ajustement durant la crise, ils forment un maillon essentiel de la flexibilité du marché du travail.

Une analyse des formes particulières d'emploi dont l'intérim, sous l'angle des entreprises qui les emploient, de l'importance qu'elles revêtent au sein des territoires, des caractéristiques et conditions d'emploi des salariés concernés, a permis d'identifier des spécificités territoriales et de caractériser les personnes occupant ce type de postes mais aussi les entreprises qui y recourent.

C'est pourquoi la Direccte et l'Insee Picardie ont souhaité partager leurs données, leurs expertises technique et statistique pour approfondir l'analyse.

La Directrice régionale
de la Direccte

Le Directeur régional
de l'Insee Picardie

Yasmina Taïeb

Arnaud Degorre

Sommaire

Avant-propos	3
Synthèse	5
1 - L'intérim et les emplois aidés : deux formes d'emploi très présentes en Picardie	7
Un recours aux formes particulières d'emploi dans la moyenne des régions	8
Les contrats à durée déterminée moins présents dans la plupart des territoires picards	9
La Picardie, 4 ^e région pour le recours à l'intérim en 2010...	9
... Et 3 ^e région pour le recours aux emplois aidés	9
Au 9 ^e rang pour l'apprentissage	10
Un recours aux formes particulières d'emploi variable selon les activités économiques	10
La structure sectorielle picarde favorise le recours à l'intérim	10
Les CDD sont fréquents dans les industries agroalimentaires	11
2 - Un ajustement de l'emploi lors de la crise concentré sur l'intérim	13
Les formes particulières d'emploi ont absorbé la moitié de la baisse de l'emploi lors de la crise économique de 2008-2009	13
L'intérim, premier levier d'ajustement de l'emploi dans la crise	13
Le chômage partiel et les contrats aidés, une régulation à l'initiative de l'État	14
Des pratiques d'embauche modifiées	15
Selon les territoires, des leviers d'adaptation à la crise différents	15
3 - Les contrats courts se concentrent sur les jeunes et les moins qualifiés	17
Les diplômés restent une protection face aux emplois à durée limitée	17
Un recul de l'intérim concentré sur les ouvriers non qualifiés	17
L'apprentissage et l'intérim se féminisent	18
47 % des jeunes salariés occupent un emploi précaire	18
Occuper un emploi précaire freine l'accès à l'autonomie des jeunes	19
Des revenus du travail très en retrait pour les salariés en emploi court	19
Des rémunérations plus souvent sous le seuil de bas salaires pour les emplois courts	20
Un accès limité à l'emploi stable	20
De meilleures chances d'accès à l'emploi stable pour les intérimaires	20
Annexes	25
Définitions	26
Méthodologie	27
Sources	27
Bibliographie	28

Crise économique et formes particulières d'emploi en Picardie

Le modèle de l'emploi salarié à plein temps et à durée indéterminée comme "norme" d'emploi est de moins en moins vrai. Le développement rapide des formes particulières d'emploi dans les années 1980 et 1990 en est le symbole visible.

Mais la crise économique débutée en 2008-2009 marque une nouvelle étape. Cela s'explique tant par des changements dans la structure de l'emploi que par des modifications de comportement des acteurs intervenant sur le marché du travail.

C'est le cas de l'évolution des modalités d'ajustement des entreprises à la conjoncture : certaines s'adaptent à la chute de l'activité par la baisse du volume d'emploi (flexibilité externe), d'autres par la baisse des heures travaillées et/ou des salaires (flexibilité interne).

Cela résulte aussi du contexte de chômage de masse qui conduit de plus en plus de salariés à accepter ces emplois précaires. Enfin, l'évolution de l'organisation du temps de travail et la tertiarisation de l'économie, secteur le plus utilisateur de CDD, contribuent à l'augmentation du recours à cette forme d'emploi.

Les politiques publiques donnent un cadre aux nouvelles formes d'emploi

Les politiques publiques ont souvent accompagné certaines de ces évolutions afin de lutter contre le chômage, dans un souci de maintenir un niveau de cohésion sociale : contrats aidés, alternance, services à la personne, création d'entreprise, reconnaissance juridique de nouvelles formes d'emploi, etc.

Ce rôle parfois volontariste des politiques publiques dans le développement de ces formes particulières d'emploi a été motivé par l'espoir qu'elles pouvaient avoir un impact positif sur le niveau de l'emploi ou sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail. Cela s'est traduit par une volonté d'encadrer ces types d'emploi et de sécuriser les parcours des personnes, avec, en définitive, des effets ambivalents sur leur développement.

Pour autant, cette évolution n'a pas permis de limiter la progression du chômage, en particulier le chômage des jeunes, et s'est même caractérisée par des contrats précaires de plus en plus courts. De même, les effets de ces formes d'emploi sont variables, servant pour certains de voie d'accès à l'emploi stable ou, au contraire, inscrivant durablement le salarié dans l'instabilité face à l'emploi.

Dans ce contexte, la Picardie n'a pas échappé à ce phénomène, même s'il revêt certaines spécificités liées à la structure particulière de son économie, avec un poids de l'industrie plus fort et un chômage important et de longue durée.

Ainsi, en 2010, 96 000 salariés picards occupent un emploi de forme particulière - contrats à durée déterminée, mission d'intérim, apprentissage et emploi aidés - sur les 645 000 salariés des secteurs privé et semi-public regroupant l'ensemble des activités (hors fonctions publiques d'État, agriculture et services domestiques). Le recours à ces formes particulières d'emploi, caractérisées par une durée des contrats limitée et fixée à l'embauche à la différence des contrats à durée indéterminée (CDI), représente 14,0 % des heures salariées de la région. Ces formes d'emploi étant plus développées dans les territoires touristiques, de montagne et littoraux, la Picardie occupe une position médiane, au 10^e rang des régions métropolitaines. Ainsi, son niveau de recours est très proche de l'ensemble de la France de Province (13,9 %) et légèrement supérieur au niveau métropolitain (13,1 %). Au sein de la région, des écarts existent avec une plus forte présence de ce type d'emploi dans les territoires les plus au nord, où l'économie est plus fragilisée.

45 000 salariés picards en CDD

Comme en France, en Picardie, le contrat à durée déterminée (CDD) représente la forme particulière d'emploi la plus fréquente, soit 45 000 salariés dans la région. S'y ajoutent 28 000 intérimaires, 12 000 apprentis et 11 000 contrats aidés.

Néanmoins, le recours aux contrats à durée déterminée est moins important que dans beaucoup d'autres régions, dont l'économie est davantage orientée vers le secteur tertiaire marchand ou la construction. Parmi elles, figurent surtout les régions touristiques. Au 18^e rang des régions françaises, les CDD représentent 6,8 % du volume de travail salarié en Picardie contre 7,5 % en moyenne française en 2010. Ils sont cependant un peu plus développés dans la zone d'emploi d'Abbeville grâce à sa partie littorale et dans la zone de Péronne tournée vers l'agroalimentaire, l'un des rares secteurs industriels fortement utilisateur de saisonniers. Leur recours est variable selon les activités économiques : ils couvrent la moitié des contrats des activités de services avec une part importante de temps partiels. Ils sont également très présents dans la construction, dans la fonction publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale.

L'intérim et les emplois aidés : deux formes d'emploi très présentes en Picardie

La structure économique de la Picardie favorise un recours plus important à l'intérim comme forme particulière d'emploi, soit 3,5 % du volume d'heures salariées contre 2,8 % en moyenne métropolitaine, plaçant la région à la 4^e place. Ainsi, l'intérim est très utilisé dans les zones d'emploi les plus industrielles, Compiègne, la Thiérache et la Vallée de la Bresle-Vimeu aux côtés des zones d'emploi du quart Nord-Ouest et de l'Est de la France. Les secteurs les plus concernés sont l'industrie chimique, la fabrication de produits informatiques et optiques, la fabrication d'équipements électriques, la métallurgie.

Avec un niveau de chômage parmi les plus élevés en France, la Picardie mobilise également plus qu'en moyenne les dispositifs de la politique d'emploi, avec un taux de recours de 1,5 % contre 1,0 % en France métropolitaine. La région se situe ainsi juste derrière le Nord-Pas-de-Calais et la

Lorraine. Les contrats aidés sont davantage déployés au sein des zones d'emploi où la montée du chômage est la plus forte comme la Thiérache, Tergnier, Laon et Abbeville. Par ailleurs, dans un ensemble d'activités de services, le recours à ces contrats est corrélé au poids des activités associatives des territoires.

Enfin, comme généralement observé dans les territoires ruraux du nord de la France, mais aussi au nord de l'estuaire de la Gironde et dans l'intérieur de la Provence, la Picardie a plus souvent recours à l'apprentissage : le volume de travail salarié atteint 2,1 % en 2010 contre 1,8 % en moyenne. Ce constat se vérifie dans chacune des zones d'emploi de la région. En Picardie, l'apprentissage est présent dans l'industrie. Dans les services, il est particulièrement présent dans la coiffure. Selon une étude du Cereq, si les disparités entre les territoires en France s'expliquent par les structures sectorielles des économies locales, elles peuvent aussi dépendre de l'impulsion des chambres consulaires selon le secteur d'activité.

Un ajustement de l'emploi lors de la crise concentré sur l'intérim

En 2008, la baisse du produit intérieur brut national engendre un ralentissement de l'activité des entreprises. Cette crise économique qui touche en premier l'industrie avant de se propager aux autres secteurs d'activités, impacte plus fortement l'économie picarde qu'en moyenne nationale. Entre 2007 et 2010, le volume total d'heures travaillées se replie de -2,7 % contre une quasi-stabilité en métropole (+0,1 %). Destinées à adapter la demande de travail aux fluctuations conjoncturelles de l'activité, les formes particulières d'emploi ont absorbé la moitié de la baisse du volume de travail salarié en Picardie, alors qu'en France cette baisse a été compensée par la création d'emplois stables. Localement, les territoires souffrent d'autant plus de la crise que leur appareil productif est orienté vers l'industrie.

L'intérim est le premier levier d'ajustement de l'emploi en période de crise, de façon plus marquée en Picardie qu'en moyenne : -28,8 % d'heures salariées en 4 ans contre -19,7 % en France. Dans la région, on observe tout d'abord une baisse de 58 000 contrats, puis une progression de temps partiels et des durées de missions plus courtes. Avec une baisse totale de 18,2 % du nombre des contrats, l'intérim représente la forme particulière d'emploi ayant le plus reculé et la seule qui contribue à la baisse des emplois dans la

région aux côtés des emplois durables. Ces destructions ont surtout lieu dans l'industrie avec près de 60 000 contrats de moins mais aussi dans le transport-entreposage et la construction qui en perdent respectivement 5 100 et 10 000. Abbeville, Château-Thierry et Amiens sont les zones d'emploi où le repli de l'intérim contribue le plus à l'adaptation de l'emploi à la crise.

Les politiques publiques de l'emploi sont également mises en place et les dispositifs de chômage partiel et des contrats aidés sont alors mobilisés. Ainsi l'activité partielle prend le relais de l'intérim, notamment dans les secteurs de l'industrie servant la filière automobile. Le nombre d'heures de chômage partiel consommées explose en 2009 par une forte utilisation du dispositif dans les établissements de plus de 1 000 salariés. Ils vont ainsi absorber un tiers de la consommation régionale sur l'ensemble de la période. Dans le même temps, les contrats aidés ciblent tout d'abord les jeunes au travers de 23 000 contrats, puis les chômeurs de longue durée, très concernés par les destructions massives d'emplois dans l'industrie.

En parallèle et au fur et à mesure de l'avancée de la crise, les entreprises accélèrent leur changement de stratégie d'embauche engagée depuis les années 2000, en substituant des CDD aux CDI. Entre 2007 et 2010, la part des CDD augmente de 10 points, atteignant 83,8 % des embauches, avec une forte progression des contrats de très courte durée, traduisant un turn-over plus important. Le volume de travail en CDD progresse alors de +3,5 % de 2007 à 2010 et contribue pour +0,2 point à l'évolution du volume de travail, plus particulièrement dans les zones d'emploi d'Abbeville et de Péronne. Le secteur tertiaire est davantage concerné, notamment les services aux entreprises auprès des établissements industriels.

Les contrats courts se concentrent sur les jeunes et les moins qualifiés

Les profils des salariés diffèrent selon les formes d'emploi. Face à un marché du travail de plus en plus difficile, la détention d'un diplôme offre une relative protection face aux emplois les plus précaires : en 2011, la moitié des salariés ayant un emploi stable ont au moins le baccalauréat contre 40 % des salariés en emploi à durée limitée. A contrario, près d'un quart des salariés en contrat d'intérim et aidé ne possède aucun diplôme contre moins de 15 % pour les emplois stables.

Les ouvriers non qualifiés sont sur-représentés parmi les emplois à forme particulière, notamment dans les emplois intérimaires de l'industrie. Ils représentent ainsi la catégorie professionnelle ayant le plus souffert durant la crise, supportant près des deux tiers de la baisse de l'emploi salarié. Les CDD et les emplois aidés sont plutôt des employés. Neuf apprentis sur dix se forment aux métiers d'ouvriers et d'employés.

Les femmes représentent 45 % des salariés en forme particulière d'emploi. Leur part a progressé plus rapidement que pour les emplois stables durant la crise. Cette hausse est en lien avec les fortes destructions d'emplois masculins dans l'industrie. La féminisation de l'apprentissage et de l'intérim est également à prendre en compte.

L'insertion sur le marché du travail se réalise souvent par une succession d'emplois précaires. Ainsi, les moins de 30 ans concentrent plus de la moitié des emplois à forme particulière contre seulement moins de 20 % des emplois stables. Les jeunes occupent davantage des emplois en contrat court. De même, l'apprentissage concerne logiquement les moins de 26 ans. Néanmoins, la crise a freiné l'accès à l'emploi des jeunes et les emplois à durée limitée concernent de plus en plus les seniors pour qui le développement des CDD a été rapide.

Par ailleurs, la forme de l'emploi influence les conditions de vie des salariés. L'accès à l'autonomie des jeunes en est un exemple. Hors apprentis, la proportion des salariés résidant chez les parents est trois fois supérieure pour les salariés en contrats courts que ceux en emploi stable. Lorsqu'ils ne vivent pas chez leurs parents, ils sont plus rarement en couple et plus souvent locataires de leur logement. Selon la catégorie socioprofessionnelle, leur rémunération est de 30 à 62 % inférieure à celle des salariés en CDI. Enfin, au moins les deux tiers des titulaires d'un CDD à temps partiel, des apprentis ou des bénéficiaires de contrats aidés perçoivent un salaire en-deçà du seuil de bas salaire.

Les chances d'obtenir un CDI à temps plein à l'échéance de sept mois est assez faible : en mars 2010, seuls 3,8 % d'entre eux y ont accédé, proportion proche de la moyenne nationale. En Picardie, ces chances sont plus élevées dans le sud de la région, aux portes de l'Île-de France et diminue plus on s'en éloigne. Les intérimaires sont la catégorie qui s'insère plus facilement dans l'emploi durable. Parmi les sortants, 17 % des anciens intérimaires occupent un CDI à temps plein. ■

1 - L'intérim et les emplois aidés : deux formes d'emploi très présentes en Picardie

Contrats à durée déterminée, missions d'intérim, apprentissage et emplois aidés sont autant de formes particulières d'emploi. À la différence des contrats à durée indéterminée, la durée de ces emplois à durée limitée est fixée à l'embauche. En 2010, le recours aux formes particulières d'emploi prises dans leur ensemble se situe en Picardie au niveau de la France de province. Néanmoins, l'intérim est plus présent dans la région car il est davantage utilisé dans l'industrie, secteur qui y reste bien implanté. La place des emplois aidés sur le marché du travail positionne aussi la Picardie en tête des régions de métropole, du fait d'un taux de chômage élevé. Les contrats à durée déterminée représentent la moitié des emplois courts, mais, davantage utilisés dans les services, sont moins présents en Picardie. Certains secteurs tels les industries agroalimentaires recourent toutefois largement à ces contrats. L'apprentissage est légèrement plus fréquent en Picardie qu'à l'échelle nationale. Au niveau local, le recours à chacune des formes particulières d'emploi est contrasté, en lien avec les spécificités sectorielles de l'appareil productif.

Martial Maillard (Insee)

En 2010, 645 000 Picards sont salariés dans les secteurs privé et semi-public, qui regroupent l'ensemble des activités hors fonction publique d'État, agriculture et services domestiques. Parmi eux, 14,9 % occupent un emploi d'une forme particulière, du fait de la durée limitée de leur contrat de travail. Dérogeant à la « norme » du contrat à durée indéterminée (CDI), ces emplois précaires prennent des formes multiples en fonction des logiques économiques qui sous-tendent à leur utilisation par les entreprises : contrats à durée déterminée (CDD), missions d'intérim, contrats d'apprentissage et emplois aidés (*définitions*).

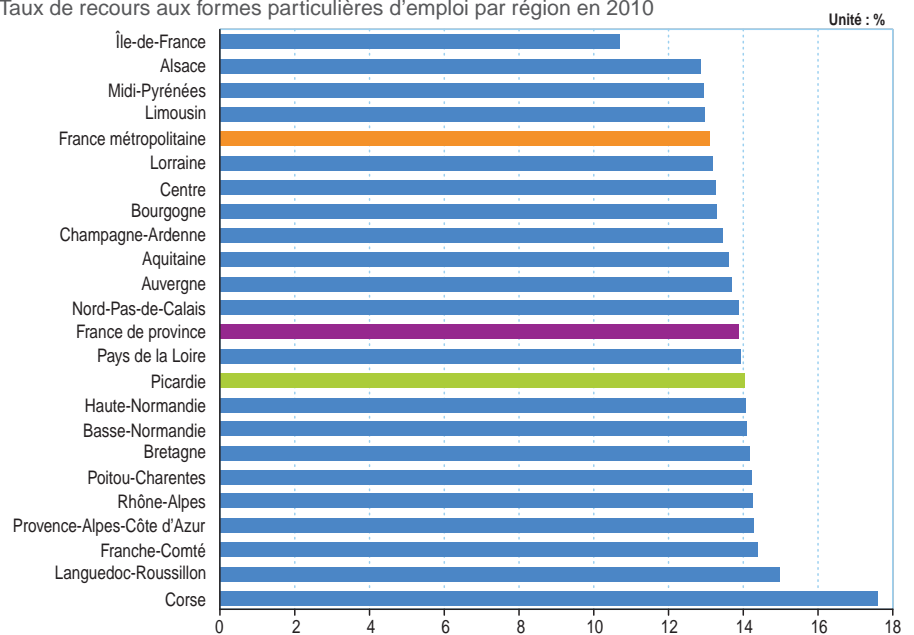
En Picardie, 45 000 personnes travaillent en CDD en 2010, forme particulière d'emploi la plus fréquente, dans le cadre de contrats dont la durée est fixée à l'embauche. S'y ajoutent 28 000 intérimaires, mis à disposition des établissements utilisateurs par des entreprises de travail temporaire. L'apprentissage concernent 12 000 jeunes alternant périodes de formation pratique

en entreprise et théorique au sein de centres de formation d'apprentis (CFA). Enfin, 11 000 actifs occupent des emplois

aidés, subventionnés par l'État afin de permettre l'embauche de personnes en difficulté sur le marché du travail.

1 Les formes particulières d'emploi en Picardie : 14 % des heures salariées en 2010

Taux de recours aux formes particulières d'emploi par région en 2010



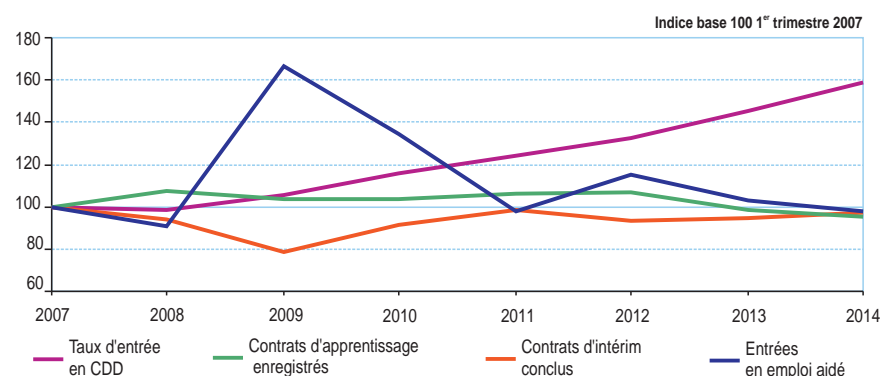
Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

Une place croissante des CDD sur le marché du travail

Au cours de la dernière décennie, chacune des formes particulières d'emploi a évolué différemment en France métropolitaine. La croissance continue du taux d'entrée en CDD est frappante : en 2014, seules 16 % des embauches sont réalisées en CDI contre 29 % en 2007. La crise de 2008-2009 marque ainsi une transformation durable du fonctionnement du marché du travail.

Particulièrement réactif au niveau de l'activité économique, le nombre de missions d'intérim en épouse les fluctuations conjoncturelles. En repli en 2008 et 2009, l'intérim repart en 2010 et 2011. Cette reprise s'interrompt en 2012, et l'intérim se stabilise depuis. Destinées à limiter la progression du chômage, les entrées en emploi aidé suivent un profil contracyclique : après une forte accélération temporaire en 2009, elles ont retrouvé leur niveau de 2007 en 2013-2014. Assez stables depuis 2007, les entrées en apprentissage ont été légèrement freinées par la crise de 2008-2009, puis ralentissent après 2012.

Évolution des formes particulières d'emploi en France métropolitaine 2007-2014



Source : Dares

Un recours aux formes particulières d'emploi dans la moyenne des régions

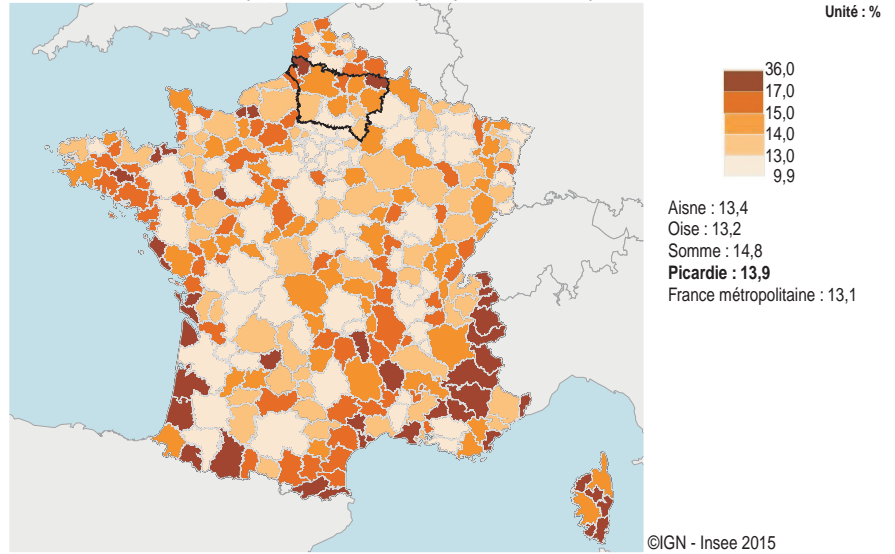
En 2010, les formes particulières d'emploi représentent 14,0 % des heures salariées en Picardie. Ce taux de recours est très proche pour l'ensemble de la France de province (13,9 %). Il est légèrement inférieur au niveau métropolitain (13,1 %). En effet, ce recours est le moins élevé en Île-de-France, région au poids économique conséquent (figure 1). Il se situe aussi en-deçà de la moyenne métropolitaine en Alsace, Midi-Pyrénées et Limousin. À l'inverse, il est plus fréquent en Languedoc-Roussillon et surtout en Corse. Les écarts entre les autres régions apparaissent souvent limités et la Picardie occupe une position médiane, au 10^e rang des régions métropolitaines, proche du Nord-Pas-de-Calais.

Au niveau local, ces formes d'emploi apparaissent davantage utilisées dans les territoires touristiques telles les zones de montagne, notamment dans les Alpes et sur les littoraux, mais moins autour des principales métropoles (figure 2). Façonnée par celle des différentes formes d'emploi, la géographie de ce taux de recours apparaît fragmentée à travers l'espace métropolitain. En effet, le degré d'utilisation de ces emplois est souvent très différent entre zones d'emploi voisines.

Au sein même de la Picardie, le recours aux formes particulières d'emploi varie selon les territoires. On observe un gradient Sud-Nord. Il est ainsi le moins élevé dans la partie picarde de la zone d'emploi de Roissy-Sud Picardie et le plus fort dans celles d'Abbeville et de la Thiérache (figure 3). Ces formes d'emploi sont aussi davantage utilisées dans les zones d'emploi de Péronne et de la Vallée de la Bresle-Vimeu. Le taux de recours aux

2 Les formes particulières d'emploi en Picardie : 14 % des heures salariées en 2010

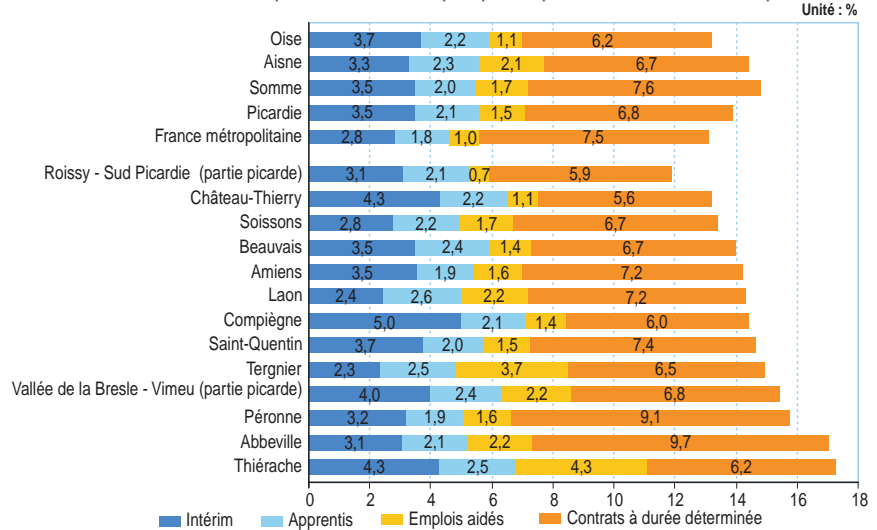
Taux de recours aux formes particulières d'emploi par zone d'emploi en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

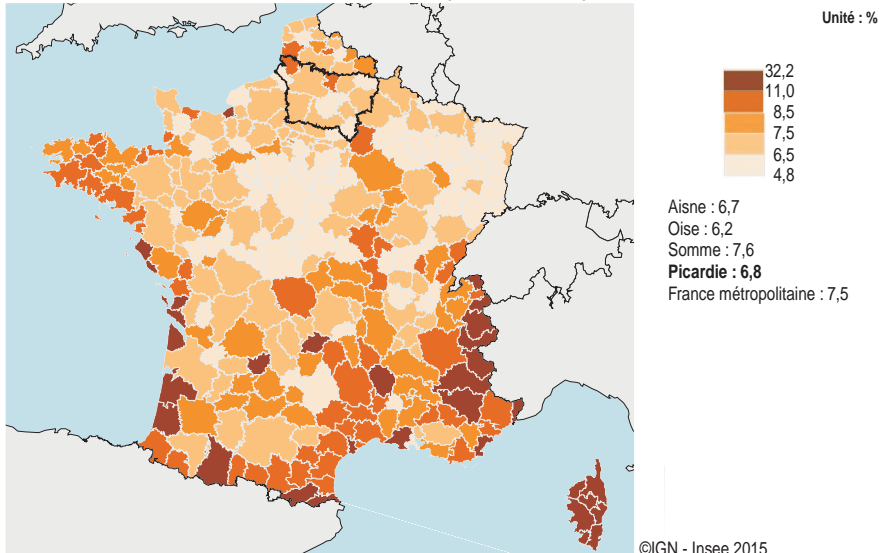
3 Davantage de recours aux formes particulières d'emploi dans le Nord de la Picardie

Taux de recours aux formes particulières d'emploi par département et zone d'emploi en 2010



4 Plus de CDD dans la moitié Sud de la France

Taux de recours aux contrats à durée déterminée par zone d'emploi en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

Le taux de recours aux formes d'emploi

L'analyse des formes d'emploi selon l'angle des entreprises qui y recourent est menée en termes d'heures salariées au cours d'une année dans un territoire. Le taux de recours à une forme d'emploi se définit comme sa part dans le nombre total d'heures salariées. Cet indicateur peut être décliné pour chaque forme particulière d'emploi. Il évalue dans quelle mesure chacune d'entre elles est mobilisée par les entreprises localement. Ce taux de recours mesure un volume d'emploi en continu sur une année. Il est donc plus précis qu'un effectif salarié comptabilisé à une date donnée, ou même qu'un nombre d'équivalent temps plein car la définition d'un emploi à temps plein diffère selon les entreprises. Cette approche permet donc de suivre plus finement les évolutions temporelles, mais aussi de repérer des spécificités territoriales.

L'évolution du nombre d'heures salariées par forme d'emploi permet de mesurer leur rôle dans les régulations économiques, notamment au cours de la crise de 2008-2009.

formes particulières d'emploi est plus élevé dans la Somme, moins dans l'Aisne et l'Oise (figure 3).

Les contrats à durée déterminée moins présents dans la plupart des territoires picards

Les contrats à durée déterminée (CDD) constituent la principale forme particulière d'emploi, dont ils représentent 48,5 % en Picardie en 2010 en termes d'heures salariées. Leur utilisation s'y avère cependant moins fréquente que dans beaucoup d'autres régions. En 2010, les CDD pèsent 6,8 % du volume de travail salarié régional (18^e rang) contre 7,5 % en moyenne métropolitaine. Du fait du poids des CDD dans l'ensemble des formes particulières d'emploi, la géographie du taux de recours à ces emplois (figure 2) est fortement influencée par celle des CDD (figure 4). Au niveau métropolitain, les CDD sont plus développés dans les territoires aux systèmes productifs plutôt orientés vers le secteur tertiaire marchand ou la construction, comme c'est le cas des territoires touristiques. Ces emplois sont proportionnellement moins nombreux dans les zones plus industrielles.

Ainsi, en Picardie le taux de recours aux CDD se situe le plus souvent entre 6 % et 7 % selon les zones d'emploi. Assez touristique, la zone d'emploi d'Abbeville se détache, ainsi que sa voisine Berck-Montreuil. Ce recours est plus important également dans la zone d'emploi de Péronne, tournée vers l'industrie agroalimentaire, fortement utilisatrice de contrats de travail saisonniers.

La Picardie, 4^e région pour le recours à l'intérim en 2010 ...

Toutefois, la Picardie figure parmi les premières régions utilisatrices de certaines formes particulières d'emploi. C'est notamment le cas de l'intérim. Avec un taux de recours de 3,5 % en 2010 contre 2,8 % en moyenne métropolitaine, la région se place au 4^e rang. Cette forme d'emploi est typiquement utilisée dans l'industrie. Ainsi, en Picardie, l'intérim est plus présent dans les zones d'emploi de Compiègne, de la Thiérache et de la Vallée de la Bresle et du Vimeu, territoires où l'industrie structure encore fortement l'appareil productif (figures 3 et 5). Au niveau national, le recours à l'intérim se révèle souvent très contrasté entre territoires proches, du fait des spécialisations industrielles locales. Ainsi, le travail temporaire prend une place plus large dans nombre de zones d'emploi du quart Nord-Ouest et de l'Est de la France, à l'inverse du Sud-Ouest. En Picardie, le taux de

recours à l'intérim est assez proche entre les départements.

... Et 3^e région pour le recours aux emplois aidés

Par ailleurs, les dispositifs de la politique de l'emploi, autre forme particulière d'emploi, sont fortement mobilisés en Picardie du fait d'un taux de chômage parmi les plus élevés. En 2010, le chômage touche en moyenne annuelle 10,6 % des actifs de la région. Ce taux de chômage positionne la Picardie au 3^e rang, après le Languedoc-Roussillon et le Nord-Pas-de-Calais. Afin de favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi proportionnellement plus nombreux parmi les actifs, la Picardie bénéficie d'une enveloppe d'emplois aidés plus importante. De ce fait, le taux de recours

aux emplois aidés est plus important dans la région : il atteint 1,5 % en 2010 contre 1,0 % dans l'ensemble de la métropole. La Picardie figure ainsi au 3^e rang, après le Nord-Pas-de-Calais et la Lorraine.

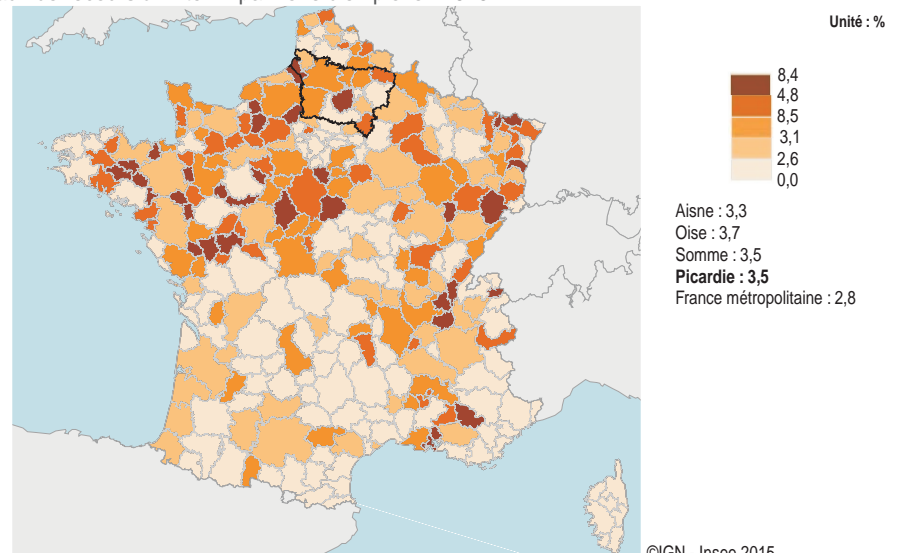
Dans les territoires picards, la part des emplois aidés dans le volume de travail est plus large dans les zones d'emploi les plus touchées par le chômage : la Thiérache, Tergnier, Laon et Abbeville (figures 3 et 6). On observe de ce fait un gradient Sud-Nord. Au niveau national, certaines zones du Nord-Pas-de-Calais, les Vosges, le Sud-Est du Massif Central et les Pyrénées se détachent (figure 6).

Au 9^e rang pour l'apprentissage

Avec 2,1 % du volume de travail salarié en 2010, le recours à l'apprentissage dépasse légèrement le niveau national

5 Un taux de recours à l'intérim supérieur au Nord de la Loire

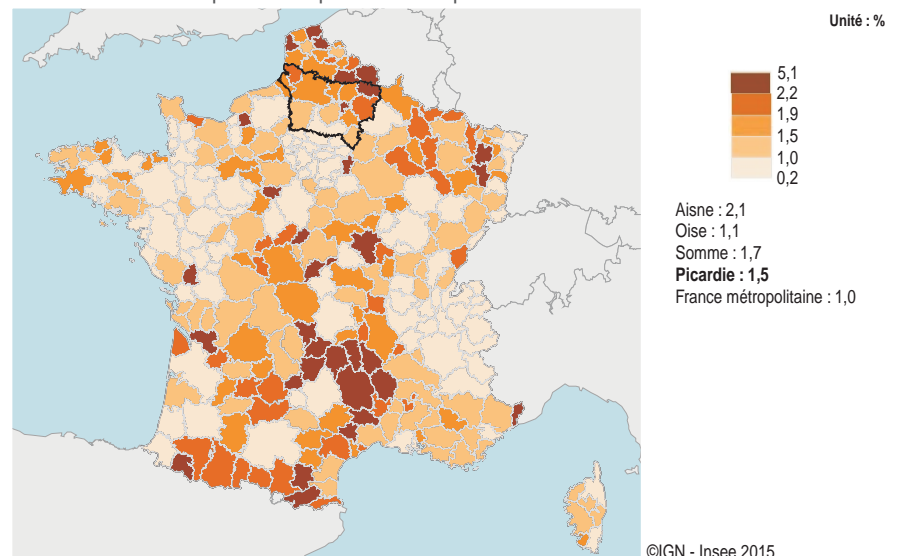
Taux de recours à l'intérim par zone d'emploi en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

6 Les emplois aidés ciblent les territoires les plus touchés par le chômage

Taux de recours aux emplois aidés par zone d'emploi en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

(1,8 %) et la Picardie se place au 9^e rang. Globalement, l'apprentissage est plus développé dans la partie Nord de la France, en particulier dans un croissant de territoires souvent ruraux, allant du Cotentin à l'Alsace et passant par le Centre et la Bourgogne. Un ensemble de zones d'emploi contigües au Nord de l'estuaire de la Gironde et dans l'intérieur de la Provence comptent aussi davantage d'apprentis (figure 7). En Picardie, l'apprentissage est plus présent qu'en moyenne métropolitaine dans chacune des zones d'emploi. Cette forme d'emploi se rencontre davantage dans l'Est de l'Aisne, la Vallée de la Bresle, le Vimeu ou le Beauvaisis, mais moins dans la zone d'emploi d'Amiens.

Selon une étude du Céreq¹, ces disparités s'expliquent par les structures sectorielles des économies locales, mais aussi par des recours différents à l'apprentissage selon les territoires au sein même des secteurs. Le volontarisme des chambres consulaires et des politiques publiques locales en la matière jouent donc un rôle dans les disparités géographiques de recours à l'apprentissage.

Un recours aux formes particulières d'emploi variable selon les activités économiques

Au sein des activités marchandes non agricoles, les différents secteurs d'activité ne mobilisent pas les formes particulières d'emploi avec la même intensité. Le taux de recours est particulièrement élevé dans un ensemble d'activités de services : arts, spectacles, activités récréatives, associatives, de la réparation, des services personnels et domestiques (figure 8). Les CDD en représentent plus de la moitié, avec une part importante à temps partiel. Le taux de recours aux emplois aidés est conséquent, en lien avec le poids des activités associatives dans cet ensemble, de même que celui de l'apprentissage, fortement utilisé dans la coiffure. À l'inverse, le recours à l'intérim est faible dans ces activités.

La construction vient ensuite, du fait d'un recours comparable à l'intérim, à l'apprentissage et aux CDD. Les formes particulières d'emploi sont aussi plus utilisées qu'en moyenne dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale. Dans ces activités essentiellement non marchandes, les emplois aidés et les CDD sont

particulièrement mobilisés. L'intérim et l'apprentissage sont rares.

Le taux de recours est proche de la moyenne de l'ensemble des activités marchandes non agricoles dans l'industrie, mais l'intérim y tient une place prépondérante. Les CDD sont moins utilisés que dans la plupart des autres activités et concernent très majoritairement des emplois à temps complet. L'apprentissage est aussi présent dans l'industrie.

Les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien viennent juste après, mais la structure des formes particulières d'emploi est différente. Les CDD sont majoritaires. Le reste des activités tertiaires utilise moins les formes

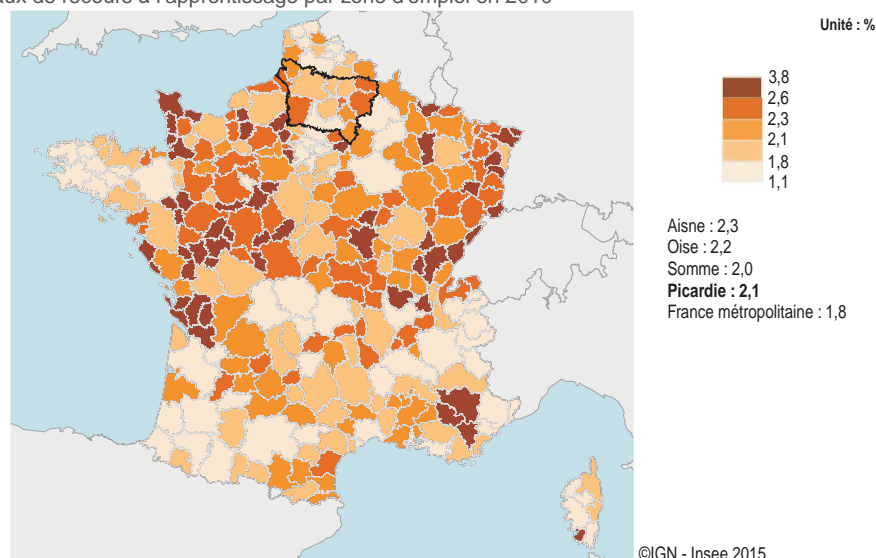
particulières d'emploi, notamment les activités financières et d'assurance. Dans ces secteurs, elles revêtent principalement la forme des CDD. L'intérim est moins développé et les emplois aidés rares, mais l'apprentissage est assez présent.

La structure sectorielle picarde favorise le recours à l'intérim

Du fait de l'hétérogénéité du recours aux différentes formes particulières d'emploi selon les secteurs d'activité, la structure sectorielle de l'économie des territoires influence l'importance prise localement par ces formes d'emploi. Sur le champ des activités marchandes non agricoles, le taux de recours aux formes particulières d'emploi se situe à 14,3 % en Picardie en 2010. Si la Picardie possédait la structure

7 L'apprentissage est plus développé dans la partie Nord de la France

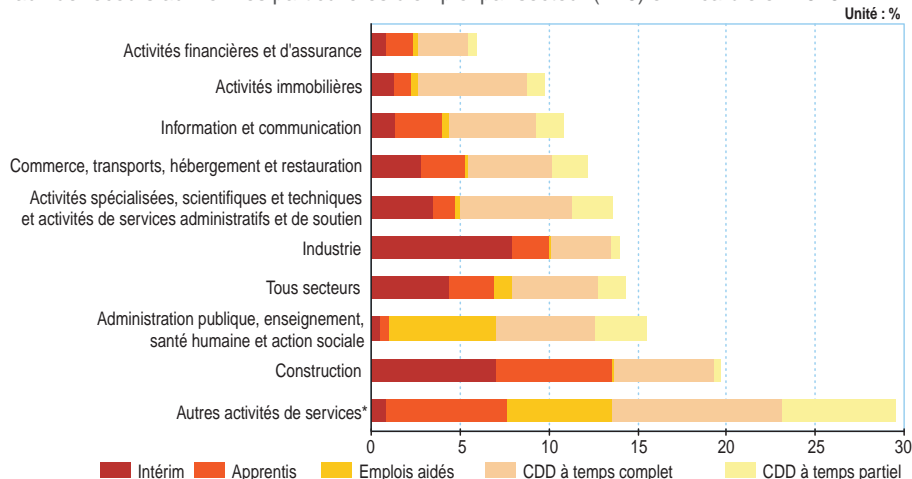
Taux de recours à l'apprentissage par zone d'emploi en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

8 Les formes particulières d'emploi très présentes dans la construction et certaines activités de services aux particuliers

Taux de recours aux formes particulières d'emploi par secteur (A10) en Picardie en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

¹Arrighi J.J., Fadda Y., Tendances nationales et identités régionales : éléments de cadrage pour un diagnostic régional de l'apprentissage, rapport intermédiaire de la convention Céreq-DGEFP R2011/028, novembre 2012.

sectorielle de la France métropolitaine, ce taux de recours serait proche (14,2 %). L'effet du tissu économique régional sur le recours aux formes particulières d'emploi se révèle plus marqué si on considère chacune d'entre elle. La Picardie reste une région industrielle avec 18,2 % de l'emploi salarié dans ce secteur en 2010 contre 13,7 % en moyenne métropolitaine. De ce fait, le recours à l'intérim y est plus important. En effet, sur le champ des activités marchandes non agricoles, le taux de recours à l'intérim en Picardie serait moins élevé de 0,7 point si la région possédait la structure sectorielle de la métropole. Cet effet est inverse pour le taux de recours aux CDD (-0,5 point) car l'économie régionale est moins orientée vers les services, secteur davantage utilisateur de CDD, ainsi que pour l'apprentissage (-0,1 point). Il est neutre s'agissant des emplois aidés.

Les CDD sont fréquents dans les industries agroalimentaires

Au sein même de l'industrie, les secteurs recourent dans des proportions différentes aux emplois à durée limitée, et les formes utilisées ne sont pas les mêmes (figure 9). Les industries agroalimentaires se placent en tête du fait de taux de recours aux CDD et à l'apprentissage les plus élevés de l'industrie. La saisonnalité de l'activité notamment dans la conserverie explique la part importante de CDD. Les boulangeries, pâtisseries et charcuteries,

113 000 salariés picards travaillent à temps partiel en 2010

Les emplois à temps partiel ne sont plus pris en compte dans la définition des formes particulières d'emploi depuis 2009, qui repose sur des critères juridiques. Toutefois, ces emplois dérogent également à la « norme » du CDI à temps plein.

En 2010, 113 000 salariés résidant en Picardie travaillent à temps partiel (17,5 % des salariés), dont 96 000 disposent d'un CDI. Ces salariés possèdent des caractéristiques marquées, les trois quarts sont des femmes et la moitié des employés, catégorie socioprofessionnelle très féminisée. Ainsi, un quart des employés travaille à temps partiel, contre seulement 7 % des ouvriers qualifiés. Les jeunes sont plus présents dans ces contrats à faible temps de travail : les 16-25 ans constituent 14 % des salariés à temps partiel et même 31 % des CDD à temps partiel, contre 7 % des salariés en CDI à temps plein.

De 2007 à 2010, la proportion de salariés à temps partiel a légèrement augmenté en Picardie, passant de 17,1 % à 17,5 % soit 1 800 salariés supplémentaires. Elle reste moins élevée qu'en métropole où elle se stabilise à 20,1 %. La part de temps partiels a régressé pour les employés et les professions intermédiaires, à la différence des autres catégories socioprofessionnelles.

La durée hebdomadaire des emplois à temps partiel est variable. Au niveau national, en 2010, près d'un quart des salariés à temps partiel travaille moins d'un tiers temps, soit moins de 13 heures par semaine, et deux sur trois moins de deux tiers temps, soit moins de 27 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'un choix motivé, mais il peut aussi être subi du fait de la contrainte sur l'offre d'emploi. Selon l'enquête emploi², au niveau national 6 % des salariés travailleraient en temps partiel subi en 2011, mais 9 % des femmes. Les deux tiers des salariés à temps partiel invoquent des raisons relevant d'un choix personnel. Toutefois, celles-ci sont très différentes selon le genre : 18 % des hommes travaillant à temps partiel déclarent le faire pour exercer une autre activité professionnelle ou pour suivre des études ou une formation contre 7 % des femmes. En revanche, elles sont 34 % à déclarer travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille contre 7 % des hommes.

²Pak M. « Le temps partiel en 2011 », *Dares Analyses* n°5, janvier 2013.

Cédric Tassart (Insee)

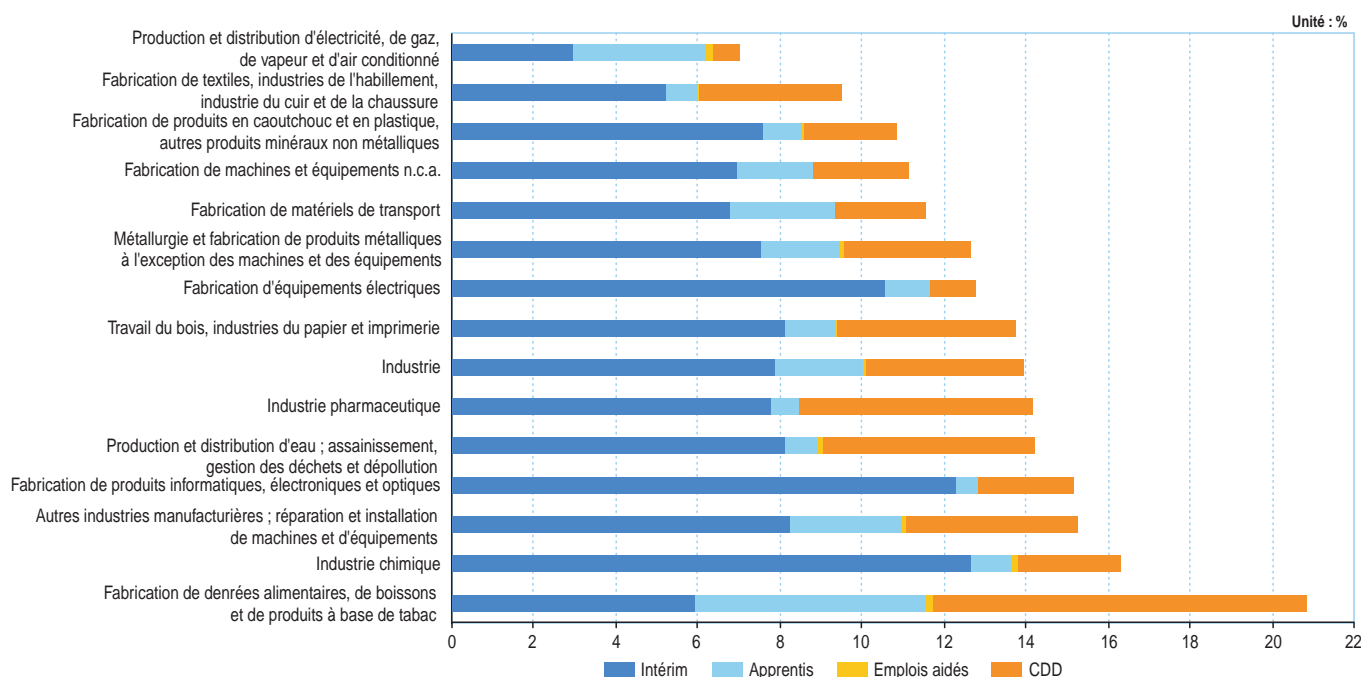
qui font partie des industries agroalimentaires, forment de nombreux apprentis. Le taux de recours à l'intérim figure en revanche parmi les moins élevés de l'industrie.

Les secteurs industriels font appel au travail temporaire dans des proportions diverses. Ce recours caractérise davantage l'industrie chimique et la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ou d'équipements électriques. Il est moins marqué dans l'énergie du fait de

l'importance du secteur public, et le textile-habillement (figure 9). Les emplois aidés sont presque absents dans chacune des activités industrielles. ■

9 L'intérim est fortement utilisé dans les industries chimiques et électriques

Taux de recours aux formes particulières d'emploi dans l'industrie par secteur en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

2- Un ajustement de l'emploi lors de la crise concentré sur l'intérim

En Picardie et à l'image du niveau national, les emplois à forme particulière ont subi plus fortement les conséquences de la crise. L'intérim notamment, très utilisé dans les nombreuses entreprises industrielles, joue à plein son rôle d'ajustement en diminuant, permettant dans un premier temps de préserver l'emploi stable. Dans un deuxième temps, les entreprises mobilisent le chômage partiel pour amortir la baisse de l'activité économique. Toutefois, si ces amortisseurs ne suffisent pas, les entreprises sont amenées à réduire leurs effectifs, et à adapter leur stratégie d'embauche en substituant des contrats à durée déterminée aux emplois stables.

Marie Duhayon, Line Leroux, Louise Obein (Directrice), Martial Maillard (Insee)

À l'image de la France, la baisse du produit intérieur brut dès le deuxième trimestre 2008 engendre en Picardie un ralentissement de l'activité des entreprises, qui se répercute sur l'emploi. Dans un premier temps, le ralentissement de l'activité se répercute sur l'intérim : 2 200 emplois intérimaires en équivalent temps plein (ETP) sont ainsi supprimés entre 2007 et 2008 puis 6 700 entre 2008 et 2009 en Picardie et respectivement 33 000 et 155 500 au niveau national. Puis, l'intérim reprend, conjointement à la reprise du PIB constatée en 2010.

Dans un second temps, les entreprises recourent davantage à l'activité partielle. Le nombre d'heures de chômage partiel consommées est multiplié par dix en Picardie et par sept en France métropolitaine entre 2008 et 2009.

La crise économique de 2008-2009 qui touche initialement l'industrie, se propage aux autres secteurs d'activité, le commerce, la construction, puis à partir du 1^{er} trimestre 2009 aux activités tertiaires. Si dès le 4^e trimestre 2009 l'emploi se stabilise dans le commerce et les services, en revanche il continue à baisser dans l'industrie et la construction.

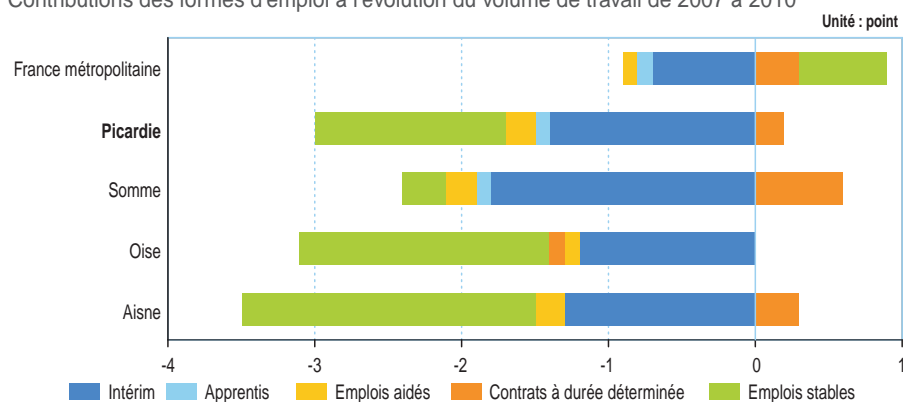
Par sa structure fortement liée à l'industrie, l'économie picarde est plus fortement impactée qu'au niveau national, d'autant plus que la région a perdu 5 000 emplois hors intérim dès 2008. Ainsi, de 2007 à 2010, le volume total d'heures travaillées s'est replié de -2,7 % en Picardie contre une quasi-stabilité pour l'ensemble de la métropole (+0,1 %). Cette régression de l'emploi positionne la Picardie au second rang après l'Alsace.

Les formes particulières d'emploi ont absorbé la moitié de la baisse de l'emploi lors de la crise économique de 2008-2009

Destinées à adapter la demande de travail des entreprises aux fluctuations conjoncturelles de l'activité, les formes

10 Un repli de l'emploi stable et de l'intérim en Picardie

Contributions des formes d'emploi à l'évolution du volume de travail de 2007 à 2010



Source : Insee, DADS 2007 et 2010, exploitation au lieu de travail

particulières d'emploi ont subi une contraction nettement plus marquée que les emplois stables (respectivement -9,3 % et -1,6 %). Les formes particulières d'emploi ont ainsi absorbé la moitié du repli du volume de travail salarié en Picardie, soit -1,4 point sur -2,7 points (figure 10). Au niveau métropolitain, la réduction de 3,6 % du volume de travail des formes particulières d'emploi a été absorbée par une progression de 0,7 % de celui des emplois plus stables.

L'intérim, premier levier d'ajustement de l'emploi dans la crise

Forme d'emploi vouée par essence à absorber des pics d'activité, l'intérim assure un premier effet tampon entre l'activité économique et l'emploi durable. Il recule ainsi très fortement au cours de la période 2007-2010 en Picardie (-28,8 % en termes d'heures salariées). Cette baisse est plus marquée encore qu'au niveau métropolitain (-19,7 %) et constitue le deuxième plus fort repli après celui de l'Auvergne. Seul l'intérim contribue à la contraction du volume de travail des formes particulières d'emploi de -1,4

points observée pendant la crise, la contribution positive des CDD compensant les contributions négatives de l'apprentissage et des emplois aidés (figure 10).

L'ajustement de l'emploi s'opère d'abord par une baisse de près de 10 % du nombre de contrats d'intérim conclus³ entre 2007 et 2008, soit un peu plus de 58 000 contrats de moins. En 2009, les contrats continuent à diminuer avec simultanément davantage de temps partiels et des durées de missions plus courtes. Enfin, le produit intérieur brut progressant de nouveau, l'intérim, réagissant aux fluctuations économiques, repart à la hausse sans toutefois retrouver son niveau d'avant-crise : on dénombre en 2009 environ 108 000 contrats de moins qu'en 2007, soit 6 000 équivalents temps plein. Avec une baisse de 18,2 % du nombre de contrats conclus, il représente la forme particulière d'emploi ayant le plus reculé en quatre ans, et de façon plus marquée en région qu'au niveau national (-8,4 %) (figure 11). L'ampleur de ce repli est contrastée selon les secteurs d'activité.

³ Contrats conclus comptabilisés au lieu de l'établissement utilisateur.

11 Une concentration de l'emploi intérimaire dans la fabrication d'autres produits industriels

Contrats conclus en intérim par secteur d'activité au lieu de l'établissement utilisateur en 2010

	Picardie			France métropolitaine	
	Volume nombre	Répartition %	Évolution 2007-2010 %	Répartition %	Évolution 2007-2010 %
Agriculture, sylviculture, pêche	1 669	0,3	38,7	0,5	-5,6
Industrie	245 288	50,4	-23,6	37,6	-14,9
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	17 282	3,5	-1,7	3,6	-0,9
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	49 852	10,2	2,4	3,2	-26,4
Cokéfaction et raffinage	296	0,1	28,7	0,0	-19,2
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	20 395	4,2	-31,1	2,0	-33,5
Fabrication de matériels de transport	13 217	2,7	-37,2	12,0	0,1
Fabrication d'autres produits industriels*	144 246	29,6	-29,3	16,8	-20,7
Construction	51 652	10,6	-16,2	13,3	-13,1
Tertiaire marchand	170 172	34,9	-9,7	42,3	-3,4
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	43 714	9,0	-23,1	11,7	-6,6
Transports et entreposage	64 168	13,2	-7,4	13,1	-2,1
Hébergement et restauration	9 740	2,0	24,9	4,7	15,4
Information et communication	1 145	0,2	-79,2	0,9	-8,9
Activités financières et d'assurance	2 048	0,4	-9,4	1,0	11,7
Activités immobilières	1 474	0,3	35,1	0,5	-1,6
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	43 841	9,0	4,5	8,6	-11,0
Autres activités de services	4 042	0,8	11,0	1,7	2,1
Tertiaire non marchand	16 315	3,4	12,5	5,6	27,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	16 315	3,4	12,5	5,6	27,3
Non renseigné	1 883	0,4	-78,4	0,7	-26,5
Ensemble	486 979	100,0	-18,2	100,0	-8,4

*Note : le secteur de la fabrication « d'autres produits industriels » regroupe notamment les industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure, du bois, du papier, de l'imprimerie, de la chimie, de la pharmacie, du caoutchouc-plastique, des produits minéraux non métalliques, de la métallurgie et la fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et équipements.
Source : Dares, Exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim

L'industrie, qui regroupe la moitié des contrats, enregistre une baisse de -23,6 %, ce qui représente 69,8 % des pertes d'emplois intérimaires sur la période (figure 11). Le secteur de la fabrication d'autres produits industriels, premier consommateur d'intérim, a accusé la plus grosse perte avec près de 60 000 contrats de moins. Les deux autres principaux utilisateurs, à savoir le transport-entrepôt et la construction, perdent respectivement 5 100 et 10 000 contrats en trois ans. Malgré ces reculs, ces trois secteurs demeurent les principaux utilisateurs de l'intérim en 2010. À un niveau sectoriel plus fin, la fabrication de produits en caoutchouc et plastique, la fabrication de machines et équipements, ainsi que la fabrication de matériels de transport sont les trois secteurs industriels où le repli de l'intérim a largement contribué à la baisse d'emploi entre 2007 et 2010.

Le chômage partiel et les contrats aidés, une régulation à l'initiative de l'État

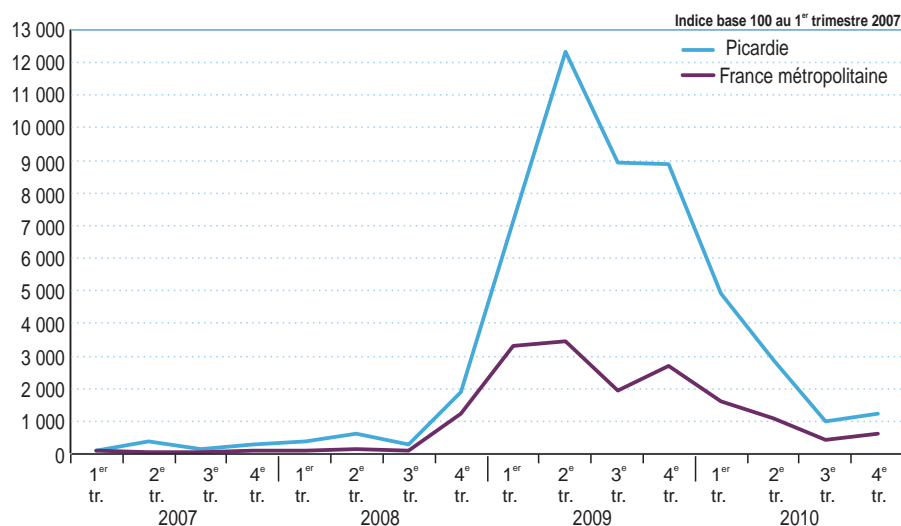
Plus tardivement, le chômage partiel prend le relais de l'intérim. À partir de fin 2008, le nombre d'heures consommées augmente significativement : de 27 000 au 3^e trimestre 2008, elles passent à 193 000 au 4^e trimestre et atteignent un pic au 2^e trimestre 2009 avec 1 200 000

heures. Si le recours au dispositif baisse ensuite régulièrement, il ne redescend plus au niveau d'avant-crise (figure 12). Les secteurs d'activité les plus consommateurs de chômage partiel sont ceux où l'intérim a le plus reculé. En particulier, la métallurgie, la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et la fabrication de machines et équipements représentent à eux seuls les trois quarts de la consommation régionale entre 2007 et 2010. Ces secteurs d'activité sur-

représentés en Picardie sont en partie liés à la filière automobile, au travers notamment de grands établissements, tels *Continental* à Clairoux et *Goodyear* à Amiens, aujourd'hui disparus. Cela contribue à expliquer la plus forte mobilisation de ce dispositif dans la région par rapport à la France métropolitaine au cours de la crise. Les grands établissements étant capables de résister plus longtemps aux difficultés, ce sont d'abord les petites et moyennes

12 Une forte mobilisation du chômage partiel en Picardie pendant la crise

Consommation d'heures de chômage partiel de 2007 à 2010 en Picardie et en France métropolitaine



Source : DGEFP - Sinapse/Extranet

entreprises qui utilisent l'activité partielle pour ajuster l'emploi aux carnets de commande. L'explosion de la consommation en 2009 s'explique par la forte mobilisation du dispositif par des établissements de plus de 1 000 salariés. Ils représentent à eux seuls un tiers de la consommation régionale sur l'ensemble de la période.

Dans le même temps, au plus fort de la crise, l'État remobilise les contrats aidés pour atténuer la montée du chômage. En 2009, les premières mesures ciblent les jeunes au travers d'un plan d'urgence : ainsi le nombre d'entrées en contrats aidés progresse de 37 %, atteignant 23 000 contrats signés. Deux ans plus tard, les priorités sont réorientées vers les demandeurs d'emploi de longue durée, notamment les seniors peu qualifiés, très concernés par les destructions massives d'emplois dans l'industrie.

Des pratiques d'embauche modifiées

En parallèle et au fur et à mesure de l'avancée de la crise, les entreprises substituent des contrats à durée déterminée (CDD) aux contrats à durée indéterminée (CDI) comme stratégie d'adaptation. Même si les entreprises recourent depuis les années 2000 plus fréquemment aux CDD, leur part augmente de 10 points entre 2007 et 2010, atteignant 83,8 % de l'ensemble des embauches (*figure 13*). De plus, la principale évolution en 2010 porte sur la forte progression des contrats de très courte durée traduisant un turn-over important : sur 100 salariés, 40 entrent en CDD et 35 en sortent dans l'année, contre 28 entrées et 23 sorties les années précédentes.

Ainsi, le volume de travail en CDD progresse de +3,5 % de 2007 à 2010. Un recours plus important aux CDD à temps complet, substitués à des CDI, est à noter (+5,0 %), tandis que le volume de travail des CDD à temps partiel, plus vulnérables, régresse de -1,2 %. Les CDD contribuent pour +0,2 point à l'évolution du volume de travail.

Ces évolutions sont uniquement portées par le secteur tertiaire, notamment les services auprès des entreprises. Leurs activités étant liées en partie au dynamisme des établissements industriels, la faible visibilité pour les années à venir les conduit probablement à freiner les embauches durables.

Depuis la crise, la dynamique d'embauche des entreprises en Picardie s'est structurellement modifiée, avec davantage de turn-over, situation qui perdure à l'image du comportement national. Le

taux de rotation de la main d'œuvre (*définition*) atteint 56,5 % en 2013, soit vingt points de plus qu'avant crise, et se situe désormais au-dessus du niveau métropolitain (*figure 13*). Inférieure à la moyenne nationale en Picardie avant la crise, la part des embauches en CDD la dépasse en 2013.

Selon les territoires, des leviers d'adaptation à la crise différents

De 2007 à 2010, le volume de travail global régresse dans chacune des zones d'emploi de Picardie mais à des degrés divers. Plus modérée dans celle d'Amiens, de -0,7 %, la baisse atteint -8,6 % dans la partie régionale de la zone de la Vallée de la Bresle-Vimeu. De façon générale, les territoires souffrent d'autant plus de la crise que leur appareil productif est orienté vers l'industrie. À vocation plus

13 Depuis la crise, une rotation de la main d'œuvre plus importante

Taux de rotation* annuels dans les établissements de 10 salariés et plus en Picardie

Année	Taux de rotation %	Taux d'entrée %	dont taux		Part des CDD dans les embauches %	Taux de sortie %
			d'entrée en CDI %	d'entrée en CDD %		
Picardie						
2007	36,1	36,3	9,5	26,8	73,7	35,9
2010	47,5	48,1	7,8	40,3	83,8	47,0
2013	56,5	56,8	6,4	50,4	88,7	56,3
France métropolitaine						
2007	43,4	44,3	12,8	31,5	71,1	42,5
2010	46,5	47,0	10,5	36,4	77,6	46,1
2013	54,8	55,1	9,3	45,8	83,1	54,5

Champ : établissements du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire). Sont en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense nationale et les établissements de travail temporaire.

*Taux d'entrée, de sortie et de rotation hors transferts

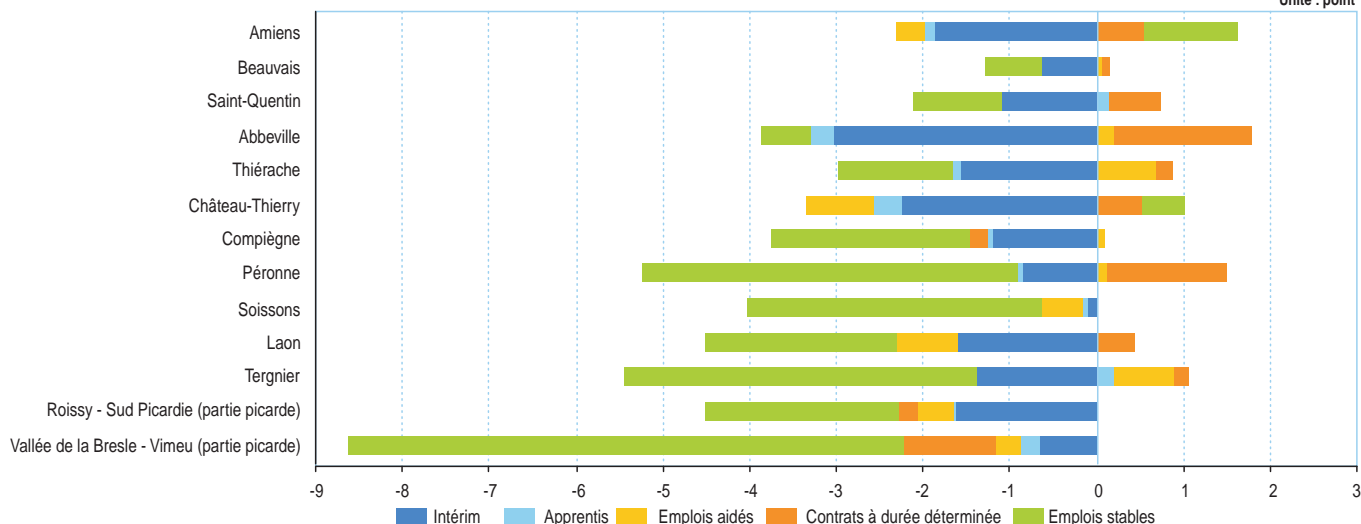
Lecture : pour 100 salariés employés dans les établissements picards en 2013, 56,8 entrées ont eu lieu dans l'année, dont 50,4 % en CDD.

Source : Direccte/Dares - EMMO/DMMO

14 Des leviers d'adaptation à la crise différents selon les zones d'emploi

Contributions des formes d'emploi à l'évolution du volume de travail de 2007 à 2010

Unité : point



Source : Insee, DADS 2007 et 2010, exploitation au lieu de travail

tertiaire, les zones d'emploi polarisées sur les chefs-lieux de département - Amiens, Saint-Quentin et Beauvais - résistent mieux.

Dans les zones d'emploi d'Abbeville, de Château-Thierry et d'Amiens, le repli de l'intérim contribue le plus à l'adaptation de l'emploi à la crise (*figure 14*). Dans les trois zones d'emploi de l'Oise (Roissy-Sud Picardie, Beauvais et Compiègne) le chômage partiel a pris le relais de l'intérim de façon plus marquée qu'ailleurs, surtout dans les grands établissements industriels. Enfin, le plus souvent positive, la contribution des contrats à durée déterminée à l'évolution de l'emploi est la plus favorable dans les zones d'Abbeville et Péronne, à l'inverse des zones de Compiègne, de Roissy-Sud Picardie et plus encore de la Vallée de la Bresle-Vimeu. En effet, les secteurs tertiaires, pourvoyeurs de ce type de contrat, y enregistrent des baisses d'activités partiellement liées à celles des industries présentes sur place.

Dans l'ensemble, ces amortisseurs ne sont pas suffisants pour préserver l'emploi durable pendant cette période. En particulier, les zones de Roissy-Sud

Picardie et plus encore de la Vallée de la Bresle-Vimeu accusent de fortes pertes d'emplois stables. ■

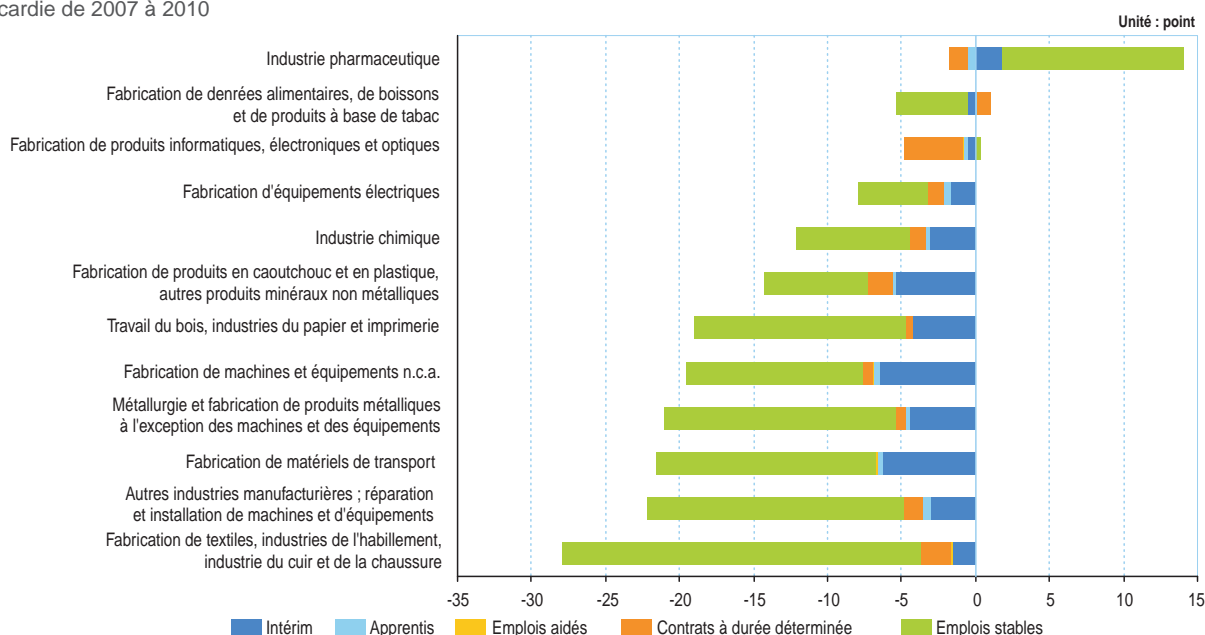
Dans l'industrie, seule la pharmacie a créé des emplois stables

En Picardie, au sein de l'industrie, seule la pharmacie a créé des emplois au cours de la période 2007-2010. Ces créations ont été réalisées majoritairement sous la forme d'emplois stables (*figure 15*). Chacun des autres secteurs industriels a connu une baisse du volume de travail d'au moins -5 %, atteignant -20 % ou plus pour certains, tels la métallurgie et la fabrication de biens d'équipement ou de matériels de transport. Le plus souvent, l'ajustement de l'emploi a été réalisé par une baisse de l'emploi stable et par un moindre appel à l'intérim,

dans des proportions qui varient en fonction des secteurs (*figure 15*). Le repli de l'intérim a particulièrement contribué à l'ajustement de l'emploi dans la fabrication de produits en caoutchouc, plastiques, verre, béton et céramique, la métallurgie, la fabrication de machines, d'équipements et de matériels de transport. La baisse du recours aux CDD n'a contribué que pour une faible part à l'ajustement de l'emploi, sauf dans la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.

15 Un ajustement de l'emploi par un moindre recours à l'intérim dans la plupart des activités industrielles

Contributions des différentes formes particulières d'emploi à l'évolution du volume d'heures salariées dans l'industrie par secteur (A38) en Picardie de 2007 à 2010



Champ : industrie

Source : Insee, DADS 2007 et 2010, exploitation au lieu de travail

3 - Les contrats courts se concentrent sur les jeunes et les moins qualifiés

Selon les formes d'emploi, les profils des salariés qui les occupent diffèrent. Niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle, genre ou âge sont autant de caractéristiques qui varient en fonction du type de contrat de travail des salariés. Les salariés en forme particulière d'emploi sont moins diplômés et occupent le plus souvent des emplois d'ouvriers, notamment non qualifiés, ou d'employés. Les jeunes sont fortement concernés, avec 40 % des salariés en contrat court. Entrecoupés de périodes de chômage, ces emplois courts procurent des revenus annuels moins élevés, qui pèsent à leur tour sur les conditions de vie de ces actifs et freinent l'accès à l'autonomie des plus jeunes. De plus, l'accès à un emploi plus stable s'avère toujours plus difficile. La crise de 2008-2009 a ainsi réduit les chances des intérimaires et des apprentis de décrocher un CDI.

Martial Maillard, Cédric Tassart (Insee)

Le profil des salariés picards s'écarte de celui de leurs homologues métropolitains. Avant tout par le niveau de qualification, dans la mesure où 53 % des salariés picards ne possèdent pas le baccalauréat en 2011. Il en résulte une surreprésentation des ouvriers et un déficit de cadres. Le marché du travail est aussi légèrement moins féminisé dans cette région industrielle. Les structures d'âge des salariés se révèlent en revanche comparables.

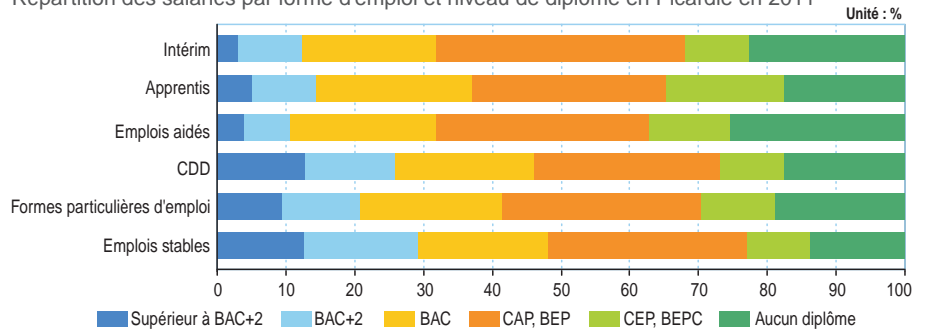
Les diplômes restent une protection face aux emplois à durée limitée

En 2011, la moitié des salariés en emploi stable détiennent au moins le baccalauréat. Cette situation est moins fréquente parmi les salariés en emploi de forme particulière (figure 16). Les titulaires d'un CDD se différencient peu de l'ensemble des salariés alors que moins d'un tiers des salariés en emploi aidé ou des intérimaires sont bacheliers.

Les salariés titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou supérieur occupent moins souvent des emplois à durée limitée. Les trois quarts des contrats courts occupés par ces diplômés sont des CDD et un sur dix des contrats d'intérim. Pour les titulaires de diplômes supérieurs à bac+2, les CDD sont plus majoritaires encore. A contrario, les non diplômés sont particulièrement exposés aux fluctuations

16 Plus de quatre salariés précaires sur dix possèdent au moins le baccalauréat

Répartition des salariés par forme d'emploi et niveau de diplôme en Picardie en 2011



Source : Insee, Recensement de population 2011, exploitation au lieu de résidence

de l'activité économique ou tributaires de la politique de l'emploi : près d'un quart des détenteurs d'un contrat d'intérim ou aidé ne possède aucun diplôme. Sur un marché du travail dont l'accès est désormais difficile, la détention d'un diplôme offre une protection relative face au risque de chômage, mais aussi par rapport aux emplois les plus précaires.

De 2006 à 2011, le nombre de salariés non diplômés a diminué de -12 %, tandis que celui de bacheliers ou au-delà a progressé de +14 %. Cette évolution résulte d'un double phénomène : d'une part les emplois non qualifiés se raréfient, d'autre part le niveau général de formation s'élève. Par conséquent, la population non diplômée est fragilisée dès que l'emploi

se contracte. D'une part, la main-d'œuvre disponible étant plus abondante, les employeurs tendent à embaucher des diplômés sur des postes moins qualifiés, au détriment des moins diplômés. D'autre part, les formes d'emplois qui leur sont proposées, l'intérim notamment, constituent les premiers volets d'ajustement.

Un recul de l'intérim concentré sur les ouvriers non qualifiés

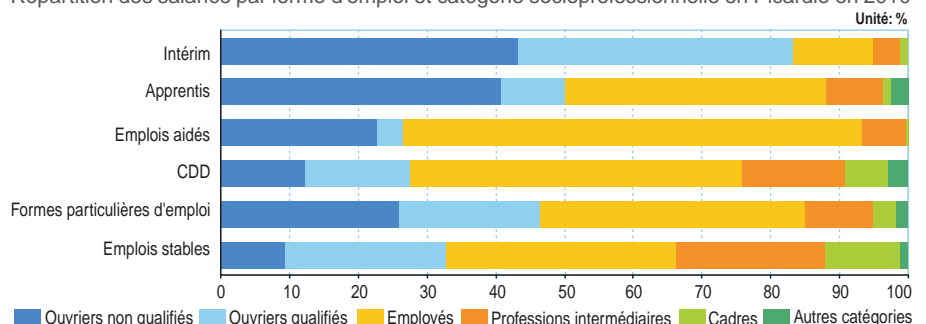
Le recours aux formes particulières d'emploi diminue avec le niveau de qualification. En Picardie, en 2010, ces emplois concernent 5 % des cadres contre 33 % des ouvriers non qualifiés. Ces derniers sont surreprésentés : leur poids

La place des formes particulière d'emploi dans l'emploi salarié picard

En Picardie, 45 000 personnes travaillaient en CDD en 2010, forme particulière d'emploi la plus fréquente, dans le cadre de contrats dont la durée est fixée à l'embauche. S'y ajoutent 28 000 intérimaires, mis à disposition des établissements utilisateurs par des entreprises de travail temporaire. L'apprentissage concernait 12 000 jeunes alternant périodes de formation pratique en entreprise et théorique au sein de centres de formation d'apprentis (CFA). Enfin, 11 000 actifs occupaient des emplois aidés, subventionnés par l'État afin de permettre l'embauche de personnes en difficulté sur le marché du travail.

17 Les emplois précaires concernent principalement des ouvriers et employés

Répartition des salariés par forme d'emploi et catégorie socioprofessionnelle en Picardie en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de résidence

dans les emplois précaires est bien supérieur à celui dans les emplois stables (figure 17). À l'inverse, le poids des professions intermédiaires et des cadres est nettement moins élevé parmi les emplois de formes particulières qu'au sein des emplois stables.

Les types d'emploi courts sont assez spécifiques selon les catégories socio-professionnelles. Le recours au travail temporaire se concentre sur les ouvriers, très présents dans l'industrie. Les CDD et les emplois aidés sont concentrés sur les employés, catégorie professionnelle typique des services. Neuf apprentis sur dix se forment à des métiers d'ouvriers ou d'employés (figure 17).

Les ouvriers non qualifiés ont davantage souffert de la crise économique : de 2007 à 2010, leur effectif a chuté de -15 % contre -1,0 % pour l'ensemble des salariés, et plus encore pour ceux en emploi précaire (-24 %). Dans cette catégorie, le recul de l'emploi de forme particulière représente près des deux tiers de la baisse de l'emploi salarié. Les ouvriers non qualifiés ont notamment supporté les deux tiers du repli de l'intérim. Les effectifs des ouvriers qualifiés et des professions intermédiaires ont également diminué, mais dans une moindre proportion. Pour ces deux catégories, les formes particulières d'emploi, moins utilisées, ont absorbé une part inférieure des pertes d'emplois et l'emploi stable a été proportionnellement plus touché.

D'avantage présents dans les activités tertiaires, plus épargnés par la crise économique, les employés et les cadres ont connu une progression de leurs effectifs, essentiellement portée par l'emploi stable.

L'apprentissage et l'intérim se féminisent

En Picardie, en 2010, 45 % des salariés en forme particulière d'emploi sont des femmes. Ce taux de féminisation est proche de celui des emplois stables, mais plus élevé que pour les CDI à temps plein. Le taux de féminisation est différent selon les formes d'emploi (figure 18). Les CDD sont plus féminisés car ces contrats sont davantage mis en œuvre dans le secteur tertiaire, plus ouvert aux femmes. Les emplois aidés concernent aussi davantage les femmes que les emplois stables car celles-ci rencontrent plus de difficultés d'insertion sur le marché du travail. À l'inverse, l'intérim et l'apprentissage restent des univers plus masculins. De même, les femmes ont une moindre propension à s'engager dans certaines formations technologiques ou professionnelles où l'apprentissage reste une tradition.

À l'instar des emplois stables, les formes particulières d'emploi restent moins féminisées en Picardie qu'à l'échelle métropolitaine, essentiellement du fait des apprentis et des emplois aidés. La part de femmes parmi les CDD se situe quasiment au niveau national. En revanche, le travail temporaire est plus féminisé dans la région (figure 18).

De 2007 à 2010, le taux de féminisation des emplois courts a progressé de +2,1 points en Picardie contre +1,2 points pour les emplois stables. Cette évolution est due à une baisse plus rapide de ces emplois pour les hommes que pour les femmes (respectivement -10,3 % et -2,3%). En effet, la crise a plus touché le secteur secondaire, plus masculin. Cette féminisation plus rapide des formes particulières d'emploi est portée par l'apprentissage et l'intérim. La part des femmes est stable parmi les CDD et diminue parmi les emplois aidés.

47 % des jeunes salariés occupent un emploi précaire

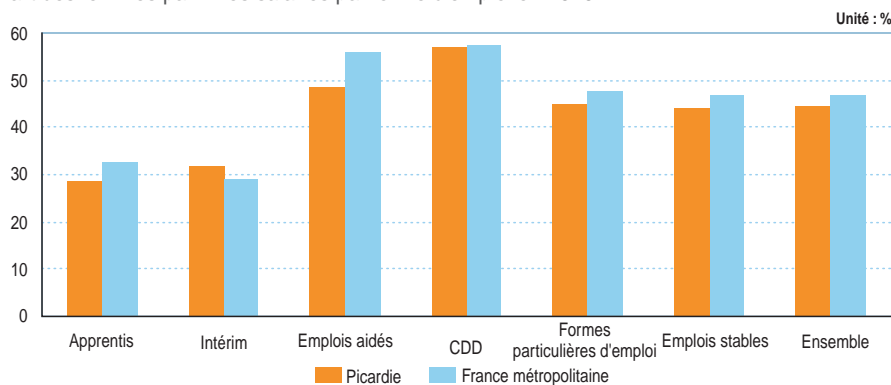
En 2010, les jeunes demeurent les premiers concernés par les formes d'emploi à durée limitée. En effet, les salariés de moins de 26 ans concentrent 41 % des contrats courts alors qu'ils ne constituent que 8 % des emplois stables (figure 19). Avant d'atteindre une stabilité

professionnelle relative, l'insertion sur le marché du travail chemine fréquemment par une succession d'emplois précaires. Ainsi, en 2010, près de la moitié des salariés picards de moins de 26 ans occupent un emploi de ce type. Progressivement, au fur et à mesure de l'avancée en âge, la stabilisation professionnelle s'opère. Le poids des emplois courts diminue alors.

Dispositif de formation professionnelle, l'apprentissage concerne, de manière logique, presque exclusivement des moins de 26 ans. La surreprésentation des jeunes dans les autres contrats courts s'avère aussi très significative. Cette tranche d'âge concentre un tiers des emplois temporaires comme en contrats à durée déterminée (figure 19). Les jeunes représentent 28 % des emplois aidés, certaines mesures de la politique de l'emploi ciblant les jeunes peu ou non qualifiés du fait des difficultés d'accès à l'emploi qu'ils rencontrent. Les seniors sont également surreprésentés parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, ces dispositifs ayant aussi vocation à faciliter le retour à l'emploi. Particulièrement touchés par le chômage, notamment de longue durée, les 50 ans ou plus occupent un emploi aidé sur cinq. Parallèlement aux suppressions d'emplois, la crise économique de 2008-2009 a entraîné une nette contraction des

18 Les CDD et les emplois aidés plus féminisés

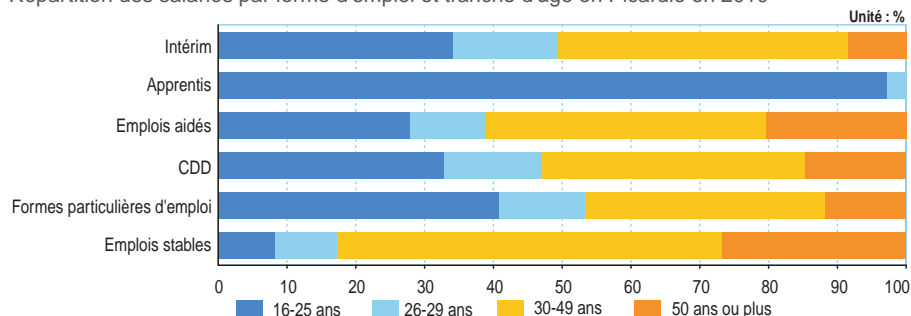
Part des femmes parmi les salariés par forme d'emploi en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de résidence

19 Les moins de 30 ans concentrent plus de la moitié des emplois de forme particulière

Répartition des salariés par forme d'emploi et tranche d'âge en Picardie en 2010



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de résidence

20 Des conditions de vie moins favorables pour les salariés en contrats courts

Répartition des salariés et des chômeurs par type de logement, statut d'occupation et mode de cohabitation en Picardie en 2011

	Intérim	Apprentis	Emplois aidés	CDD	Formes particulières d'emploi	Emplois stables	Ensemble des salariés	Chômeurs
	%	%	%	%	%	%	%	%
Type de logement								
Maison	63,8	73,1	64,1	67,2	67,3	79,3	77,6	60,2
Statut d'occupation								
Propriétaire	41,6	55,7	41,4	48,3	47,8	67,1	64,4	39,1
Locataire HLM	27,3	14,4	29,8	20,8	21,6	12,7	13,9	31,0
Locataire du parc privé	28,3	24,7	25,3	26,7	26,5	17,3	18,6	26,3
Mode de cohabitation								
Enfant d'un couple	17,4	59,3	16,9	14,0	21,4	4,0	6,5	16,8
Enfant d'une famille monoparentale	6,3	13,2	6,2	5,2	6,6	1,9	2,5	9,0
Personne seule	11,1	9,5	12,0	12,1	11,5	11,8	11,8	11,8
Adulte d'une famille monoparentale	5,2	0,7	10,4	6,6	5,8	5,6	5,6	9,1
Adulte d'un couple sans enfant	18,6	8,6	18,3	21,8	19,1	22,7	22,2	15,6
Adulte d'un couple avec enfant(s)	36,8	3,4	30,2	35,7	30,7	51,3	48,3	31,9

Source : Insee, Recensement de population 2011, exploitation au lieu de résidence

embauches. Celle-ci a freiné l'accès des jeunes à l'emploi. De 2007 à 2010, le nombre de salariés de moins de 26 ans a ainsi diminué de - 9 % en Picardie. Pour cette tranche d'âge, le rythme de la baisse est proche pour les formes particulières d'emploi et les emplois stables, mais le repli se concentre sur l'intérim, qui a diminué d'un tiers. Les CDD sont beaucoup moins affectés tandis que l'apprentissage et les contrats aidés ont connu une progression. À partir de 2009, les jeunes ont bénéficié du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, qui a stimulé les entrées en contrats aidés.

Les effectifs des 26-49 ans ont moins souffert de la crise et l'ajustement s'est opéré sur les formes particulières d'emploi, les emplois stables ayant été beaucoup moins touchés. Du fait du vieillissement des actifs, le nombre de salariés de 50 ans ou plus a progressé. Conséquence de la crise économique, les formes particulières d'emploi concernent de plus en plus les seniors, du fait du développement rapide des CDD pour cette tranche d'âge.

Occuper un emploi précaire freine l'accès à l'autonomie des jeunes

Pour des postes de même qualification, la nature du contrat de travail influence la pérennité de l'emploi et le salaire perçu, et par conséquent les ressources financières à moyen terme. Ainsi, la forme de l'emploi exerce un effet sur les conditions de vie.

Les conditions de vie des salariés en formes particulières d'emploi découlent en partie de la jeunesse de ces actifs, dans la mesure où 40 % d'entre eux sont âgés de moins de 26 ans en 2010. Les conditions de vie et de logement de ces jeunes salariés sont étroitement liées à

celles de leurs parents lorsqu'ils vivent au sein du foyer parental. Ainsi, tous âges confondus, 28 % des salariés en emploi court déclarent vivre chez leurs parents (*figure 20*). Cette situation concerne même les trois quarts des apprentis.

Hors apprentis, et quelle que soit la forme particulière d'emploi, la proportion de salariés déclarant vivre au domicile de leurs parents est trois fois plus élevée pour les titulaires de contrats courts que pour les salariés en emploi stable. L'incertitude par rapport à l'avenir liée à la durée limitée de ces emplois, mais aussi à l'insuffisance des ressources du fait de salaires moins élevés, rend plus difficile l'accès à l'autonomie matérielle de ces jeunes.

Les bénéficiaires d'emplois aidés sont davantage des monoparents. En lien avec leur jeunesse, les salariés en emploi précaire vivent aussi moins souvent en couple que les titulaires d'un emploi stable (*figure 20*).

Vivant fréquemment chez leurs parents, les salariés en formes particulières d'emploi sont en moyenne au sein de ménages de plus grande taille. En Picardie, en 2011, 15 % des salariés précaires appartiennent à un ménage d'au moins cinq personnes contre 11 % des salariés en emploi stable. Cette situation concerne 17 % des intérimaires, soit presque autant que pour les chômeurs. Les salariés en contrats courts sont plus souvent locataires que les titulaires d'un emploi stable. Ils résident davantage dans un logement social qu'au niveau national. Occuper un logement social est particulièrement fréquent pour les bénéficiaires d'emplois aidés et les intérimaires. De 2006 à 2011, la proportion de salariés précaires occupant un logement social a diminué de deux

points, tandis que la part de ces actifs qui sont locataires du parc privé a progressé d'autant. On peut voir dans cette évolution une diffusion des formes particulières d'emploi au sein de catégories de salariés socialement plus favorisées, du fait de la crise économique.

Des revenus du travail très en retrait pour les salariés en emploi court

Les rémunérations annuelles des salariés qui occupent des emplois courts se situent très en-deçà de celles de leurs homologues en emploi stable. En Picardie, en 2010, le salaire annuel net médian des salariés en emploi court à temps complet ne représente, selon les grandes catégories socioprofessionnelles, que 30 % à 62 % de celui d'un salarié en emploi stable (*figure 21*). Ainsi, parmi les salariés à temps complet, la moitié des ouvriers picards en emploi stable perçoit au moins 18 170 euros en 2010. Pour cette catégorie socioprofessionnelle, le salaire médian des apprentis représente 35 % de ce montant, 43 % pour les salariés en emploi aidé, 50 % pour les CDD et 55 % pour les intérimaires qui bénéficient d'une prime de précarité. Occuper un emploi court affecte très sensiblement les revenus du travail et donc le niveau de vie, à composition des ménages comparable. Les salaires médians des apprentis sont particulièrement faibles : ils sont fixés en proportion du SMIC selon l'âge et le niveau de formation, entre autres. En effet, les apprentis alternant périodes de travail et périodes de formation, ne se consacrent à une activité de production que pour une partie de leur temps. De même, les salaires des bénéficiaires de contrats aidés sont aussi fixés en proportion du SMIC.

En intérim ou en CDD, les salaires annuels nets médians sont globalement inférieurs de moitié à ceux des salariés de même catégorie socioprofessionnelle en emploi stable (*figure 21*), du fait notamment d'un volume horaire très inférieur. Ainsi, la moitié des employés picards en intérim en 2010 ont travaillé au moins 630 heures et 890 heures pour leurs homologues en CDD quand cette durée médiane atteint 1 820 heures pour les titulaires d'un emploi stable.

Des rémunérations plus souvent sous le seuil de bas salaires pour les emplois courts

En 2010, un quart des salariés picards perçoit une rémunération nette annuelle inférieure au seuil de bas salaire, correspondant aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population. Cette situation concerne les salariés de façon très différente en fonction de la nature du contrat de travail. C'est le cas d'un salarié en forme particulière d'emploi sur deux mais seulement d'un salarié en CDI à temps complet sur 25. Mais on observe des disparités selon la forme particulière d'emploi.

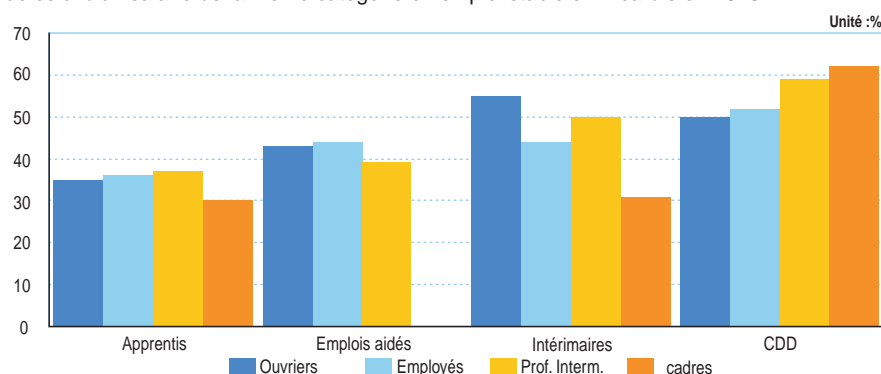
Percevoir un salaire en-deçà du seuil de bas salaire est une situation qui concerne au moins les deux tiers des titulaires d'un CDD à temps partiel, des apprentis ou des bénéficiaires d'emplois aidés. En effet, ces formes particulières d'emploi sont associées à une durée annuelle du temps de travail plus faible, mais aussi à des salaires horaires moins avantageux. Les salariés en CDD à temps complet et les intérimaires sont moins concernés : ils sont un tiers dans ce cas.

Un accès limité à l'emploi stable

Parmi les résidents picards en forme particulière d'emploi en mars 2010, 68 % d'entre eux occupaient un emploi de la même forme particulière sept mois plus tard, 8 % un emploi d'une autre forme particulière, et 19 % se trouvent hors du champ d'observation car ils sont devenus inactifs, occupent un emploi dans la fonction publique ou sont au chômage. Seuls 3,8 % d'entre eux ont accédé à un CDI à temps plein à l'échéance de sept mois, proportion proche de la moyenne nationale (4,1 %). La qualité de cette insertion est variable selon les territoires. À l'échelle nationale, les chances d'avoir obtenu un CDI sept mois plus tard sont plus élevées dans les grands pôles où le marché du travail est très dynamique : Île-de-France, région lyonnaise, zones d'emploi de Rennes, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Aix-en-Provence, Orléans. En

21 Des salaires annuels inférieurs de moitié pour les salariés en emplois courts

Salaires annuels nets médians par catégorie socioprofessionnelle et forme d'emploi en proportion de celui d'un salarié de la même catégorie en emploi stable en Picardie en 2010



Lecture : en Picardie en 2010, le salaire annuel net médian d'un ouvrier en apprentissage correspond à 35 % de celui d'un ouvrier en emploi stable.

Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de résidence

Picardie, ces chances sont plus élevées dans le Sud de la région, au voisinage de l'Île-de-France, et diminuent quand on s'en éloigne (*figure 22*).

En Picardie comme au niveau national, les territoires où les chances d'obtenir un CDI sont plus importantes sont aussi ceux où les formes particulières d'emploi sont moins présentes. Ce constat suggère que les salariés accèdent plus difficilement à un emploi stable quand le recours aux formes particulières d'emploi est important localement.

De meilleures chances d'accès à l'emploi stable pour les intérimaires

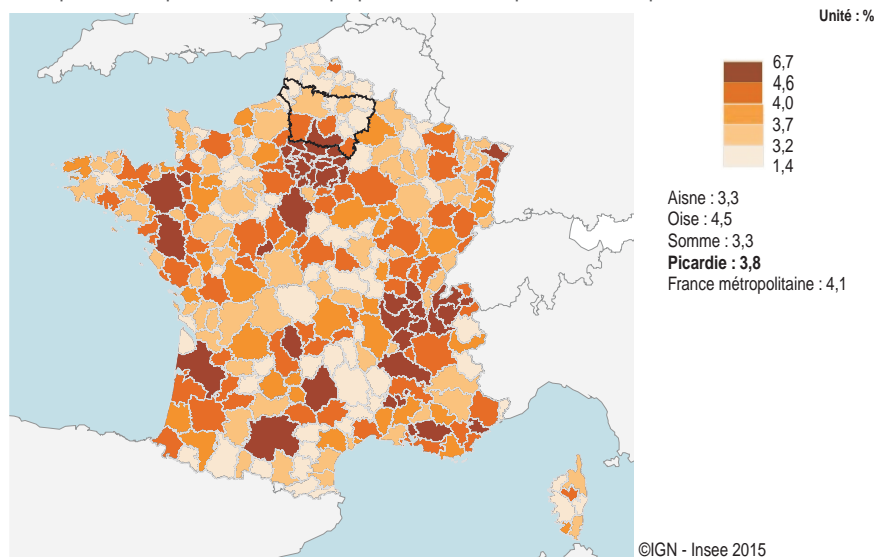
Pour les salariés occupant un emploi précaire, les perspectives d'accès à un emploi plus stable sont différentes selon la forme d'emploi. Ainsi, 63 % des intérimaires picards de mars 2010 le sont

toujours sept mois plus tard. Pour les salariés occupant des emplois d'une autre forme particulière, 70 % d'entre eux travaillent toujours avec un contrat du même type à cette échéance. Ensuite, pour les sortants de ces emplois, les chances d'occuper un CDI à temps complet à cette échéance dépendent de la forme particulière d'emploi.

Les intérimaires s'insèrent plus facilement dans l'emploi stable. Parmi les sortants, 17 % des anciens intérimaires occupaient un CDI à temps plein en octobre (*figure 23*). En permettant d'acquérir une expérience professionnelle ou en maintenant une employabilité, l'intérim peut constituer une étape vers l'emploi durable. Cette proportion est moins élevée pour les sortants de CDD, mais elle est deux fois plus importante à l'issue d'un CDD à temps plein qu'à temps partiel. Pour

22 Un accès à l'emploi stable plus fréquent dans le Sud de la Picardie

Proportion de salariés en formes particulières d'emploi en mars 2010 qui occupent un emploi en CDI à temps plein en octobre par zone d'emploi



Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de travail

les anciens apprentis, elle se situe à 9 %. Toutefois, l'examen de leurs trajectoires professionnelles à plus long terme conduirait probablement à de meilleurs résultats, dans la mesure où les apprentis sont souvent embauchés sur des CDD « d'intégration » avant d'obtenir un CDI.

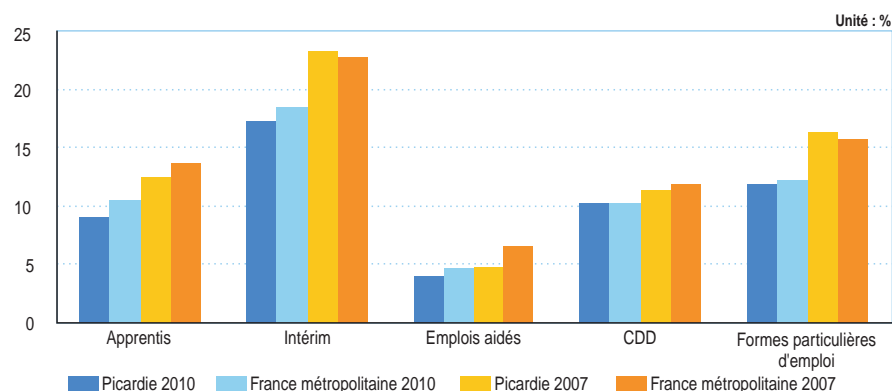
Recrutés sur des emplois aidés en raison de leurs difficultés d'insertion professionnelle, les anciens bénéficiaires de ces contrats ne sont que 4 % à avoir obtenu un CDI sept mois plus tard.

En Picardie, ces taux d'insertion dans l'emploi durable pour les sortants d'emploi de chacune des formes particulières se situent légèrement en retrait du niveau métropolitain.

La crise de 2008-2009 a rendu la transition vers un CDI à temps plein plus difficile. En Picardie, 12 % des salariés sortis d'une forme particulière d'emploi ont obtenu un CDI sept mois plus tard en 2010. Ils étaient 16 % en 2007. Cette probabilité s'est réduite pour chacune des formes d'emploi à durée limitée, notamment pour les intérimaires et les apprentis. Cette baisse se révèle moins marquée dans le cas des CDD et des emplois aidés, pour lesquels les chances d'obtenir un CDI étaient déjà faibles (*figure 23*). ■

23 La crise a freiné l'accès à l'emploi stable des intérimaires et des apprentis

Proportion de salariés picards en formes particulières d'emploi en mars 2010 et sortis de ces emplois entre mars et octobre occupant un emploi en CDI à temps plein en octobre 2010



Note de lecture : parmi les intérimaires picards de mars 2010 sortis de cette forme d'emploi entre temps, 17,2% détenaient un CDI à temps plein en octobre

Source : Insee, DADS 2010, exploitation au lieu de résidence

La nature de la forme d'emploi exerce un effet sur le salaire horaire

Le salaire horaire dépend des caractéristiques individuelles des salariés et des postes qu'ils occupent mais aussi de la forme de leur contrat de travail. Ainsi, pour des salariés aux caractéristiques observables identiques en termes de genre, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et tranche de taille de l'entreprise, le fait d'occuper un emploi temporaire, un CDD ou un emploi aidé plutôt qu'un emploi stable influence également la rémunération horaire. En effet, une analyse statistique (méthodologie) conduite séparément pour les ouvriers, les employés et les actifs des professions intermédiaires met en évidence les effets spécifiques des différentes formes d'emploi sur le salaire horaire net, une fois prises en compte les caractéristiques individuelles (figure 24).

En Picardie en 2010, pour les ouvriers, le fait d'occuper un emploi intérimaire offre, toutes choses égales par ailleurs, un salaire horaire net supérieur de 4,18 euros en moyenne par rapport à celui d'un apprenti. L'ampleur de cet effet se situe à 3,82 euros pour les emplois stables, à 3,35 euros pour les CDD et à 1,08 euro pour les emplois aidés, toujours par rapport à un apprenti (figure 24). Toutes choses égales par ailleurs, le niveau modeste des salaires des actifs en apprentissage comme en emploi aidé résulte du fait qu'ils sont définis en proportion du SMIC.

L'écart entre les effets sur le salaire horaire du statut d'intérimaire par rapport à celui de l'emploi stable est statistiquement significatif. Pour des caractéristiques observables comparables, les ouvriers intérimaires sont, sur une base horaire, mieux rémunérés que leurs homologues qui bénéficient d'un emploi

stable, du fait du versement d'une prime de précarité par les entreprises de travail temporaire. Ainsi, à caractéristiques observables des salariés et des postes comparables, le salaire net horaire des ouvriers en apprentissage s'avère le moins élevé, suivi, à des niveaux nettement supérieurs, par celui des ouvriers en CDD, puis en emploi stable et enfin en intérim.

Selon une analyse analogue pour les employés, toutes choses égales par ailleurs, les apprentis se situent en bas de la hiérarchie du salaire horaire, puis viennent les emplois aidés, suivis des CDD, puis des intérimaires, et au sommet de la pyramide des salaires, les emplois stables (figure 24). L'effet sur le salaire horaire d'être intérimaire n'est pas significativement différent de celui d'occuper un emploi stable pour un employé. On constate néanmoins une prime de salaire horaire pour les intérimaires par rapport aux salariés en CDD dans cette catégorie. Un tel écart n'apparaît pas entre ces deux formes particulières d'emploi dans le cas des professions intermédiaires. De même, l'effet sur le salaire horaire du statut d'emploi aidé n'est pas différent de celui de l'apprentissage pour les professions intermédiaires.

D'autres déterminants du salaire horaire

Les estimations de salaire horaire net permettent d'isoler les effets respectifs des caractéristiques individuelles des salariés et des postes dans la détermination de ce salaire (figure 25). Toutes choses égales par ailleurs, les hommes apparaissent mieux rémunérés que les femmes, avec des écarts de 0,48 euro par heure en moyenne pour les employés, 0,74 euro pour les ouvriers et 0,98 euro pour les professions intermédiaires (figure 25). La

progression des rémunérations avec l'âge est confirmée et s'explique notamment par l'élévation de la productivité des actifs avec l'âge du fait de l'expérience professionnelle accumulée. Toutes choses égales par ailleurs, un ouvrier de 50 ans ou plus perçoit ainsi 1,31 euro de plus par heure que son homologue de moins de 26 ans. Au sein des trois grandes catégories socioprofessionnelles considérées ici, des écarts apparaissent à un niveau plus fin : par exemple, un ouvrier qualifié de type industriel gagne en moyenne 1,52 euro par heure de plus qu'un ouvrier agricole, à autres caractéristiques observables comparables.

Les caractéristiques de l'entreprise jouent aussi, en particulier son secteur d'activité. Les disparités de salaire entre secteurs renvoient à des différences de rentabilité économique, les bénéfices étant en partie reversés aux salariés, mais s'expliquent aussi par les conventions collectives et les accords de branche. Ainsi en considérant les autres caractéristiques inchangées, un ouvrier travaillant dans le secteur de la fabrication de matériels de transport perçoit ainsi en moyenne 2,16 euros de plus que son homologue de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé ou de l'action sociale. La taille de l'entreprise intervient aussi : travailler dans une grande entreprise est plus avantageux. Du fait notamment d'un pouvoir de négociation supérieur, les salariés obtiennent, toutes choses égales par ailleurs, des rémunérations croissantes avec la taille des entreprises. Toutes choses égales par ailleurs, un ouvrier gagne en moyenne 1,02 euro de plus au sein d'une entreprise de 1 000 salariés ou plus que dans une structure qui en compte moins de 10.

24 Une prime de salaire horaire pour les ouvriers intérimaires

Intervalles de confiance des effets des formes d'emploi sur le salaire horaire par catégorie socioprofessionnelle en Picardie en 2010

Forme d'emploi	Ouvriers			Employés			Professions intermédiaires		
	Effet de la forme d'emploi euros	Intervalle de confiance		Effet de la forme d'emploi euros	Intervalle de confiance		Effet de la forme d'emploi euros	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure euros	Borne supérieure euros		Borne inférieure euros	Borne supérieure euros		Borne inférieure euros	Borne supérieure euros
Apprentissage	Référence			Référence			Référence		
Emploi aidé	1,08	0,97	1,18	1,25	1,18	1,32	ns		
Intérim	4,18	4,10	4,25	3,21	3,14	3,29	3,26	2,97	3,54
CDD	3,35	3,28	3,41	3,02	2,96	3,08	3,74	3,51	3,96
Emploi stable	3,82	3,76	3,89	3,32	3,26	3,38	4,23	4,01	4,45

Lecture : pour des ouvriers de genre, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et tranche d'effectif de l'entreprise identiques, le fait d'occuper un emploi aidé plutôt qu'être apprenti (situation de référence) apporte un supplément de salaire horaire net estimé à 1,08 euro en 2010. Les bornes de l'intervalle de confiance à 95 % de cette estimation sont de 0,97 euro et de 1,18 euro. L'intervalle [0,97 ; 1,18] excluant la valeur 0, on conclut à la significativité de cet effet au seuil de 5 % d'erreur.

Pour chaque grande catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, cadres), les cases relatives aux bornes des intervalles de confiance sont colorées de façon d'autant plus foncée que l'effet de la forme d'emploi sur le salaire est important, toutes choses égales par ailleurs. Les cases sont de couleur identique lorsque les effets des formes d'emplois ne sont pas significativement différents : cas de l'intérim et des emplois stables pour les employés ; de l'apprentissage et des emplois aidés d'une part, et de l'intérim et des CDD d'autre part pour les professions intermédiaires.

Intervalles de confiance au seuil de 95 %

Source : Insee, DADS 2010,

25 La forme de l'emploi participe à la détermination du salaire horaire

Estimations d'équations de salaire horaire net par grande catégorie socioprofessionnelle en Picardie en 2010

	Ouvriers	Employés	Unité : euro Professions intermédiaires
Constante	2,57	3,78	2,99
Genre			
Homme	0,74	0,48	0,98
Femme	Réf.	Réf.	Réf.
Tranche d'âge			
Moins de 26 ans	Réf.	Réf.	Réf.
26 à 39 ans	0,57	0,62	2,12
40 à 49 ans	0,98	1,13	3,93
50 ans ou plus	1,31	1,59	4,89
Forme d'emploi			
Apprentissage	Réf.	Réf.	Réf.
Emploi aidé	1,08	1,25	ns
Intérim	4,18	3,21	3,26
CDD	3,35	3,02	3,74
Emploi stable	3,82	3,32	4,23
Catégorie socio-professionnelle			
Ouvriers qualifiés de type industriel	1,52		
Ouvriers qualifiés de type artisanal	0,87		
Chauffeurs	0,15		
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	0,73		
Ouvriers non qualifiés de type industriel	0,24		
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	ns		
Ouvriers agricoles et assimilés	Réf.		
Employés civils et agents de service de la fonction publique		0,56	
Agents de surveillance		1,16	
Employés administratifs d'entreprise		1,48	
Employés de commerce		0,31	
Personnels des services directs aux particuliers		Réf.	
Professeurs des écoles, instituteurs			0,18
Professions intermédiaires de la santé et du travail social			0,55
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique et clergé			Réf.
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises			0,65
Techniciens			0,09
Contremaîtres, agents de maîtrise			0,81
Secteur d'activité			
Agriculture, sylviculture, pêche	0,56	0,13	3,88
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1,57	0,98	2,78
Fabrication de denrées alimentaires, boissons, produits à base de tabac	1,33	ns	2,63
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication de machines	1,04	0,87	1,58
Fabrication de matériels de transport	2,16	2,35	3,11
Fabrication d'autres produits industriels	1,29	1,06	2,49
Construction	1,69	0,99	2,69
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	0,69	ns	0,76
Transport et entreposage	1,38	0,52	0,73
Hébergement et restauration	0,57	0,50	Réf.
Information et communication	2,48	0,45	0,98
Activité financières et d'assurance	1,20	0,84	2,00
Activités immobilières	0,73	0,49	0,75
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	0,32	Réf.	1,29
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Réf.	0,59	2,07
Autres activités de services	0,91	0,38	1,68
Tranche d'effectifs de l'entreprise			
Moins de 10 salariés	Réf.	Réf.	Réf.
10 à 49 salariés	0,19	0,14	ns
50 à 249 salariés	0,45	0,25	0,14
250 à 499 salariés	0,89	0,55	0,35
500 à 999 salariés	1,19	0,48	0,58
1 000 salariés ou plus	1,02	1,09	1,13

Note de lecture : pour les employés résidant en Picardie en 2010, le salaire horaire moyen de l'individu de référence (femme âgée de moins de 26 ans, en apprentissage, travaillant à temps partiel comme employées des services directs aux particuliers dans les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien, dans une entreprise de moins de 10 salariés) est de 3,78 euros. Par rapport à cet individu de référence, le fait d'être un homme apporte un gain salarial horaire de 0,48 euros, les autres caractéristiques restant inchangées.

La variable expliquée est le salaire horaire net.

Méthode d'estimation : moindres carrés ordinaires

ns : non significatif. Sinon, les coefficients indiqués sont significatifs au seuil de 5 %.

Source : Insee, DADS 2010

Annexes

Définitions

Les formes particulières d'emploi regroupent les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats d'apprentissage, les missions d'intérim et les emplois aidés.

Afin d'alléger la rédaction, on emploiera les termes « emplois courts », « contrats courts » et « emplois précaires » pour les désigner.

Un contrat à durée déterminée (ou CDD) est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours aux CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, ...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.

Il est établi obligatoirement par écrit et peut être « à terme précis » (le contrat fixe une date de fin et donc une durée) ou à terme imprécis dans certaines circonstances (par exemple, en cas de remplacement pour congé maladie ou maternité d'un employé), et doit prévoir dans ce cas une durée minimale. Il prend fin à la date fixée au départ ou, en l'absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé...). La durée totale maximale du CDD à terme précis (renouvelé éventuellement une fois) est en règle générale de 18 mois (voire 24 mois dans certains cas) et elle varie selon la nature du recours.

Un CDD ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par un tribunal à la demande du salarié, avec les indemnités de rupture afférentes.

Un apprenti est un jeune âgé de 16 à 25 ans qui prépare un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier associant une formation en entreprise - sous la responsabilité d'un maître de stage - et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Un contrat aidé est un contrat 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, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Depuis la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et jusqu'à la fin 2009 en France métropolitaine, quatre principaux contrats d'aide à l'emploi (hors contrats spécifiques destinés aux jeunes) visent à favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV) est ouvert prioritairement aux bénéficiaires de minima sociaux, tandis que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté. Dans le secteur marchand, le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) est ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux, les autres demandeurs d'emploi en difficulté étant orientés vers le contrat

initiative emploi (CIE). Depuis le 1er janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se substitue à ces quatre contrats en France métropolitaine. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE).

Les emplois aidés analysés ici comprennent en plus des contrats aidés proprement dits les contrats de professionnalisation.

L'opération de travail intérimaire (ou intérim ou travail temporaire) 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 intérimaire (ou entreprise de travail temporaire). Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié).

L'activité partielle (ou chômage partiel)

L'activité partielle permet aux entreprises confrontées à des difficultés de nature économique, technique ou liées à une catastrophe naturelle, de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de tout ou partie de leurs salariés. Le salarié perçoit alors une indemnisation, inférieure à sa rémunération habituelle, financée par l'État, l'entreprise et l'assurance chômage. L'activité partielle vise ainsi à éviter les licenciements, en permettant aux entreprises, dans la limite d'un contingent, d'adapter le volume d'heures travaillées aux variations de leur activité. Plusieurs changements sont introduits afin de renforcer ce dispositif face à la crise.

Modalités et indemnisation

La mise en activité partielle est effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après une demande d'autorisation auprès de l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte). Le dispositif concerne les salariés dont la durée de travail est réduite en deçà de la durée légale ou conventionnelle, ou de celle prévue par le contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Pour la période étudiée, le salarié en activité partielle peut percevoir diverses allocations, versées chaque mois par l'employeur, qui sont ensuite partiellement remboursées :

- Une allocation spécifique d'activité partielle avancée par l'employeur puis remboursée par l'État, variable selon la taille de l'entreprise. A partir de janvier 2009, elle est portée à 3,84 euros par heure pour les entreprises avec un effectif inférieur ou égal à 250 salariés et de 3,33 euros par heure pour les entreprises de plus de 250 salariés.

- Une allocation conventionnelle versée dès lors que l'entreprise est couverte par un accord collectif relatif à l'indemnisation de l'activité partielle. Celle-ci complète l'allocation spécifique afin de garantir que chaque heure indemnisable donne lieu à une rémunération totale égale à 60 % de la rémunération brute horaire. Cette allocation est à la charge de l'entreprise mais la convention peut prévoir la participation de l'État à hauteur de 50, 80 ou 100 %.

- Une allocation complémentaire de rémunération mensuelle minimale, versée lorsqu'un salarié a perçu au cours d'un mois, en cumulant salaire et allocations légales, une somme inférieure au Smic net (rémunération minimale garantie par la loi), afin de porter la rémunération à ce niveau.

Le contingent annuel d'heures d'activité partielle indemnisables augmente progressivement pendant la crise : il passe de 600 à 800 heures en décembre 2008, puis, à compter du 1er janvier 2010, il est relevé à 1 000 heures par an et par salarié pour toutes les branches professionnelles. De décembre 2008 à juin 2013, si l'activité partielle se prolonge au-delà de 6 semaines consécutives de suspension totale d'activité, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis, si les conditions sont réunies, au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi, pour une durée de 182 jours au maximum.

Les conventions d'activité partielle de longue durée

L'État et les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage mettent en place en mai 2009 l'activité partielle de longue durée (APLD), dispositif permettant une meilleure indemnisation pour les salariés en activité partielle durant de longues périodes. Une convention d'APLD est conclue entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle ou une entreprise et l'État. L'État demande que ce mode de

conventionnement soit privilégié par rapport aux conventions « classiques ».

Peuvent prétendre à l'APLD les entreprises auxquelles le versement de l'allocation spécifique a été accordé par le préfet, ou par délégation, par la Direccte. La convention d'APLD garantit le versement d'une indemnisation au moins égale à 75 % de la rémunération brute du salarié. En plus du remboursement de l'allocation spécifique par l'État, l'employeur perçoit un remboursement complémentaire de 1,90 euro par heure, versé par l'État, dans la limite de 50 heures par salarié, puis 3,90 euros par heure, versé par l'assurance chômage, au-delà de la 50ème heure. En signant une convention d'APLD, l'entreprise s'engage à conserver l'emploi des salariés concernés pendant le double de la période de convention. En cas de non-respect de cet engagement, l'employeur peut être tenu au remboursement des sommes perçues au titre de l'APLD. Il s'engage également à proposer à chaque salarié un entretien individuel visant à examiner les possibilités d'actions de formation ou de bilan qui peuvent être engagées pendant la période d'activité partielle, afin de développer et accroître les compétences et qualifications des salariés, notamment dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation (Cif) ou du droit individuel à la formation (Dif).

Avant le 1er trimestre 2012, une convention d'APLD peut être conclue pour une période de 3 mois minimum renouvelable par avenant dans la limite de 12 mois.

Méthodologie

On estime une équation de salaire pour chacune des trois grandes catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers, employés et cadres. La variable expliquée est le salaire horaire net en Picardie en 2010. Les variables explicatives sont les caractéristiques individuelles observables des salariés disponibles dans les Déclarations Annuelles de Données Sociales (genre, âge en tranches, catégories socioprofessionnelles à 2 positions), du poste (forme d'emploi) et de l'entreprise (secteur d'activité en

nomenclature A17, taille de l'entreprise en tranches). La technique d'estimation est la méthode des moindres carrés ordinaires. Les coefficients estimés des modalités de la forme d'emploi (apprentissage, contrat aidé, contrat d'intérim, contrat à durée déterminée, emploi stable) et leurs écarts-types permettent de construire les intervalles de confiance des effets des formes d'emploi sur le salaire horaire net de chaque grande catégorie socioprofessionnelle.

Sources

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) et les fichiers Intérim de la Dares de 2010 et de 2007 sont les sources principales de cette étude. Les recensements de la population de 2011 et de 2006 viennent en complément de la source DADS. Sur le champ des secteurs privé et semi-public, celle-ci est privilégiée pour la quantification des formes d'emploi à travers l'analyse des taux de recours, les profils d'âge, de genre, de catégorie socioprofessionnelle, les salaires et les trajectoires des salariés. Sur la base des déclarations des individus, le recensement de la population est mobilisé pour apporter des informations com-

plémentaires telles que le niveau de diplôme et le lien avec les autres personnes du ménage.

La Source Enquête sur les Mouvements de Main d'Oeuvre – Déclarations de Mouvements de Main d'Oeuvre (EMMO-DMMO) permet d'analyser l'évolution des politiques de recrutement des entreprises par type de contrats de travail. Les données annuelles de 2007 à 2013 sont utilisées ici. La source Sinapse de la DGEFP permet de suivre l'évolution de l'activité partielle. L'enregistrement des contrats aidés est effectué par l'Agence de Services et de Paiements et ensuite traité par la Dares.

Bibliographie

Arrighi J.J., Fadda Y., « Tendances nationales et identités régionales : éléments de cadrage pour un diagnostic régional de l'apprentissage », *rapport intermédiaire de la convention Céreq-DGEFP R2011/028*, novembre 2012.

Bayardin V., Fendrich Y., « Les contrats aidés de 2005 à 2011 : une démarche d'insertion sociale et professionnelle plus marquée et graduée selon les publics dans le secteur non marchand », *Dares analyses*, n° 11, février 2014.

Calavrezo O., Ettouati S., « Mouvements de main-d'œuvre et recours au chômage partiel entre 2009 et 2011 », *Dares Analyses*, n° 8, janvier 2014.

Dekneudt J., « Crise économique 2009 : la Picardie dans la tourmente », *Insee Picardie Analyses*, n°46, juin 2010.

Pak M. « Le temps partiel en 2011 », *Dares Analyses* n°5, janvier 2013.

Site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, rubrique « Etudes, recherches, statistiques de la Dares » : www.travail-emploi.gouv.fr

Site de la Direccte Picardie, rubrique « Etudes et statistiques » : www.picardie.direccte.gouv.fr

Site de l'Insee www.insee.fr

Coordination	Danièle Lavenseau, Patrick Le Scouëzec
Contribution	Marie Duhayon, Line Leroux, Louise Obein (Directe), Martial Maillard, Cédric Tassart (Insee)
Directeur de la publication	Arnaud Degorre
Rédaction	Marie Duhayon, Line Leroux, Louise Obein (Directe), Martial Maillard, Cédric Tassart (Insee)
Composition	Insee Picardie
Couverture	Conception et réalisation Insee Picardie

Copyright
Retrouvez ce dossier sur www.insee.fr

Insee Dossier

Picardie

Crise économique et formes particulières d'emploi en Picardie

Contrats à durée déterminée, missions d'intérim, apprentissage et emplois aidés sont autant de formes particulières d'emploi. À la différence des contrats à durée indéterminée, la durée de ces emplois à durée limitée est fixée à l'embauche. En 2010, le recours aux formes particulières d'emploi prises dans leur ensemble se situe en Picardie au niveau de la France de province. Néanmoins, l'intérim est plus présent dans la région car il est davantage utilisé dans l'industrie, secteur qui y reste bien implanté. La place des emplois aidés sur le marché du travail positionne aussi la Picardie en tête des régions de métropole, du fait d'un taux de chômage élevé. Les contrats à durée déterminée représentent la moitié des emplois courts, mais, davantage utilisés dans les services, sont moins présents en Picardie.

En Picardie et à l'image du niveau national, les emplois à forme particulière ont subi plus fortement les conséquences de la crise. Le repli de l'intérim notamment, très utilisé dans les nombreuses entreprises industrielles, joue à plein son rôle d'ajustement, permettant dans un premier temps de préserver l'emploi stable. Dans un deuxième temps, ces entreprises mobilisent le chômage partiel pour amortir la baisse de l'activité économique. Toutefois, ces amortisseurs ne suffisent pas, les entreprises sont amenées à réduire leurs effectifs, et à adapter leur stratégie d'embauche. À l'épreuve de la crise, les employeurs ont substitué des contrats à durée déterminée à des emplois stables.

Selon les formes d'emploi, les profils des salariés qui les occupent diffèrent. Niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle, genre ou âge sont autant de caractéristiques qui varient en fonction du type de contrat de travail des salariés. Les salariés en forme particulière d'emploi sont moins diplômés et occupent le plus souvent des emplois d'ouvriers, notamment non qualifiés, ou d'employés. Les jeunes sont fortement concernés, avec 40 % des salariés en contrat court. Entrecoupés de périodes de chômage, ces emplois courts procurent des revenus annuels moins élevés, qui pèsent à leur tour sur les conditions de vie de ces actifs et freinent le passage à l'autonomie des plus jeunes. De plus, l'accès à un emploi plus stable s'avère toujours plus difficile.

Dossier n°11
décembre 2015

ISSN 2416-9552

Insee Picardie
1, rue Vincent Aurioi
CS 90402
80004 Amiens Cedex 1
Directeur de la publication :
Arnaud Degorre
Chef du service Études-Diffusion :
Danièle Lavenseau
Rédactrice en chef :
Nathalie Salomon
Coordination :
Danièle Lavenseau, Patrick Le Scouëzec
Bureau de presse :
03 22 97 31 91
Mise en page :
Insee Picardie

© Insee 2015

