

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

EMBAUCHES ET SORTIES DE SALARIÉS, DE FORTES DISPARITÉS RÉGIONALES

Les opportunités d'embauche apparaissent plus nombreuses dans certaines régions. Volume des entrées et volume des sorties étant étroitement liés, le taux de rotation de la main-d'oeuvre est un paramètre déterminant de la conjoncture régionale de l'emploi. Sur l'année 1997, il dépasse 42 % en Bretagne et sur la façade méditerranéenne alors qu'il est inférieur à 29 % en Alsace, Limousin et Franche-Comté. Ces écarts ne résultent que pour partie de la répartition différente des salariés selon les secteurs d'activité.

Une rotation rapide semble aller de pair avec un volume important de créations nettes d'emplois. En revanche, elle ne constitue nullement une garantie contre le chômage, particulièrement développé en Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Assez réduites pour un ouvrier non qualifié ou un employé, les chances d'obtenir d'emblée un CDI sont bien plus élevées pour un cadre ou un technicien. En conséquence, l'Ile-de-France, où s'effectue une embauche de cadre sur deux, enregistre près de 30 % d'entrées directes en CDI. Pour la même raison, les salariés franciliens et ceux de Provence-Alpes-Côte d'Azur, tout comme ceux d'une région frontalière comme l'Alsace, ont une plus forte propension à démissionner que les salariés des autres régions, les perspectives d'emploi leur étant plus favorables. Les salariés des régions de l'ouest et du sud-ouest sont quant à eux relativement épargnés par les licenciements. Partout, les sorties pour fin de CDD sont les plus nombreuses, représentant souvent plus des deux tiers du volume total des départs.



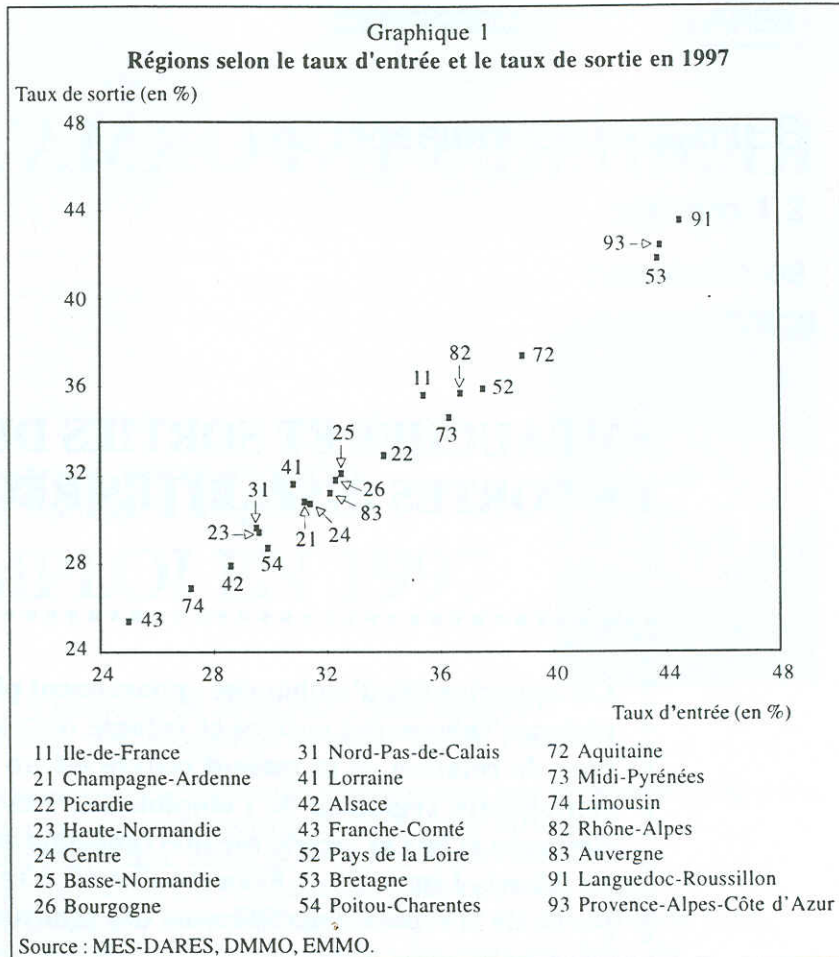
Au niveau national, la rotation annuelle des effectifs est de l'ordre d'un tiers : pour 100 salariés présents au début de 1997 dans les établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé, 35 embauches ont eu lieu sur l'année et 34,5 sorties ont été enregistrées (1).

Parmi toutes les régions, le Languedoc-Roussillon peut se prévaloir du marché du travail le plus dynamique (2). Il vient en tête pour les embauches : pour 100 salariés présents en début d'année, 44,5 embauches y ont été effectuées. Et c'est encore le Languedoc-Roussillon qui enregistre les sorties les plus nombreuses : 43,5. A l'opposé, la Franche-Comté présente les taux d'entrée et de sortie les plus bas (respectivement 25,0 % et 25,4 %).

La corrélation entre taux d'entrée et taux de sortie est très marquée (graphique 1) : l'écart entre ces deux taux n'excède jamais deux points en 1997. Le lien tient d'abord à l'importance des successions de personnes sur un même poste : une embauche fait suite à une sortie. Il en est ainsi du remplacement des salariés partant en retraite par des jeunes, ce dont un dispositif comme l'allocation de remplacement pour

(1) - L'ensemble des résultats présentés ici sont issus du nouveau dispositif de suivi des mouvements de main-d'oeuvre. La DARES réalise désormais la fusion des données qu'elle produit à partir de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre réalisée par le Ministère de l'emploi et de la solidarité auprès des établissements de 10 à 49 salariés (EMMO), et des données produites par l'INSEE à partir des déclarations mensuelles de mouvements de main-d'oeuvre remplies par la totalité des établissements de 50 salariés ou plus et collectées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité.

(2) - Les résultats présentés ici concernent seulement les 21 régions continentales. La structure spécifique de l'appareil de production en Corse et dans les départements d'outre-mer, conjuguée à la qualité insuffisante des remontées statistiques, ne permet pas de procéder à des comparaisons pertinentes avec les autres régions.



l'emploi (ARPE) fournit une illustration volontariste. Les embauches peuvent de même faire suite à une démission ou à un licenciement individuel. Mais, numériquement, ce sont les recrutements et sorties de personnes en contrat à durée déterminée qui alimentent aujourd'hui le plus massivement le marché.

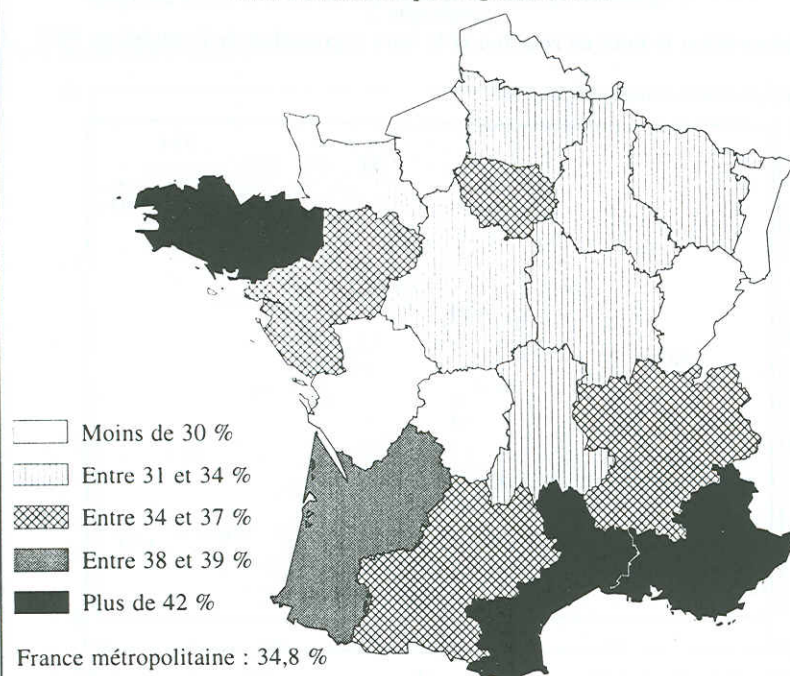
Pour d'autres mouvements, ce phénomène de succession est plus difficile à mettre en évidence. C'est le cas des licenciements économiques. En sens contraire, l'ouverture d'un nouvel établissement va le cas échéant permettre à un certain nombre de demandeurs d'emploi de retrouver du travail. Au sein-même des établissements, la réorganisation plus ou moins fréquente des équipes se traduit par une redéfinition et une réallocation des postes de travail. En définitive, la relation entre les embauches et les sorties procède le plus souvent de mécanismes micro-économiques qui peuvent s'avérer selon le cas plus ou

moins complexes. Néanmoins, le taux de rotation des effectifs, demi-somme du taux d'entrée et du taux de sortie, est un bon indicateur du dynamisme du marché de l'emploi pour un secteur ou pour une région.

Rotation très rapide des salariés en Bretagne et sur le pourtour méditerranéen

Le contraste est grand entre une France du sud et de l'ouest qui affiche un turnover rapide, et la France du nord et de l'est où le marché s'avère moins actif (carte 1). Outre le Languedoc-Roussillon (44,0 %), seules les régions de Provence-Alpes-Côte d'Azur (43,1 %) et de Bretagne (42,8 %) ont un taux de rotation supérieur à 39 %. A l'opposé, des taux inférieurs à 29 % sont enregistrés en Alsace (28,3 %), Limousin (27,1 %) et Franche-Comté (25,2 %). Le classement des régions selon ce critère est d'ailleurs stable à court terme (tableau 1).

Carte 1
Taux de rotation par région en 1997



Source : MES-DARES, DMMO, EMMO.

Pour l'ensemble du pays, le taux de rotation est passé de 33,0 % à 34,8 % entre 1996 et 1997. Il a progressé dans toutes les régions à l'exception de celles de Franche-Comté (-0,3 point), de Languedoc-Roussillon (-0,4 point), et de Poitou-Charentes (-0,8 point). La progression ne dépasse 2 points que dans le Centre (+2,9), l'Ile-de-France (+3,0), le Limousin (+2,3) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (+3,4).

Un marché actif semble être un atout pour les créations nettes d'emplois. Le taux d'évolution de l'emploi salarié du secteur privé, tel qu'il ressort de la statistique annuelle de l'Unedic, est en effet assez corrélé avec le taux de rotation (graphique 2). La Franche-Comté est la région où ce taux de création a été le plus bas en 1997, cependant que la Bretagne et le Languedoc-Rous-

Tableau 1
Taux de renouvellement de la main-d'oeuvre en 1996 et 1997 par région

En pourcentage

Région	Taux d'entrée (brut)		Taux de sortie (brut)		Taux de rotation		
	1996	1997	1996	1997	1996 taux brut	1997 taux brut	1997 taux corrigé (1)
Ile-de-France	32,1	35,4	32,8	35,6	32,5	35,5	33,0
Champagne-Ardenne	30,2	31,2	30,2	30,8	30,2	31,0	33,9
Picardie	32,4	34,0	32,9	32,9	32,6	33,5	36,5
Haute-Normandie	28,1	29,6	28,9	29,4	28,5	29,5	33,1
Centre	27,8	31,4	28,4	30,7	28,1	31,0	33,5
Basse-Normandie	30,5	32,5	31,1	32,1	30,8	32,3	34,3
Bourgogne	31,9	32,3	32,0	31,8	31,9	32,1	34,9
Nord-Pas-de-Calais	28,5	29,5	28,8	29,6	28,7	29,5	30,8
Lorraine	29,0	30,8	29,8	31,6	29,4	31,2	35,3
Alsace	27,6	28,6	27,4	27,9	27,5	28,3	30,2
Franche-Comté	25,5	25,0	25,6	25,4	25,5	25,2	30,6
Pays de la Loire	36,0	37,5	35,1	35,9	35,5	36,7	38,5
Bretagne	42,6	43,7	41,3	41,8	41,9	42,8	40,8
Poitou-Charentes	30,3	29,9	29,9	28,7	30,1	29,3	31,9
Aquitaine	36,4	38,9	36,7	37,4	36,5	38,2	36,2
Midi-Pyrénées	35,0	36,3	34,2	34,6	34,6	35,4	36,1
Limousin	24,8	27,2	24,9	26,9	24,8	27,1	29,3
Rhône-Alpes	35,1	36,7	35,2	35,7	35,1	36,2	38,4
Auvergne	29,9	32,1	29,8	31,2	29,8	31,6	37,3
Languedoc-Roussillon	44,7	44,5	44,0	43,5	44,4	44,0	38,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	39,5	43,8	39,8	42,4	39,7	43,1	38,2
France métropolitaine	32,9	35,0	33,1	34,5	33,0	34,8	34,8

(1) - La correction consiste à appliquer à chaque région la composition par secteur d'activité (découpage en 36 secteurs) observée pour l'ensemble du pays.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lecture : en Ile-de-France, pour 1 000 salariés présents en début d'année 1997, on a enregistré 354 entrées en cours d'année dans les établissements du champ.

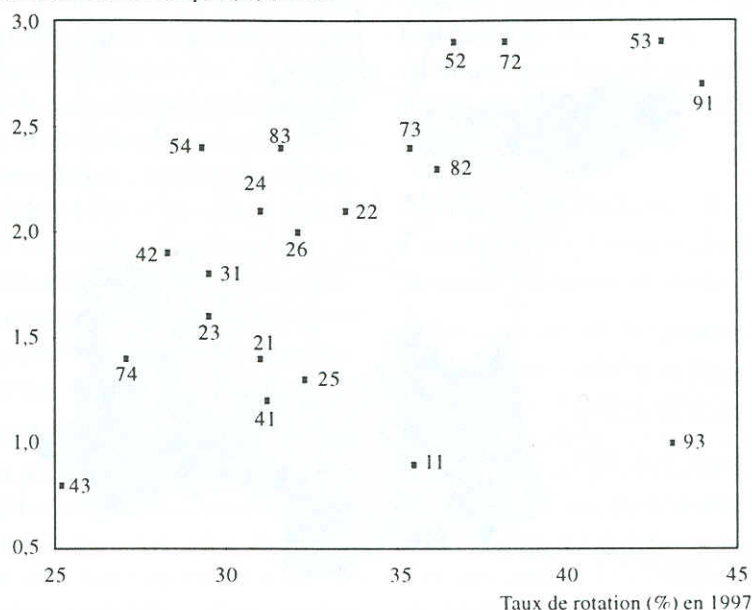
Source : MES-DARES, DMMO, EMMO.

sillon occupaient les première et quatrième places sur le registre des taux les plus élevés (carte 2). Provence-Alpes-Côte d'Azur et Ile-de-France s'écartent toutefois sensiblement de ce schéma puisqu'elles n'ont connu qu'un volume limité de créations d'emplois en 1997 alors que le turnover des salariés dans les entreprises y est assez rapide.

En revanche, un rythme élevé de renouvellement des salariés ne paraît pas constituer une garantie contre le chômage. Le Languedoc-Roussillon est la région où le taux de chômage était le plus haut en moyenne sur l'année 1997 (graphique 3 et carte 3). Il atteignait en effet 17,1 %, résultat beaucoup plus élevé que celui de régions à faible turnover comme le Limousin (9,7 %). En premier lieu, la rotation rapide du personnel peut s'accompagner d'un chômage frictionnel important. Cette rotation intense peut aussi ne concerner qu'une partie des actifs et ignorer une fraction considérable de la population, où vont se recruter les chômeurs de longue durée. Enfin, des embauches nombreuses peuvent attirer les travailleurs de régions voisines : les deux régions – Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur – qui présentent les excédents migratoires interrégionaux les plus importants sur les deux dernières périodes intercensitaires (1975-1982 et 1982-1990) enregistrent aujourd'hui des taux de chômage supérieurs à 15 %. La Franche-Comté (10,2 %) et l'Alsace (7,9 %) se caractérisent quant à elles par un taux de chômage limité et un marché du travail quelque peu atone, mais il s'agit là de régions frontalières dont un certain nombre de résidents occupent des emplois en Suisse et en Allemagne. On trouve aussi des régions cumulant les difficultés (peu d'embauches et beaucoup de chômage), telles la Haute-Normandie et plus encore le Nord-Pas-de-Calais. Au contraire, la Bretagne présente la conjonction ver-

Graphique 2
Régions selon le taux de rotation et le taux d'évolution de l'emploi en 1997

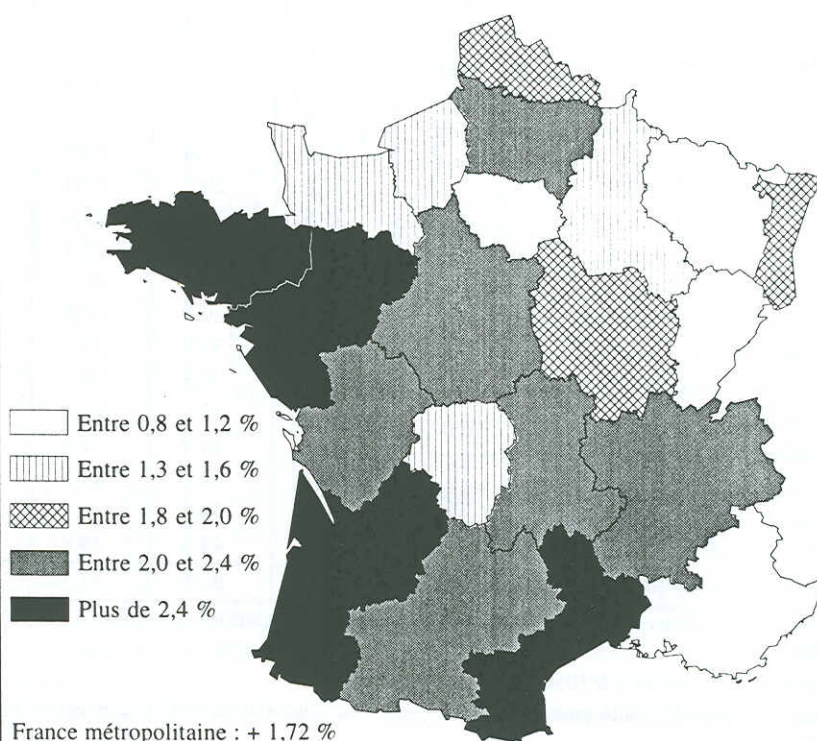
Taux d'évolution de l'emploi (%) en 1997



11 Ile-de-France	31 Nord-Pas-de-Calais	72 Aquitaine
21 Champagne-Ardenne	41 Lorraine	73 Midi-Pyrénées
22 Picardie	42 Alsace	74 Limousin
23 Haute-Normandie	43 Franche-Comté	82 Rhône-Alpes
24 Centre	52 Pays de la Loire	83 Auvergne
25 Basse-Normandie	53 Bretagne	91 Languedoc-Roussillon
26 Bourgogne	54 Poitou-Charentes	93 Provence-Alpes-Côte d'Azur

Sources : UNEDIC, statistique annuelle, MES-DARES, DMMO, EMMO.

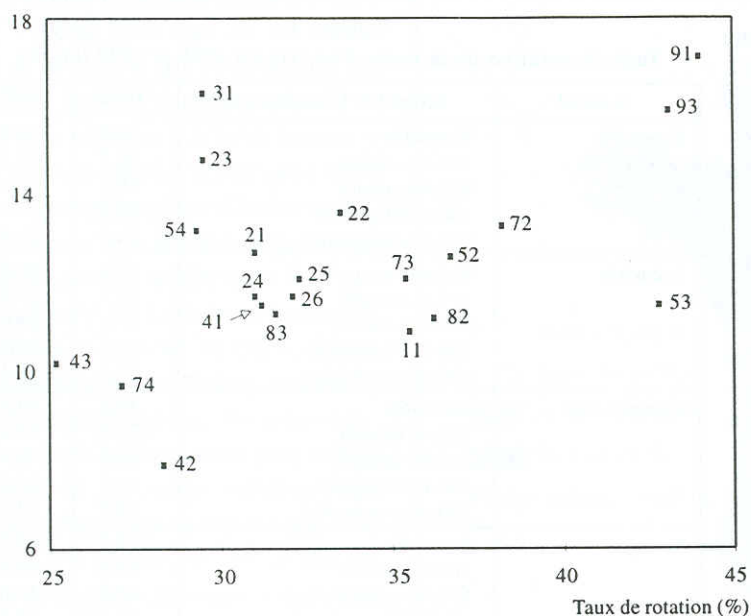
Carte 2
Taux d'évolution de l'emploi en 1997



Source : UNEDIC, statistique annuelle.

Graphique 3
Régions selon le taux de rotation et le taux de chômage en 1997

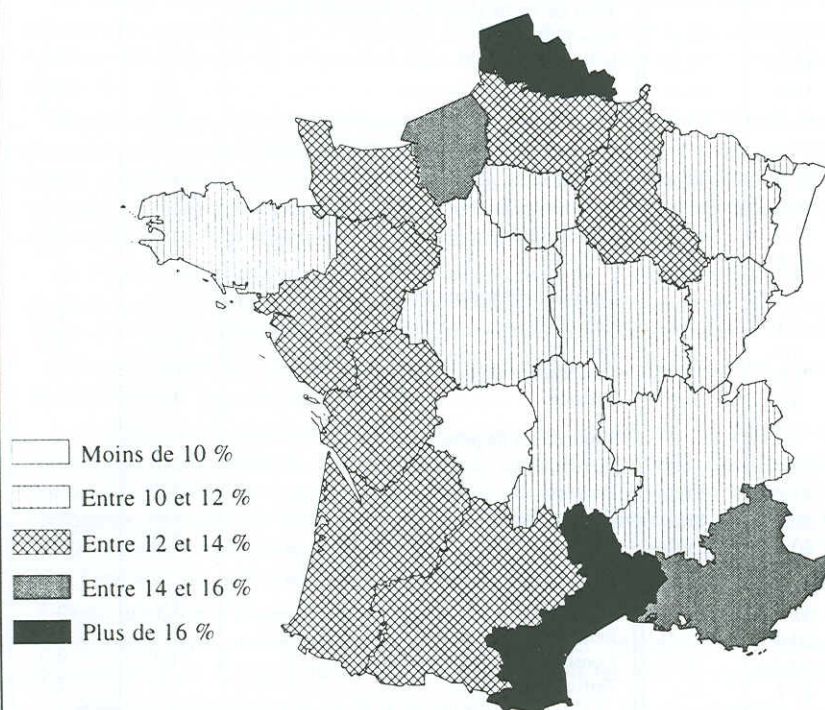
Taux de chômage (%) moyen sur l'année



11 Ile-de-France	31 Nord-Pas-de-Calais	72 Aquitaine
21 Champagne-Ardenne	41 Lorraine	73 Midi-Pyrénées
22 Picardie	42 Alsace	74 Limousin
23 Haute-Normandie	43 Franche-Comté	82 Rhône-Alpes
24 Centre	52 Pays de la Loire	83 Auvergne
25 Basse-Normandie	53 Bretagne	91 Languedoc-Roussillon
26 Bourgogne	54 Poitou-Charentes	93 Provence-Alpes-Côte d'Azur

Sources : INSEE, MES-DARES, DMMO, EMMO.

Carte 3
Taux de chômage par région en moyenne sur l'année 1997



France métropolitaine : 12,4 %

Source : INSEE.

tueuse d'un chômage inférieur à la moyenne nationale et d'un volume d'embauches important.

La composition sectorielle de l'appareil de production n'explique pas tout

Dans la construction et l'industrie, le taux de rotation annuel est proche de 20 %, alors que dans le tertiaire il est de 45 % (encadré 1). Au sein-même d'un grand secteur d'activité, les différences peuvent s'avérer très accusées. Le taux de rotation est de 10 % pour l'industrie automobile quand il atteint 43 % dans l'agro-alimentaire. De même, il ne dépasse pas 32 % dans les transports alors qu'il s'élève à 89 % pour les services aux particuliers.

Dès lors, le dynamisme relatif du marché de l'emploi est, pour chaque région, étroitement dépendant de la structure de son appareil de production. La Franche-Comté se présente ainsi comme la seule région où moins de la moitié (49 %) des emplois salariés du secteur privé se situent dans le tertiaire. Au contraire, la part du tertiaire est de 74 % en Languedoc-Roussillon, 75 % en Ile-de-France et 76 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Qui plus est, les régions de la façade méditerranéenne comptent de très nombreux emplois dans le tourisme, secteur qui recrute massivement sur des emplois saisonniers. La Bretagne accorde elle aussi une place importante au tourisme, et l'agro-alimentaire est de très loin sa principale industrie en termes d'effectifs.

On s'est donc efforcé d'éliminer cet effet de structure en affectant à chaque région une répartition sectorielle équivalente à la structure nationale dans la nomenclature d'activités française (NAF) en 36 postes.

Cette correction ne modifie pas de façon radicale le classement des

L'ÉVOLUTION DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE DE 1996 À 1997

Les mouvements de main-d'oeuvre ont connu une accélération marquée entre 1996 et 1997, un peu plus sensible sur les embauches que sur les sorties, ce qui corrobore l'inflexion favorable de l'évolution de l'emploi. Le taux de rotation s'est accru quels que soient le secteur d'activité et la taille des établissements, si l'on excepte les unités de 50 à 99 salariés de l'industrie et celles de 100 à 199 salariés de la construction (tableau 1). Pour les grands établissements comme pour les petits, l'accélération est plus marquée dans les secteurs du tertiaire, où le turnover est aujourd'hui deux fois plus rapide que dans la construction et l'industrie.

Les taux d'entrée ont augmenté, qu'il s'agisse d'embauches en CDD ou en CDI, mais un peu plus fortement pour les premières (tableau 2). Cette progression des entrées en CDD se répercute sur les sorties pour fin de CDD dans la mesure où le taux apparent de consolidation de

CDD en CDI n'a guère évolué. Le même phénomène est observé, avec moins d'ampleur et dans le seul tertiaire, pour les sorties en fin de période d'essai. Le recul des licenciements économiques, constaté au niveau des entrées à l'ANPE, n'est visible ici que dans l'industrie et surtout la construction. Les départs en retraite ont été moins nombreux en 1997 mais on peut y voir davantage le reflet de la reprise économique – les préretraites sont prises en compte dans cette rubrique – que la traduction du contexte démographique. L'embellie conjoncturelle explique également l'accroissement du nombre de démissions et du nombre de transferts entre établissements d'une même entreprise.

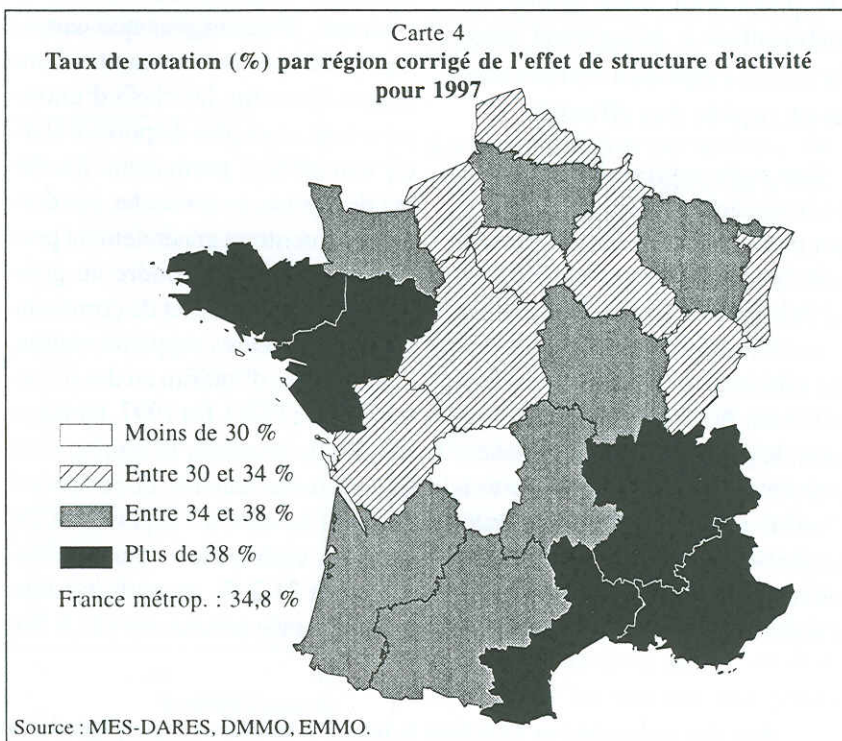
Tableau 1
Taux de rotation de la main-d'oeuvre en 1996 et 1997 (en %)

Activité	Effectif de l'établissement	1996	1997
Ensemble	Ensemble	33,0	34,8
	10 à 49 salariés	35,5	38,3
	50 à 99 salariés	39,5	40,6
	100 à 199 salariés	39,5	40,0
	200 salariés ou plus	24,9	26,3
Industrie	Ensemble	19,8	20,2
	10 à 49 salariés	24,7	25,9
	50 à 99 salariés	25,6	24,6
	100 à 199 salariés	22,3	22,9
	200 salariés ou plus	15,0	15,4
Construction	Ensemble	18,6	19,4
	10 à 49 salariés	21,0	22,4
	50 à 99 salariés	16,5	16,7
	100 à 199 salariés	16,6	15,5
	200 salariés ou plus	14,6	14,8
Tertiaire	Ensemble	42,2	44,8
	10 à 49 salariés	41,3	44,4
	50 à 99 salariés	48,6	51,0
	100 à 199 salariés	51,9	53,5
	200 salariés ou plus	35,0	37,6

Tableau 2
Mouvements de main-d'oeuvre en 1996 et 1997 (taux en %)

Type de mouvement et secteur d'activité	1996	1997	Type de mouvement et secteur d'activité	1996	1997
Taux de rotation			Taux de sortie pour licenciement économ.		
Ensemble	33,0	34,8	Ensemble	1,2	1,2
Industrie	19,8	20,2	Industrie	1,5	1,4
Construction	18,6	19,4	Construction	2,5	2,0
Tertiaire	42,2	44,8	Tertiaire	0,9	0,9
Taux d'entrée			Taux de sortie pour autre licenciement		
Ensemble	32,9	35,0	Ensemble	1,7	1,7
Industrie	19,2	20,1	Industrie	1,2	1,2
Construction	16,7	18,6	Construction	2,4	2,2
Tertiaire	42,6	45,4	Tertiaire	1,9	2,0
Taux d'entrée en CDI			Taux de sortie pour fin de période d'essai		
Ensemble	7,1	7,4	Ensemble	1,1	1,1
Industrie	4,0	4,1	Industrie	0,5	0,5
Construction	5,0	5,3	Construction	0,7	0,7
Tertiaire	9,2	9,7	Tertiaire	1,5	1,6
Taux d'entrée en CDD			Taux de sortie pour transfert		
Ensemble	23,1	24,6	Ensemble	1,7	1,9
Industrie	13,4	14,0	Industrie	1,3	1,5
Construction	10,1	11,5	Construction	1,3	1,2
Tertiaire	30,0	31,9	Tertiaire	2,0	2,2
Taux de sortie			Taux de démission		
Ensemble	33,1	34,5	Ensemble	5,2	5,3
Industrie	20,4	20,4	Industrie	2,5	2,5
Construction	20,4	20,1	Construction	3,9	4,2
Tertiaire	41,8	44,1	Tertiaire	6,9	7,1
Taux de sortie pour fin de CDD			Taux de départ en retraite		
Ensemble	19,0	20,0	Ensemble	1,2	1,0
Industrie	10,7	10,9	Industrie	1,4	1,1
Construction	6,7	7,1	Construction	1,4	1,2
Tertiaire	25,1	26,6	Tertiaire	1,0	0,8

régions selon le taux de rotation en 1997 (carte 4). Mais la fourchette s'en trouve fortement resserrée : elle ne s'étend plus que de 29,3 % à 40,8 % alors qu'elle allait de 25,2 % à 44,0 % en données brutes. Les régions à « forte teneur » en tertiaire rétrogradent pour laisser la première place à la Bretagne, cependant que Rhône-Alpes entre dans le groupe de tête avec les Pays de la Loire. Le Limousin ferme désormais la marche, ce qui souligne la situation démographique particulière de cette région : les jeunes actifs y sont relativement peu représentés, ce qui a pour corollaire des embauches peu nombreuses, une moindre mobilité de la main-d'oeuvre et un chômage d'insertion moins visible qu'ailleurs.



Encadré 2

MÉTHODOLOGIE

Les données sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés et 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.

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 des 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 et 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 techniques apportées au dispositif de suivi :

- Pour les établissements de 50 salariés et plus (DMMO), le changement est la conséquence de l'introduction de coefficients de redressement des non-réponses.

Les exploitations trimestrielles opérées jusqu'à présent à partir des DMMO ne renaient que les établissements qui avaient répondu de façon cohérente aux trois mois du trimestre, sans effectuer de redressement. Dans le nouveau dispositif, les non-répondants partiels (ceux qui ont répondu à un ou deux mois dans le trimestre) sont conservés et leurs données pour les mois manquants estimées. De plus, des coefficients de redressement par strate (naf16*région) sont utilisés pour tenir compte des établissements n'ayant envoyé aucune déclaration dans le trimestre. En effet, si la déclaration mensuelle est en principe obligatoire pour tous les établissements, le taux de réponse exploitable varie selon les régions et les activités.

Cette méthode a l'avantage de prendre en compte l'ensemble des réponses aux DMMO, et de rendre aux régions et aux activités leur poids véritable dans les résultats. Elle met notamment un terme à la sous-représentation chronique du secteur des services et de la région Ile-de-France, pour lesquels les taux de réponse sont traditionnellement inférieurs au taux moyen.

- Pour les établissements de 10 à 49 salariés (EMMO), les non-réponses étaient déjà redressées dans l'ancien système. La rupture résulte en premier lieu du gain de qualité très important réalisé sur la base de sondage, l'ancien fichier FEE devenant notoirement incomplet sur les établissements de 10 à 19 salariés. En second lieu, le nouveau questionnaire EMMO fait apparaître clairement les contrats aidés dans les différents types de contrats à déclarer. Cette précision permet aux établissements interrogés de ne pas omettre certains de ces contrats dans leur déclaration. Ce changement explique le brutal accroissement du nombre de contrats déclarés au premier trimestre 1996 par rapport au niveau de 1995.

La part des CDI dans les embauches a progressé dans certaines régions à renouvellement rapide des effectifs

Une nette reprise de l'emploi a été enregistrée en 1997. Dans le secteur privé, 188 000 emplois ont été créés alors que 1996 s'était soldée par la suppression de 3 000 emplois. L'accélération du renouvellement des salariés est en phase avec cette évolution favorable. Dans ce contexte, la probabilité pour un salarié nouvellement recruté d'obtenir d'emblée un contrat à durée indéterminée est soumise à des influences contradictoires. Certes, lorsque la reprise est solidement établie, le

pouvoir de négociation des salariés s'accroît, d'autant plus que certaines qualifications viennent à faire défaut. En outre, les chefs d'entreprise sont alors plus disposés à élargir leur effectif permanent. En début de reprise, en revanche, ces derniers se montrent généralement prudents, préférant répondre au gonflement de leur carnet de commandes par des heures supplémentaires, des missions d'intérim ou des recrutements en CDD. En 1997, bien que de grande ampleur, la reprise était encore toute récente, et ce second facteur l'a emporté : la part des CDI dans les embauches s'établit finalement à 21,2 %, en repli par rapport à l'année précédente (21,6 %).

Cette diminution a plutôt touché les régions du nord du pays. De l'ordre d'un point en Picardie, Nord-Pas-de-Calais et Basse-Normandie, elle atteint 1,4 point en Ile-de-France et 1,5 point en Alsace. C'est toutefois en Auvergne qu'elle est la plus marquée avec -2,4 points. Une progression significative est observée en revanche dans les trois régions à turnover très rapide, notamment en Bretagne (+1,4 point), mais aussi dans d'autres où le turnover est plus lent, comme la Lorraine (+1,0).

En niveau, la part des CDI dans les embauches dépasse 20 % dans des régions où le marché du travail

Tableau 2
Part des embauches en CDI dans le total des entrées et répartition des sorties selon certains motifs en 1997

En pourcentage

Région	Part des CDI dans les entrées		Part dans le total des sorties des...					
	en données brutes	en données corrigées (1)	Licenciements économiques		Autres licenciements		Démissions	
			en données brutes	en données corrigées	en données brutes	en données corrigées	en données brutes	en données corrigées
Ile-de-France	29,7	28,6	3,9	4,6	6,5	6,6	18,8	18,6
Champagne-Ardenne	17,6	18,1	3,6	3,3	4,9	4,6	14,0	14,6
Picardie	15,9	16,6	4,0	3,2	4,9	4,8	12,8	13,6
Haute-Normandie	17,6	17,2	4,1	3,6	4,8	4,6	11,9	12,2
Centre	21,0	21,4	3,9	3,4	4,9	4,6	16,3	17,1
Basse-Normandie	14,5	14,8	5,0	4,1	3,7	3,8	10,9	11,6
Bourgogne	19,2	19,0	3,5	3,3	4,4	4,2	15,4	15,5
Nord-Pas-de-Calais	15,9	16,4	3,7	3,6	4,7	4,6	11,5	11,9
Lorraine	20,8	21,6	4,4	4,1	4,7	4,4	16,5	17,1
Alsace	25,5	25,8	3,2	2,9	6,5	6,2	21,1	21,2
Franche-Comté	20,0	19,9	5,5	3,7	4,7	4,3	16,1	16,8
Pays de la Loire	14,7	15,8	2,5	2,3	3,3	3,3	12,0	12,6
Bretagne	13,3	14,8	1,7	2,0	2,9	3,1	12,0	12,7
Poitou-Charentes	14,0	14,5	3,1	3,1	3,5	3,4	11,8	12,4
Aquitaine	16,5	17,7	2,4	2,6	3,7	4,0	12,6	13,5
Midi-Pyrénées	18,7	19,6	2,6	2,5	4,0	4,2	13,9	14,9
Limousin	18,8	20,9	2,6	2,2	4,1	4,0	14,9	15,9
Rhône-Alpes	19,1	18,9	2,8	2,7	4,5	4,3	14,6	14,5
Auvergne	14,6	14,6	2,6	2,1	3,5	3,5	12,8	12,4
Languedoc-Roussillon	16,4	18,1	2,1	2,9	4,6	5,4	13,8	14,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur ..	22,1	23,4	2,6	3,4	5,4	6,0	15,8	16,2
France métropolitaine	21,2	21,2	3,5	3,5	4,9	4,9	15,4	15,4

(1) - La correction consiste à appliquer à chaque région la composition par secteur d'activité (découpage en 36 secteurs) observée pour l'ensemble du pays.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Source : MES-DARES, DMMO, EMMO.

présente des spécificités (tableau 2). Le Centre est dans la mouvance de l'Ile-de-France, où cette part approche 30 %. En Lorraine et plus encore en Alsace, les entreprises allemandes font concurrence à leurs homologues françaises en matière de recrutements, ce qui peut inciter ces dernières à offrir des conditions d'embauche plus avantageuses. Par son taux élevé, Provence-Alpes-Côte d'Azur se démarque nettement de la région voisine de Languedoc-Roussillon.

La correction de l'effet de structure sectorielle ne réduit guère ces écarts. En effet, les différences entre les secteurs sont ici d'une ampleur mesurée. Certes, dans la partie privée des activités non marchandes (administration, éducation, santé, action sociale) et dans les industries agro-alimentaires, la part des CDI est faible, comprise entre 11,4 et 12,4 %. Mais pour le reste, elle ne s'écarte pas d'une fourchette allant de 20,8 à 29,0 %. Tout au plus doit-on mentionner le cas du Limousin, où la probabilité d'embauche directe en CDI s'avère relativement élevée après correction, ce qui est dû vraisemblablement à la place réduite des jeunes dans la pyramide des âges, qui limite leur poids dans les embauches.

Une embauche de cadre sur deux se fait en Ile-de-France

Si la composition sectorielle de l'emploi régional influence relativement peu la part des recrutements en CDI dans le total des embauches, il n'en est pas de même de la structure socioprofessionnelle de la population active dans les régions, et c'est bien là qu'il faut rechercher la cause du classement selon ce critère de l'Ile-de-France et de Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les chances d'obtenir d'emblée un CDI sont sans commune mesure selon le niveau de qualification. De 44 % pour les cadres, elles sont de 31 % pour les professions intermédiaires,

25 % pour les ouvriers qualifiés, et elles tombent à 18 % parmi les employés et à 12 % parmi les ouvriers non qualifiés.

En Ile-de-France, la structure des emplois est très différente de celle de la province. D'après l'enquête Emploi réalisée en mars 1998 par l'INSEE, 24,0 % des salariés franciliens du privé sont des cadres. Pour la province, cette proportion n'excède pas 8,4 %. Ainsi, 45,8 % des cadres du secteur privé résident en Ile-de-France. Selon la même source, 52,0 % des cadres embauchés dans le secteur privé depuis moins d'un an résident en Ile-de-France. La statistique des mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus confirme ce résultat, cette fois en termes de répartition selon le lieu de travail : 51,2 % des embauches

de cadres opérées en 1997 ont eu lieu en Ile-de-France alors que la région capitale ne s'octroie que 25,1 % des embauches totales.

Si l'on rapporte, pour chaque région, sa part dans les embauches de cadres à sa part dans les embauches totales de salariés, l'Ile-de-France présente l'indice 204 quand aucune autre région n'atteint 90 (tableau 3). L'indice francilien décroît lorsqu'on descend l'échelle sociale : de 126 pour les professions intermédiaires, on passe à 106 pour les employés, 76 pour les ouvriers qualifiés et 67 pour les ouvriers non qualifiés. L'inverse s'observe dans plusieurs régions de la moitié nord, comme en Champagne-Ardenne, Picardie, Haute-Normandie, Basse-Normandie, Lorraine, Alsace, Pays de la Loire et Bretagne. On relève notamment le poids important des

Tableau 3
Part relative des différentes catégories de salariés dans les embauches

Indice France métropolitaine = 100

Région	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Ile-de-France	204	126	106	76	67
Champagne-Ardenne .	46	84	85	121	132
Picardie	52	54	73	117	167
Haute-Normandie	62	75	89	117	131
Centre	65	93	93	118	111
Basse-Normandie	40	88	89	120	125
Bourgogne	71	89	83	118	126
Nord-Pas-de-Calais ...	76	86	91	123	114
Lorraine	59	83	93	119	119
Alsace	66	84	92	103	128
Franche-Comté	47	89	87	126	122
Pays de la Loire	50	79	96	111	123
Bretagne	45	79	98	102	127
Poitou-Charentes	44	101	97	119	104
Aquitaine	47	102	105	97	105
Midi-Pyrénées	87	118	112	92	80
Limousin	82	77	89	111	129
Rhône-Alpes	86	108	98	106	97
Auvergne	56	90	99	114	108
Languedoc-Roussillon	61	106	117	96	84
Provence-Alpes Côte d'Azur	86	98	123	89	79

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lire ainsi : en 1997, 0,93 % des embauches de cadres et 2,02 % du total des embauches ont eu lieu en Champagne-Ardenne, ce qui donne à cette région un indice de 46,04 % pour les embauches de cadres.

Source : MES-DARES, DMMO, EMMO.

embauches d'ouvriers non qualifiés en Picardie et la place réduite des embauches de cadres en Basse-Normandie, en Poitou-Charentes et en Bretagne.

Un profil socioprofessionnel des embauches assez équilibré en Rhône-Alpes

La tradition industrielle du Nord-Pas-de-Calais et de la Franche-Comté se retrouve dans l'importance des embauches sur des postes d'ouvriers qualifiés. Symétriquement, l'absence relative de passé industriel pèse sur les recrutements ouvriers en Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Dans ces deux dernières régions, la faiblesse du tissu industriel concourt à la montée du

chômage masculin. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le taux de chômage masculin est passé de 8,9 % en moyenne en 1990 à 14,4 % en 1997 ; dans le même temps, le chômage féminin a augmenté un peu moins fortement, de 13,7 % à 17,9 %, les actives bénéficiant d'assez nombreux recrutements sur des postes d'employés dans les services. La région Midi-Pyrénées se signale par l'importance des embauches de cadres et de professions intermédiaires puisqu'elle vient au deuxième rang pour chacune de ces deux professions.

Rhône-Alpes, dont l'industrie est bien plus développée, présente un profil socioprofessionnel des nouveaux embauchés plus équilibré, avec une forte représentation des emplois qualifiés, cadres, profes-

sions intermédiaires mais aussi ouvriers. Poitou-Charentes, Aquitaine et Auvergne se caractérisent au contraire par des volumes d'embauches importants sur des postes non qualifiés. En Limousin, comme en Bourgogne, le poids des recrutements ouvriers est considérable.

Moins de licenciements dans l'ouest et le sud-ouest, de nombreuses démissions dans l'est

Le taux de sortie pour fin de CDD est naturellement fortement corrélé avec le taux d'embauche en CDD, en dépit du décalage temporel – l'ordre de grandeur de la durée moyenne des CDD est de trois mois – entre les entrées et les sorties concernées. Le principal degré de liberté a trait aux pratiques lo-

Tableau 4
Taux d'embauche par type de contrat et taux de sortie par motif en 1997

En pourcentage

Région	Taux d'entrée		Taux de sortie						
	en CDD	en CDI	Fin de CDD	Licenc. économ.	Autre licenc.	Fin de période d'essai	Transfert (1)	Démission	Retraite, préretraite
Ile-de-France	20,3	10,5	16,4	1,4	2,3	1,5	2,9	6,7	0,9
Champagne-Ardenne	23,6	5,5	19,4	1,1	1,5	0,8	1,5	4,3	1,0
Picardie	26,4	5,4	21,2	1,3	1,6	0,8	1,3	4,2	0,9
Haute-Normandie	22,6	5,2	18,5	1,2	1,4	0,8	1,6	3,5	1,0
Centre	23,4	6,6	18,3	1,2	1,5	1,0	1,4	5,0	1,0
Basse-Normandie	26,4	4,7	21,9	1,6	1,2	0,7	1,2	3,5	1,0
Bourgogne	25,0	6,2	20,0	1,1	1,4	0,9	1,7	4,9	1,0
Nord-Pas-de-Calais	22,2	4,7	18,1	1,1	1,4	0,9	1,6	3,4	0,8
Lorraine	22,6	6,4	18,2	1,4	1,5	0,9	1,4	5,2	1,4
Alsace	19,7	7,3	14,4	0,9	1,8	1,2	1,6	5,9	1,1
Franche-Comté	18,8	5,0	14,8	1,4	1,2	0,8	1,0	4,1	1,0
Pays de la Loire	30,5	5,5	25,2	0,9	1,2	0,8	1,4	4,3	1,0
Bretagne	34,8	5,8	30,1	0,7	1,2	0,9	1,2	5,0	0,8
Poitou-Charentes	23,6	4,2	19,0	0,9	1,0	0,6	1,0	3,4	1,0
Aquitaine	29,0	6,4	24,5	0,9	1,4	0,9	1,2	4,7	1,1
Midi-Pyrénées	28,1	6,8	22,8	0,9	1,4	1,0	1,5	4,8	0,8
Limousin	20,4	5,1	17,3	0,7	1,1	0,8	1,2	4,0	1,0
Rhône-Alpes	25,5	7,0	21,2	1,0	1,6	1,0	1,7	5,2	1,0
Auvergne	24,9	4,7	20,6	0,8	1,1	0,6	1,1	4,0	1,0
Languedoc-Roussillon	34,2	7,3	28,3	0,9	2,0	1,3	1,8	6,0	0,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur ...	31,1	9,7	25,2	1,1	2,3	1,7	2,2	6,7	1,0
France métropolitaine	24,6	7,4	20,0	1,2	1,7	1,1	1,9	5,3	1,0

(1) - Salariés transférés de l'établissement vers un autre établissement de l'entreprise, avec changement de contrat ou non.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Lire ainsi : en Ile-de-France, pour 1 000 salariés présents en début d'année 1997, on a enregistré 67 démissions en cours d'année, dans les établissements du champ.

Source : MES-DARES, DMMO, EMMO.

cales en matière de consolidation des CDD en CDI. Le ratio des sorties pour fin de CDD aux entrées en CDD est de 81,7 %. D'une région à l'autre, il s'écarte peu de cette moyenne. L'Alsace est ainsi la seule région où il est inférieur à 78 %, et le niveau atteint (73,1 %) laisse entendre que les chances pour une personne recrutée sur CDD d'obtenir la pérennisation de sa présence dans l'établissement sont plus grandes qu'ailleurs. Ces chances apparaissent au contraire relativement réduites en Aquitaine (84,8 %), dans le Limousin (85,0 %) et surtout en Bretagne (86,4 %), vraisemblablement du fait d'une plus forte saisonnalité de l'activité. Il reste que, dans toutes les régions à l'exception de l'Ile-de-France, les fins de CDD représentent plus de la moitié des sorties, jusqu'à 70,3 % en Pays de Loire et 72,0 % en Bretagne.

On peut envisager le risque de licenciement de trois façons : en analysant la fréquence des licenciements, c'est-à-dire le taux de sortie pour licenciement, économique ou non ; en se référant à la part des licenciements dans le total des sorties ; enfin en corrigeant ce dernier ratio de l'effet de structure sectorielle puisque les licenciements sont moins nombreux dans l'industrie que dans le tertiaire et surtout la construction. Or quel que soit le mode de calcul, les mêmes régions ressortent comme peu concernées

(Aquitaine, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes) ou très peu concernées (Pays de la Loire, Bretagne, Limousin, Auvergne). Les licenciements sont en revanche nombreux en Ile-de-France, Alsace et Provence-Alpes-Côte d'Azur, différence marquée principalement sur les licenciements autres qu'économiques (tableau 4).

Le taux de démission sur l'année est deux à trois fois plus élevé dans le commerce et les transports que dans l'industrie. Il approche 10 % de l'effectif dans les services aux entreprises et dépasse 17 % dans les services aux particuliers. Compte tenu de ces facteurs structurels, on retrouve l'Alsace et l'Ile-de-France avec la Lorraine et la Franche-Comté parmi les régions où la propension des salariés à démissionner est la plus forte. A l'opposé, la fréquence des démissions est relativement faible dans le Nord-Pas-de-Calais, la Haute-Normandie, en Pays de Loire, Bretagne, Poitou-Charentes et singulièrement en Basse-Normandie. En toute rigueur, il conviendrait aussi de prendre en compte la taille des établissements, qui s'avère discriminante dans une partie des activités industrielles : à titre d'exemple, le taux de démission dans l'industrie automobile est sept fois plus élevé dans les établissements de 10 à 19 salariés que dans les établissements de plus de 500 salariés. En outre, mais la source ne permet pas de procé-

der à une telle correction, la répartition des salariés selon le niveau de qualification est elle-même d'une forte incidence : cadres et professions intermédiaires sont nombreux à démissionner dans la mesure où leur qualification leur offre de multiples opportunités de réembauche. Ils sont également nombreux à se voir licencier, leurs salaires élevés pesant fortement dans la balance. Absence de liberté de choix et salaires limités font que les démissions et licenciements ont pour les ouvriers non qualifiés trois fois moins de poids dans leurs départs que pour les catégories supérieures de salariés. Avec le développement des formes particulières d'emploi, ils sortent des entreprises, pour les trois quarts d'entre eux, à l'issue d'un CDD. Enfin, pour une partie des salariés, la mobilité interne joue un rôle non négligeable, qui n'est pas sans conséquences d'un point de vue géographique. Ainsi, pour les cadres de l'industrie, le transfert d'un établissement à l'autre au sein de la même entreprise est aujourd'hui le premier motif de sortie avant les licenciements, démissions et fins de contrat à durée déterminée.

*Pierre-Alain AUDIRAC,
Nadine BARTHELEMY,
Olivier VAZEILLE
(DARES).*

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. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. 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 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.