

# Un salarié sur dix en contrat court

Utilisées pour répondre aux besoins de flexibilité des entreprises, les formes particulières d'emploi (CDD, intérim, emplois aidés) sont souvent signe de précarité pour les travailleurs concernés. Néanmoins, ces contrats peuvent également faciliter l'insertion professionnelle des personnes éloignées du travail. En ACAL, 9,7 % des salariés travaillant dans le secteur marchand en 2012 ont un contrat de ce type, soit un peu moins qu'en France métropolitaine (10,4 %).

## Des jeunes et les femmes plus concernés par la précarité de l'emploi

En ACAL, 19,6 % des salariés de moins de 30 ans travaillant dans le secteur marchand sont en contrat court, contre seulement 7,6 % des salariés de 30 à 45 ans. Les jeunes sont surreprésentés dans l'intérim et les CDD : près de la moitié des salariés ayant ces formes de contrat ont moins de 30 ans. Cette proportion peut s'expliquer par les modes d'insertion sur le marché du travail. Pour une partie d'entre eux, le statut d'intérimaire ou le fait d'être en CDD constitue une première étape avant d'accéder à un emploi pérenne. Les femmes sont aussi fortement touchées par la précarité de l'emploi. Dans la région, 10,9 % des salariées ont un contrat à durée déterminée, contre 9,0 % chez les hommes. Les femmes sont majoritaires dans les contrats courts. Les formes particulières de contrats sont liées au secteur d'activité et au type d'emploi occupé. Les femmes sont plus nombreuses à exercer leur activité professionnelle dans le secteur tertiaire, où les CDD sont plus nombreux. Les hommes sont davantage représentés dans l'intérim. En effet, ils travaillent plus souvent dans l'industrie, secteur qui mobilise davantage des travailleurs intérimaires.

## Une précarité limitée grâce au travail transfrontalier

Les emplois d'ouvrier et d'employé sont les plus susceptibles d'être à durée déterminée. En ACAL, 12,4 % des ouvriers et 11,2 % des employés sont en contrat court, contre seulement 4,7 % des cadres et 6,1 % des professions intermédiaires. En particulier, près de trois contrats intérimaires sur quatre concernent les ouvriers.

La surreprésentation des ouvriers et des employés dans certains territoires explique en grande partie les différences départementales en termes de contrat court. La structure du tissu productif y contribue également. Ainsi, la part des salariés en contrat court est élevée dans l'Aube (11,0 %), notamment dans le sud-est du département, en raison de l'importance des contrats saisonniers dans la viticulture. C'est également le cas de la Marne, où 10,3 % des salariés ont un contrat court. En Haute-Marne, dans les Ardennes et dans les Vosges, la proportion de contrats courts est aussi supérieure à la moyenne régionale. Dans ces départements, l'emploi ouvrier est plus développé.

Dans les départements de l'est de la région, le travail transfrontalier limite la précarité de l'emploi. En ACAL, 10,1 % des salariés travaillent dans un pays frontalier, les deux tiers étant employé ou ouvrier. Les départements les plus concernés sont la Moselle (21,8 %), le Haut-Rhin (17,4 %) et la Meurthe-et-Moselle (11,3 %). Les salariés transfrontaliers vers l'Allemagne, le Luxembourg ou la Suisse ont moins souvent un contrat court (6,6 %) que les salariés travaillant en France (10,0 %). Seule la Belgique fait exception : 12,1 % des salariés de la région y travaillent en contrat à durée déterminée.

## Des contrats pour l'insertion en emploi

Des dispositifs d'aide pour permettre le retour ou l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail sont déployés localement. L'objectif est en général de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur.

En ACAL, 28 970 contrats uniques d'insertion (CUI) ont été signés en 2014, dont 4 630 CUI-CIE dans le secteur marchand et 24 340 CUI-CAE dans le secteur non marchand. Les contrats aidés de type marchand sont majoritairement des contrats à durée indéterminée, contrairement aux contrats non marchands, limités dans le temps. Ainsi, en ACAL, six mois après la sortie d'un CUI-CIE, 49,1 % des personnes sont insérées dans l'emploi, contre seulement 19,1 % des sortants d'un CUI-CAE. Ces taux d'insertion sont un peu plus faibles dans la région qu'en moyenne nationale.

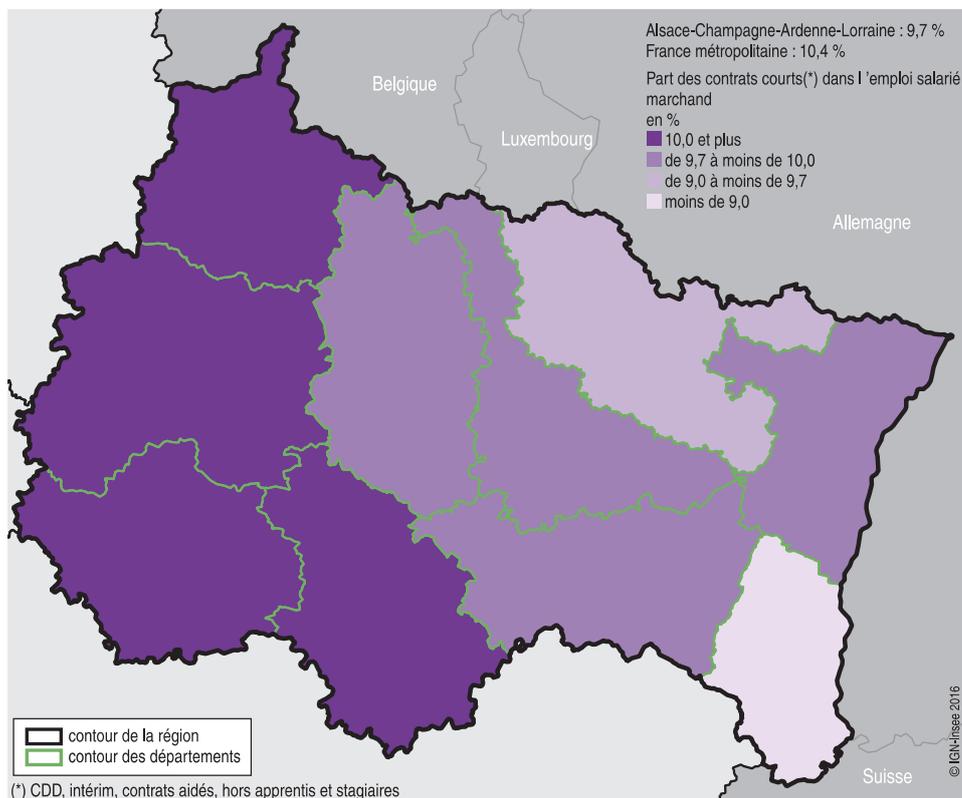
En complément, 7 160 contrats d'avenir ont été signés en ACAL en 2014 et 1 115 contrats de génération ont été conclus entre janvier et octobre 2015.

Au cœur du PPPIS, le dispositif « Garantie jeunes » assure un soutien aux jeunes demandeurs d'emploi par l'intermédiaire des missions locales (propositions d'emploi ou de formation) et le versement d'une allocation. Lancée en 2013, la « Garantie jeunes » est expérimentée sur dix départements dont les Vosges. En 2015, elle est étendue à 62 nouveaux départements dont la Haute-Marne, la Meurthe-et-Moselle, le Bas-Rhin et le Haut-Rhin. Le département des Ardennes est partiellement couvert et le dispositif est renforcé en 2016. La Meuse et 18 autres départements entrent dans le dispositif cette même année, avant une généralisation à l'ensemble du territoire en 2017. ■

## Définitions et source

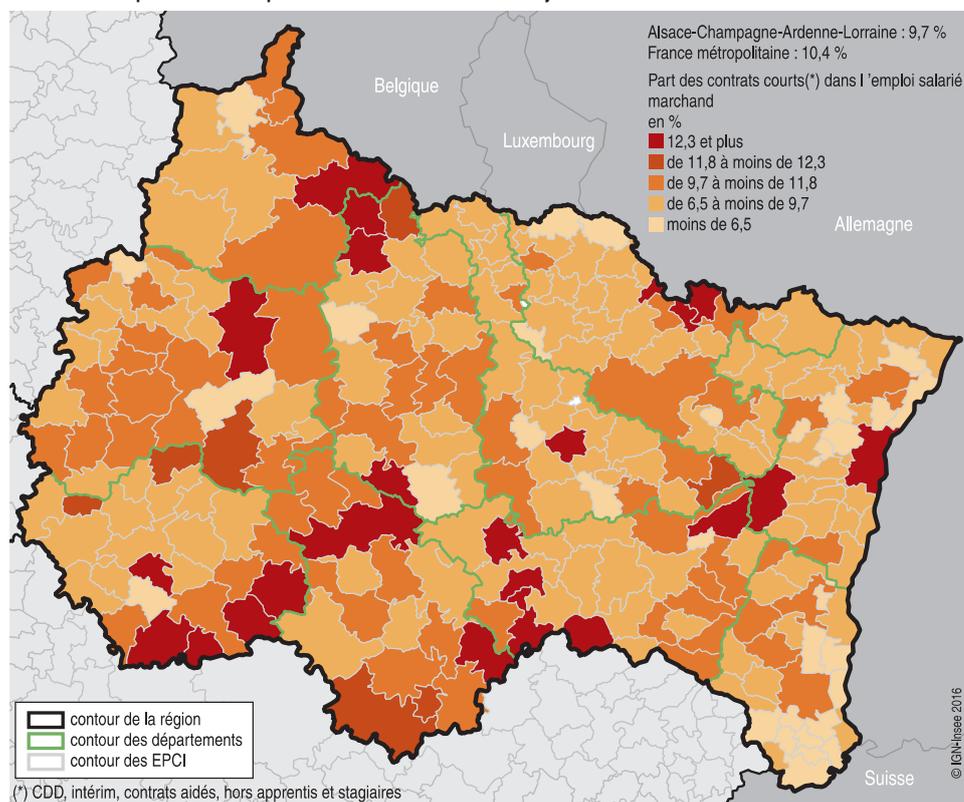
**Part des contrats courts dans l'emploi salarié marchand** : calculé à partir du recensement de la population, il s'agit du rapport entre le nombre de personnes en emploi en CDD, intérim ou contrat aidé et celui des personnes en emploi salarié hors secteur non marchand (administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale).

**Contrat aidé** : un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, 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. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des « publics cibles », comme les personnes « en difficulté sur le marché du travail » ou les jeunes. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple du contrat unique d'insertion marchand CUI-CIE) ou du secteur non marchand (par exemple le contrat unique d'insertion non marchand CUI-CAE). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des entreprises publiques.

**13** Part des contrats courts dans l'emploi salarié marchand selon les départements de la région ACAL en 2012

Lecture : En 2012, la part des contrats courts dans l'emploi salarié marchand s'échelonne de 8,7 % dans le Haut-Rhin à 11,0 % dans l'Aube.

Source : Insee, recensement de la population 2012, exploitation complémentaire

**14** Part des contrats courts dans l'emploi salarié marchand selon les EPCI de la région ACAL en 2012  
Établissements publics de coopération intercommunale au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Lecture : En 2012, la proportion de contrats courts dans l'emploi salarié marchand s'étend de 3,0 % dans la communauté de communes de l'Étang du Stock (en Moselle) à 17,6 % dans celle de l'Arce et de l'Ource (dans l'Aube).

Source : Insee, recensement de la population 2012, exploitation complémentaire