

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU SECOND SEMESTRE 1998

Après une année 1997 de forte reprise de l'emploi, prolongée au début de 1998, les mouvements de main-d'œuvre se stabilisent au troisième trimestre 1998. Il faut y voir la conséquence du ralentissement momentané de la croissance économique. C'est le secteur de l'industrie qui en a le plus ressenti les effets sur l'emploi, principalement dans ses grands établissements. La construction a su réagir rapidement, tandis que le tertiaire n'a quasiment pas perçu les répercussions de cette stagnation.

L'année 1998 a été très favorable aux embauches en contrat à durée indéterminée. L'augmentation du nombre de démissions souligne la confiance retrouvée des salariés quant aux perspectives d'embauche.

Ce sont toujours les cadres qui profitent le plus de la croissance alors que les ouvriers non qualifiés voient leur situation relative sur le marché de l'emploi se dégrader.

Les jeunes tirent parti de l'évolution actuelle : ils bénéficient du développement des CDI et trouvent des opportunités accrues dans les petits établissements.

Très favorables pour le travail temporaire, les années 1997 et 1998 l'ont été aussi pour les formes traditionnelles de travail sur contrat (CDI ou CDD) avec un employeur. On a dénombré ainsi, dans le secteur concurrentiel hors intérim, 33 000 créations d'emplois salariés au premier semestre 1997, puis 86 000 au second semestre, 120 000 au premier semestre 1998 et 123 000 au second semestre (1). Ce profil d'évolution est pour partie le reflet de celui de l'activité économique. La croissance s'est accélérée tout au long de 1997, est restée à un rythme élevé au premier semestre 1998, puis a connu un léger ralentissement au troisième trimestre et un rebond en fin d'année.

Le nouveau dispositif DARES de suivi des mouvements de main-d'œuvre (encadré 1) permet d'analyser de façon plus

(1) - Jourdain C., Tanay A., « Évolution de l'emploi salarié au premier trimestre 1999 », Premières Informations, DARES, 99.06 n° 24.1. Les estimations trimestrielles d'emplois salariés sont réalisées par l'INSEE à partir de l'enquête ACEMO de la DARES et de la statistique trimestrielle de l'UNEDIC. Ces deux opérations sont menées auprès des établissements de 10 salariés ou plus mais, au prix d'une « correction de biais », l'estimation se réfère à l'ensemble du champ.



détaillée les répercussions sur l'emploi de cet à-coup conjoncturel du milieu de l'année 1998. Après plus d'un an de croissance très rapide, les chefs d'entreprise ont dû faire face à un resserrement de leurs carnets de commande, dont il était difficile de percevoir s'il allait être durable ou momentané. Le pilotage de la politique de gestion de la main-d'œuvre a été rendu beaucoup plus délicat par cet environnement conjoncturel incertain.

Le léger ralentissement conjoncturel a eu des répercussions limitées dans le tertiaire...

Premier constat, le secteur tertiaire hors intérim (2) a été peu affecté. Tout au plus peut-on parler d'une pause dans la croissance des volumes d'embauches. Sur les trois derniers mois de l'année, le taux d'entrée (3) augmente à nouveau pour approcher 12 %, quelle que soit la taille des unités considérées. Non seulement ce résultat est le plus élevé de la décennie, mais il dépasse les plus hauts niveaux observés au début de celle-ci de près d'un point dans les grands établissements et de près de deux points dans les petits.

Toujours dans le tertiaire, l'évolution des taux de sortie est beaucoup plus lente sur les deux dernières années que celle des taux d'entrée (graphique 1). Partant de niveaux très proches au début de 1997, taux d'entrée et taux de sortie ont ensuite divergé. Dans les petits établissements, les sorties se sont même ralenties

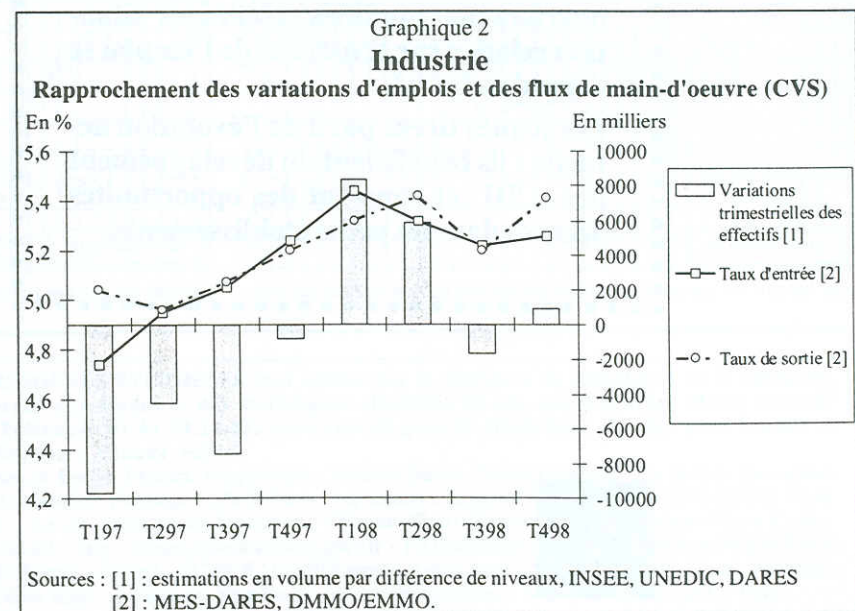
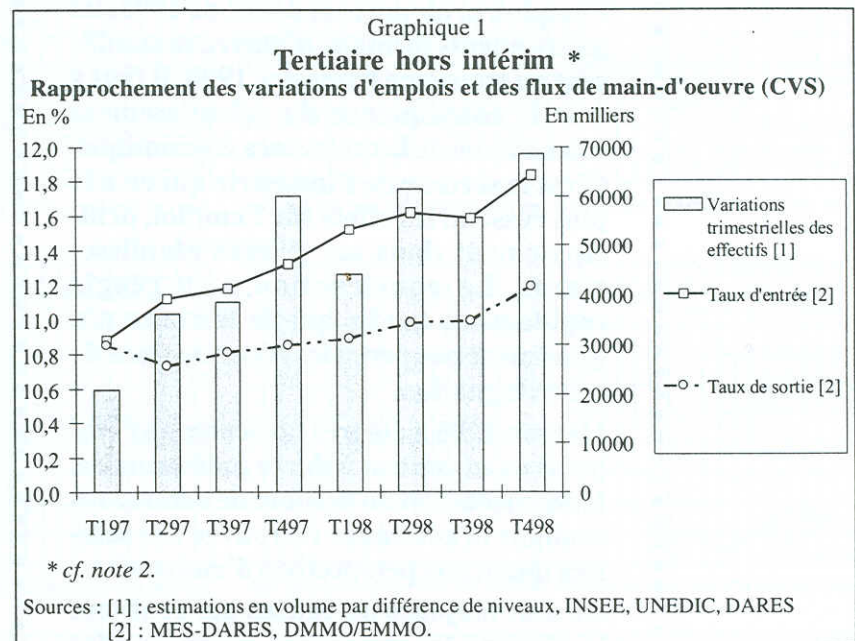
(2) - Les estimations d'emplois prennent en compte les intérimaires, mais en les regroupant au sein du tertiaire, dans le secteur des services aux entreprises. Les intérimaires sont en effet rémunérés par les entreprises de travail temporaire, même si plus de la moitié d'entre eux se trouvent mis à disposition des entreprises industrielles. La source DMMO/EMMO ne prend pas en compte les intérimaires. Il suffit de se référer au tertiaire hors intérim pour gommer cette différence de champ entre les deux sources. En revanche, la différence portant sur la taille des établissements subsiste puisque la source DMMO/EMMO ne fournit des résultats que sur l'ensemble des établissements de 10 salariés ou plus.

(3) - Pour un trimestre donné, les taux d'entrée et de sortie sont respectivement les rapports des nombres d'entrées et de sorties à l'effectif de début de trimestre.

pendant toute l'année 1997 avant de réaugmenter depuis le printemps 1998. Au troisième trimestre 1998, l'augmentation sensible des sorties, couplée avec la stabilité des entrées, conduit à une réduction momentanée des créations d'emplois. Dans les grands établissements, les taux d'entrée et de sortie évoluent à la hausse dans des proportions comparables. Ainsi se trouve confirmée par le suivi des flux, la baisse des créations d'emplois dans le tertiaire entre juin et septembre 1998, déjà constatée par la confrontation des niveaux d'emplois. De même se trouve confirmée la nouvelle accélération de ces créations d'emplois en fin d'année.

... et des effets beaucoup plus accusés sur l'emploi industriel

La série des estimations d'emplois rend compte des inflexions fréquentes dans ce secteur d'activité, beaucoup plus sensible que le tertiaire aux renversements conjoncturels (graphique 2). Avec 25 000 suppressions nettes d'emplois, le deuxième trimestre 1996 fait figure de « creux de la vague » pour l'emploi dans l'industrie en cette seconde moitié de la décennie. Au-delà, la situation s'est améliorée progressivement. L'industrie a créé 8 400 emplois au premier trimestre 1998 et 5 900 au deuxième trimestre. Les embauches marquent le pas dès le deuxième trimestre dans la



grande industrie, dès le troisième dans les petits établissements. Dans ces derniers, l'évolution des sorties accompagne celle des entrées, ce qui dégage un excédent favorable depuis deux ans. Les profils sont bien plus heurtés dans la grande industrie, qui n'est créatrice d'emplois que de façon exceptionnelle. Après avoir atteint l'équilibre début 1998, elle renoue avec les déficits sur le reste de l'année. Les créations d'emplois dans la petite industrie ne compensent pas au second semestre les pertes enregistrées dans les grands établissements, lesquels représentent 65 % des salariés du secteur.

Même si 1998 peut être considérée comme assez favorable pour l'emploi industriel, les recrutements y sont restés nettement en retrait par rapport à ce qu'ils étaient en 1990. On relèvera cependant la bonne tenue de la petite industrie qui embauche davantage que lors de la reprise de 1994-1995. En outre, l'intérim intervient de façon accrue comme une alternative aux embauches puisque le volume de travail temporaire effectué pour les besoins de l'industrie a augmenté de 60 % entre 1996 et 1998.

La construction a rapidement digéré l'inflexion conjoncturelle

A priori, la construction semble moins vulnérable aux effets

récessifs venus de l'extérieur. D'une part, elle est moins soumise que d'autres activités à la concurrence étrangère. D'autre part, certaines de ses composantes – on pense notamment aux travaux publics – peuvent parfois présenter une évolution contracyclique, les gouvernements y trouvant un levier pour la relance de l'activité générale. Mais en 1998, le ralentissement de la croissance est intervenu de façon inopinée, ce qui n'a pas donné aux mécanismes correcteurs le temps de réagir (graphique 3). L'emploi a supporté les conséquences du ralentissement, qui a joué sur les financements et sur les anticipations des acteurs économiques. Cependant, l'activité bénéficie dans ce secteur d'une conjoncture propre très favorable (4), qui a rapidement pris le pas sur la tendance d'ensemble.

Dans les établissements de 10 à 49 salariés, l'emploi est bien orienté depuis trois ans. L'équilibre des embauches et des sorties est retrouvé en fin d'année 1997. Le ralentissement des entrées est notable au deuxième trimestre 1998, mais les recrutements redémarrent dès le trimestre suivant. En fin d'année, l'écart entre taux d'entrée et taux de sortie approche 1 %, score jamais atteint depuis 1991. Dans les grands établissements, la forte reprise des embauches depuis le début de 1997 laissait entrevoir

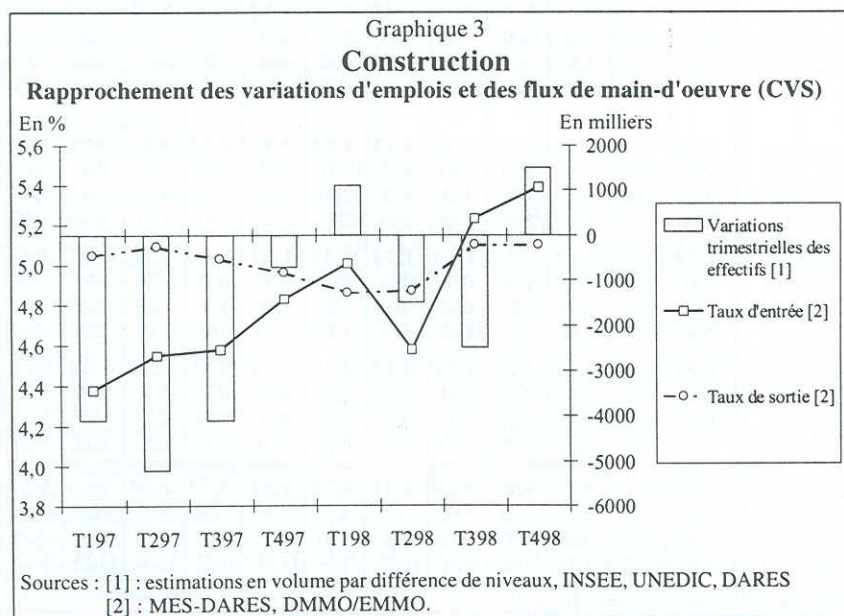
le retour à un équilibre qui n'a pu être retrouvé depuis 1990. Cette reprise s'interrompt assez brutalement au deuxième trimestre. L'accélération des recrutements reprend ensuite. Il n'en reste pas moins que le taux de recrutement dans les grands établissements, proche de 7,5 % au début de 1990, et qui avait chuté de moitié en trois ans, n'a jamais franchi depuis lors la barre des 4,5 %.

L'emploi à durée indéterminée regagne du terrain

En 1998, les embauches en CDD n'ont enregistré qu'une progression limitée. En revanche, les embauches en CDI ont connu un développement rapide, marquant ainsi une véritable rupture par rapport aux exercices précédents. Après une année de reprise assez forte, les entreprises ont ressenti le besoin et la possibilité d'accroître durablement leurs effectifs. C'est dans la construction que le regain des recrutements en CDI est le plus marqué : leur part dans les embauches a augmenté de 6 % durant l'année alors qu'elle n'a augmenté que de 2 % dans l'ensemble des secteurs. Les grands établissements du bâtiment, qui accélèrent leurs recrutements, concluent de plus en plus de contrats longs : les entrées en CDI y sont plus nombreuses en fin d'année que les entrées en CDD (46 % contre 35 %). Les établissements industriels ont également accru leur recours aux CDI : quelle que soit la taille de l'établissement, la part des CDI dans les embauches a augmenté de 4 points durant l'année (passant de 22 % à 26 %). Dans le tertiaire, seuls les petits établissements adoptent ce comportement positif vis-à-vis des embauches à durée indéterminée.

De façon générale, 1998 enregistre l'arrêt de la progression des recrutements en CDD : leur part dans les entrées passe ainsi de 68 % à 66 % en cours d'année.

(4) - Le Garrec M-A., « Quand le bâtiment va... mieux, La construction en 1998 et début 1999 », Insee Première, n° 666, juillet 1999.



Cette évolution est pleinement cohérente avec les enseignements de l'enquête Emploi de janvier 1999 qui, pour la première fois depuis cinq ans, fait état d'une diminution du stock de CDD.

L'augmentation de la part des démissions dans les sorties tout au long de 1998 (+1,5 % sur l'année) va de pair avec la croissance économique. Elle traduit le fait que les salariés trouvent davantage d'opportunités sur le marché du travail et accentuent leur mobilité professionnelle. Elle est particulièrement visible dans la construction, secteur pour lequel elle explique à elle seule l'augmentation des volumes de sorties. Cette tendance est manifestement liée à l'amélioration des perspec-

tives d'embauche en CDI de ce secteur. L'évolution favorable de l'emploi dans la construction est enfin confirmée par la baisse des licenciements économiques en fin d'année 1998.

Les départs pour fin de CDD diminuent légèrement au cours de l'année : leur part dans les sorties passe de 56,3 % à 54,9 %. Cette évolution est sensible dans le bâtiment et elle est plus marquée dans les grands établissements de ce secteur. Cette tendance résulte des changements dans les pratiques de recrutement amorcées précédemment. En effet, ce sont les contrats courts conclus en début d'année qui se terminent au second semestre, et ils ont été moins nombreux no-

tamment au printemps 1998. A cette explication « mécanique », il convient sans doute d'ajouter les anticipations plus positives des chefs d'entreprise, qui seraient plus enclins à consolider en CDI les contrats conclus initialement pour une durée limitée.

Les cadres, grands bénéficiaires de la reprise de l'emploi

La croissance vient encourager la mobilité des cadres. Leur part dans les embauches continue à prendre de l'ampleur. Qui plus est, cette progression s'opère presque exclusivement sur les entrées en CDI, dont 16,9 % sont, au dernier trimestre, le fait

Tableau 1
Mouvements d'entrée selon la nature du contrat et mouvements de sortie selon les principaux motifs dans les établissements de 10 salariés ou plus en 1998

	Données CVS								Taux pour 100 salariés présents en début de trimestre			
	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Ensemble des entrées	9,62	9,78	9,87	9,98	8,66	8,59	8,48	8,69	9,01	9,00	9,00	9,16
Industrie	6,56	6,77	6,66	6,57	5,06	4,89	4,70	4,82	5,44	5,32	5,22	5,26
Construction	5,73	5,35	6,17	6,17	4,05	3,54	3,87	4,23	5,01	4,58	5,23	5,39
Transports, commerces, services	11,40	11,59	11,58	11,86	11,62	11,64	11,59	11,83	11,52	11,62	11,59	11,84
dont :												
Contrats à durée déterminée	6,31	6,20	6,21	6,26	6,06	5,93	5,85	5,95	6,13	6,02	6,00	6,06
Industrie	4,49	4,39	4,26	4,04	3,52	3,31	3,16	3,19	3,76	3,59	3,43	3,41
Construction	3,82	3,36	3,62	3,79	1,92	1,66	1,77	1,78	3,04	2,62	2,85	2,98
Transports, commerces, services	7,37	7,32	7,36	7,46	8,22	8,18	8,08	8,26	7,88	7,80	7,82	7,93
Contrats à durée indéterminée	2,57	2,67	2,69	2,95	1,79	1,85	1,86	1,90	2,07	2,14	2,16	2,28
Industrie	1,74	1,86	1,83	1,99	1,03	1,06	1,10	1,16	1,20	1,26	1,28	1,37
Construction	1,56	1,51	1,62	1,91	1,42	1,46	1,65	1,96	1,50	1,49	1,62	1,94
Transports, commerces, services	3,04	3,14	3,21	3,43	2,37	2,44	2,43	2,45	2,64	2,72	2,74	2,85
Ensemble des sorties	9,03	9,15	9,24	9,31	8,34	8,43	8,26	8,52	8,56	8,67	8,64	8,81
Industrie	6,22	6,29	6,41	6,20	5,05	5,13	4,77	5,15	5,32	5,42	5,20	5,41
Construction	5,04	5,15	5,50	5,22	4,62	4,48	4,52	4,95	4,86	4,87	5,10	5,10
Transports, commerces, services	10,66	10,82	10,92	11,09	11,01	11,08	11,08	11,24	10,89	10,98	10,99	11,19
dont :												
Fins de contrat à durée déterminée	4,65	4,64	4,78	4,73	4,89	4,92	4,83	4,92	4,82	4,83	4,81	4,84
Industrie	2,89	2,97	3,09	2,84	2,60	2,57	2,51	2,62	2,69	2,67	2,66	2,67
Construction	2,06	2,00	2,01	1,99	1,23	1,16	1,10	1,07	1,72	1,66	1,63	1,61
Transports, commerces, services	5,72	5,68	5,84	5,85	6,83	6,88	6,81	6,88	6,41	6,42	6,40	6,45
Démissions	1,98	2,07	2,12	2,21	1,20	1,25	1,27	1,31	1,48	1,54	1,57	1,65
Industrie	1,31	1,37	1,38	1,44	0,56	0,58	0,62	0,65	0,75	0,78	0,81	0,85
Construction	1,51	1,54	1,60	1,81	0,92	0,96	1,01	1,05	1,26	1,30	1,33	1,52
Transports, commerces, services	2,30	2,40	2,47	2,57	1,68	1,76	1,76	1,80	1,92	2,01	2,05	2,12
Licenciements économiques	0,31	0,28	0,28	0,28	0,21	0,19	0,19	0,16	0,25	0,22	0,22	0,21
Industrie	0,45	0,38	0,38	0,36	0,34	0,25	0,27	0,23	0,36	0,29	0,29	0,26
Construction	0,29	0,31	0,30	0,27	0,35	0,32	0,55	0,41	0,30	0,35	0,42	0,33
Transports, commerces, services	0,26	0,24	0,24	0,26	0,12	0,12	0,11	0,09	0,17	0,17	0,16	0,16
Taux de rotation (1)	9,33	9,47	9,56	9,65	8,50	8,51	8,37	8,61	8,79	8,84	8,82	8,99
Industrie	6,39	6,53	6,54	6,39	5,06	5,01	4,74	4,99	5,38	5,37	5,21	5,34
Construction	5,39	5,25	5,84	5,70	4,34	4,01	4,20	4,59	4,94	4,73	5,17	5,25
Transports, commerces, services	11,03	11,21	11,25	11,48	11,32	11,36	11,34	11,54	11,21	11,30	11,29	11,52

(1) - Le taux de rotation est la demi-somme des taux d'entrée et de sortie.

Source: MES-DARES, DMMO/EMMO.

cette appréciation n'est pas infondée dans la mesure où les ouvriers non qualifiés sont orientés principalement vers l'industrie, dont la relative bonne santé présente n'est pas exempte d'une certaine fragilité. De plus, les ouvriers non qualifiés sont, toujours relativement aux autres catégories, davantage victimes de licenciements économiques (augmentation de 2,2 points entre les deux derniers trimestres).

Les petits établissements plus accueillants pour les jeunes en 1998

Chaque année, les jeunes sont très présents dans les embauches

du troisième trimestre (51,3 % en 1998) : ils bénéficient de la majorité des contrats courts d'été mais également de la vague d'embauche de septembre.

L'année 1998 marque une avancée par rapport à 1997 : en fin d'année, les salariés de moins de 25 ans profitent largement de la progression des entrées en CDI (31,8 % fin 1998, soit 1,1 point de plus que fin 1997). Ce sont surtout les petits établissements qui leur proposent de plus en plus de contrats longs : ceci confirme la confiance de ces chefs d'entreprise en la reprise de la croissance et leur volonté de recruter une main-d'œuvre plus jeune. La suppression programmée du ser-

vice national peut aussi jouer un rôle à ce niveau.

Malgré la reprise économique, les moins de 25 ans n'accroissent pas leur mobilité sur le marché du travail : leur part dans les sorties est plus faible fin 1998 que fin 1997. Ce constat s'applique notamment aux démissions, surtout dans les grands établissements. Manifestement, les plus jeunes actifs, parmi lesquels les non-qualifiés et les peu qualifiés sont particulièrement nombreux, sont assez réservés quant à leurs possibilités de retrouver un emploi. Le fait qu'ils soient moins concernés que l'an dernier par les fins de CDD peut s'avérer positif : en effet, cela peut signifier

Tableau 3
Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure par âge des entrants et sortants

Données brutes

En pourcentage

	Établis. de 10 à 49 salariés				Établis. de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements										
	1997		1998		1997		1998		1997		1998		1997		1998				
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Ensemble des entrées																			
Moins de 25 ans	48,6	36,7	26,5	33,4	49,7	36,9	53,2	40,6	27,3	37,2	52,4	39,3	51,4	38,9	27,0	35,7	51,3	38,3	
25 à 49 ans	47,0	58,2	66,5	60,7	45,6	57,6	43,0	55,1	66,1	57,7	43,5	55,9	44,6	56,4	66,3	58,9	44,4	56,6	
50 à 59 ans	4,1	4,7	6,4	5,4	4,3	4,9	3,5	4,1	6,1	4,7	3,7	4,4	3,7	4,3	6,2	5,0	3,9	4,6	
60 ans et plus	0,4	0,4	0,6	0,5	0,4	0,5	0,3	0,3	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3	0,4	
dont :																			
Contrats à durée déterminée																			
Moins de 25 ans	55,7	40,5	30,3	37,5	57,5	40,9	60,4	45,7	33,6	44,2	60,2	44,6	58,7	43,6	32,3	41,6	59,2	43,1	
25 à 49 ans	40,3	54,4	63,1	57,0	38,5	53,8	36,7	50,6	61,6	51,8	36,7	51,4	38,0	52,1	62,2	53,8	37,4	52,3	
50 à 59 ans	3,6	4,6	5,9	5,0	3,6	4,7	2,6	3,4	4,4	3,7	2,8	3,7	3,0	3,9	5,0	4,2	3,1	4,1	
60 ans et plus	0,4	0,5	0,7	0,5	0,4	0,6	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3	0,5	
Contrats à durée indéterminée																			
Moins de 25 ans	31,3	30,5	22,1	26,1	32,5	32,6	29,5	30,9	19,6	21,9	29,1	31,0	30,4	30,7	20,7	23,9	30,6	31,8	
25 à 49 ans	63,4	64,7	71,1	68,2	62,2	62,6	65,7	64,9	74,2	72,8	66,4	64,5	64,6	64,8	72,7	70,6	64,5	63,6	
50 à 59 ans	4,9	4,6	6,4	5,5	5,0	4,5	4,5	3,9	5,8	4,9	4,3	4,2	4,7	4,3	6,1	5,2	4,6	4,4	
60 ans et plus	0,4	0,2	0,5	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,5	0,3	0,3	0,3	
Ensemble des sorties																			
Moins de 25 ans	45,8	29,6	23,4	25,5	47,1	28,7	51,1	31,3	24,0	26,2	50,5	30,0	49,1	30,6	23,7	25,9	49,2	29,5	
25 à 49 ans	47,0	60,7	65,5	64,3	45,9	61,3	41,1	56,6	61,9	61,2	41,8	57,5	43,3	58,3	63,3	62,4	43,4	59,0	
50 à 59 ans	5,5	7,4	8,5	8,0	5,4	8,0	6,2	9,7	11,2	10,1	6,2	10,4	5,9	8,7	10,1	9,3	5,9	9,4	
60 ans et plus	1,8	2,3	2,7	2,2	1,5	2,0	1,6	2,5	2,9	2,5	1,5	2,1	1,7	2,4	2,8	2,4	1,5	2,1	
dont :																			
Fins de contrat à durée déterminée																			
Moins de 25 ans	56,9	36,6	30,3	31,0	58,6	35,4	63,0	41,1	34,7	35,7	62,6	39,8	60,9	39,3	33,1	34,0	61,2	38,2	
25 à 49 ans	39,1	57,3	62,3	62,2	37,4	58,2	34,2	54,3	59,9	58,9	34,4	55,2	35,9	55,5	60,8	60,1	35,5	56,3	
50 à 59 ans	3,5	5,5	6,6	6,0	3,5	5,6	2,5	4,2	4,8	4,8	2,7	4,6	2,9	4,7	5,5	5,2	3,0	5,0	
60 ans et plus	0,4	0,6	0,9	0,9	0,4	0,8	0,3	0,4	0,6	0,6	0,3	0,4	0,3	0,5	0,7	0,7	0,3	0,5	
Démissions																			
Moins de 25 ans	33,5	28,1	22,9	25,9	33,3	28,0	32,7	27,4	19,5	22,8	31,4	25,8	33,1	27,7	21,2	24,4	32,3	26,9	
25 à 49 ans	61,5	66,9	72,1	68,9	62,1	67,0	62,8	67,9	75,0	72,6	64,3	69,2	62,2	67,4	73,5	70,7	63,3	68,1	
50 à 59 ans	4,6	4,3	4,5	4,7	4,2	4,5	4,1	4,3	4,9	4,2	3,9	4,6	4,3	4,3	4,7	4,4	4,0	4,5	
60 ans et plus	0,5	0,7	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5	0,4	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5	
Licenciements économiques																			
Moins de 25 ans	5,0	5,1	3,3	3,2	3,9	5,9	3,1	2,7	1,4	2,6	2,3	2,9	4,0	3,8	2,2	2,9	3,1	4,4	
25 à 49 ans	74,6	76,0	75,1	74,8	71,4	73,3	62,5	54,1	50,9	60,0	58,7	61,5	67,9	64,1	61,8	66,9	64,4	67,4	
50 à 59 ans	19,1	18,2	19,9	21,2	22,3	19,9	32,6	40,6	44,9	35,4	36,9	33,8	26,6	30,4	33,6	28,8	30,4	26,9	
60 ans et plus	1,3	0,6	1,7	0,8	2,3	0,9	1,8	2,6	2,9	2,0	2,1	1,8	1,6	1,7	2,3	1,5	2,2	1,4	

Source : MES-DARES, DMMO/EMMO.

qu'ils continuent à travailler dans l'établissement, soit par un renouvellement de contrat court, soit par une embauche définitive.

Les salariés de 50 à 59 ans bénéficient majoritairement de la reprise des embauches, ce qui peut s'expliquer par l'entrée croissante des générations de l'après-guerre. En effet, au sein de la tranche d'âge 50-59 ans, les personnes de 50 à 54 ans se caractérisent par leurs effectifs très élevés, par une formation plus poussée et, puisqu'elles sont plus jeunes, par une moindre détérioration de leur employabilité.

Lucile RICHET-MASTAIN,
Olivier VAZEILLE
(DARES).

Encadré 1

MÉTHODOLOGIE

Les données sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus sont issues de deux sources statistiques distinctes :

- La Déclaration mensuelle de Mouvements de Main-d'Oeuvre (DMMO) : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent.

- L'Enquête sur les Mouvements de Main-d'Oeuvre (EMMO) : chaque trimestre, la DARES interroge par un sondage au quart (étendu à la moitié dans certaines régions) les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif.

Le champ couvert est celui du secteur privé industriel et commercial. Sont en particulier exclus les administrations, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense Nationale et les établissements de travail temporaire. Les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'oeuvre.

Le suivi par la DARES des mouvements de main-d'oeuvre a fait l'objet d'une refonte. Depuis 1996, la liste des établissements à interroger est tirée d'OCEDAR, outil de coordination des enquêtes de la DARES, étroitement lié au répertoire SIRENE de l'INSEE. Ce nouvel outil remplace FEE, fichier des entreprises et des établissements propre au Ministère du travail. Jusqu'en 1995, les deux sources DMMO et EMMO étaient exploitées séparément. Depuis le premier trimestre 1996, les fichiers issus de ces deux sources peuvent faire l'objet d'une fusion sans double compte, avec un redressement des non-réponses selon des principes communs.

La DARES publie désormais des résultats fusionnés sur l'ensemble des établissements de 10 salariés ou plus. Par rapport aux anciennes séries DMMO et EMMO, la série sur les établissements de 50 salariés ou plus et celle qui concerne les établissements de 10 à 49 salariés présentent des ruptures dues aux modifications d'ordre technique apportées au dispositif.

Encadré 2

LA CORRECTION DES VARIATIONS SAISONNIÈRES AFFECTANT LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

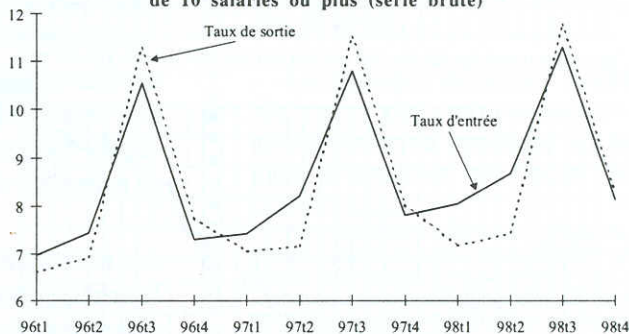
Les volumes d'embauches et de sorties de salariés s'avèrent différents d'une saison à l'autre. Pendant l'été, les entreprises recrutent massivement. Elles doivent en premier lieu remplacer momentanément les titulaires en congé. L'été offre par ailleurs les meilleures opportunités pour proposer des postes à des jeunes venant de terminer leurs études. Pour ces raisons, la moitié des embauches du troisième trimestre concernent des jeunes de moins de 25 ans. Les sorties sont encore plus nombreuses à ce moment de l'année. Ces départs massifs s'expliquent avant tout par l'expiration des CDD liés au remplacement des salariés absents. Pour une part beaucoup plus modeste, on y trouvera des démissions ou des sorties en fin de période d'essai pour des salariés recrutés en CDI. A l'automne, les sorties restent plus nombreuses que les entrées. En hiver et au printemps, les entreprises enregistrent au contraire plus d'entrées que de sorties.

La qualité de la correction des variations saisonnières est donc cruciale pour une bonne appréhension des inflexions de la conjoncture de l'emploi. Or la DARES a apporté à son dispositif de suivi DMMO/EMMO des changements si profonds au niveau de la collecte, de l'exploitation ou des redressements (voir encadré 1) que la nouvelle série, établie à partir de 1996, est difficilement comparable à l'ancienne, portant sur les années 1989 à 1995. Faute d'un recul statistique suffisant, la correction CVS de la nouvelle série n'avait pu jusqu'à présent être réalisée qu'à l'aide des coefficients saisonniers calculés sur l'ancienne série. De surcroît, les politiques de gestion du personnel ont beaucoup évolué sur les toutes dernières années avec le recours croissant à des contrats de courte durée. L'ancienne CVS ne pouvait évidemment prendre en compte que très partiellement la modification qui en résulte de l'échelonnement des mouvements sur l'année.

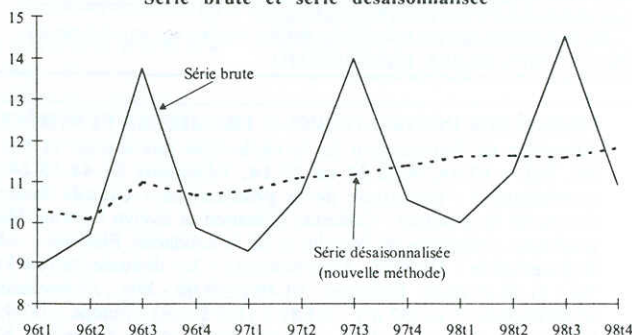
L'intégration des résultats du second semestre 1998 permet de disposer enfin des trois années d'observation qui constituent la période minimale pour procéder à une correction d'une certaine fiabilité. La nouvelle CVS conduit à un lissage beaucoup plus régulier. Sur les deux dernières années, en particulier, marquées par une forte accélération de la rotation des effectifs, la nouvelle série CVS épouse d'assez près la courbe d'évolution tendancielle. L'échelle retenue pour le 2ème graphique accentue toutefois cette impression et la lecture du graphique correspondant page 8 restaure la perception du léger ralentissement des embauches en milieu d'année 1998.

La nouvelle série CVS doit être regardée comme provisoire. Son enrichissement progressif dans les mois à venir devrait lui conférer une meilleure assise. Le lecteur devra conserver à l'esprit qu'il y a désormais un « avant 1996 » et un « depuis 1996 » et que les deux séries correspondantes sont complètement différentes dans leurs modalités d'élaboration.

Taux d'entrée et taux de sortie dans les établissements de 10 salariés ou plus (série brute)



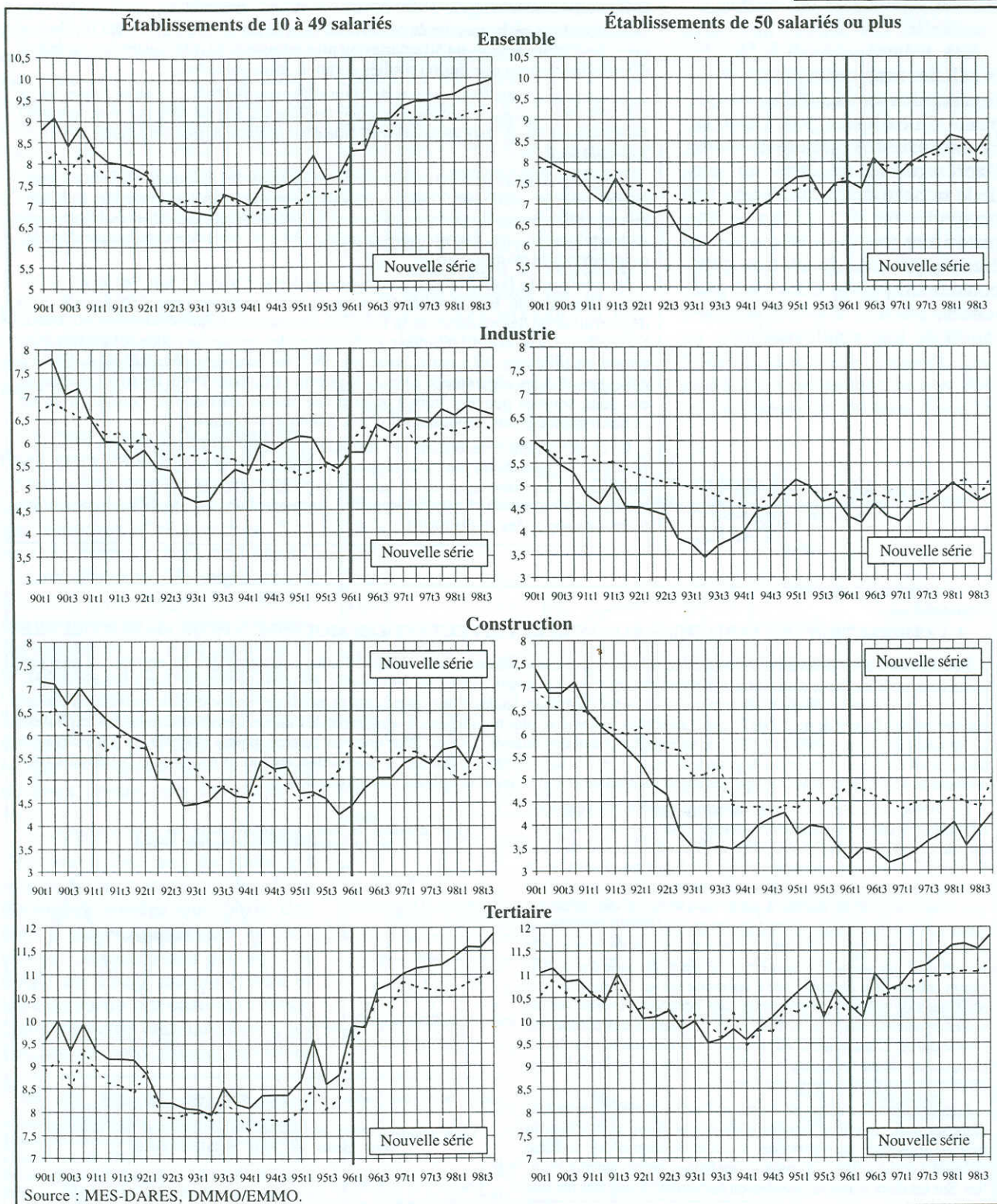
Taux d'entrée dans les grands établissements du tertiaire Série brute et série désaisonnalisée



MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE DE 1990 À 1998

Taux d'entrée et de sortie en pourcentage (données CVS trimestrielles)

— Taux d'entrée
- - - Taux de sortie



PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Claude Seibel.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.