

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE dans les établissements de 10 salariés ou plus AU PREMIER SEMESTRE 1996

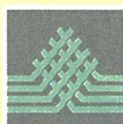
C'est à l'aide d'un outil statistique profondément remanié que la DARES suit désormais les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus. La nouvelle série de résultats indique un léger déficit des entrées sur les sorties au premier semestre de l'année dernière. Dans une période où la conjoncture économique a été difficile à discerner, le rythme des embauches (en CDI ou CDD) est resté stable, tandis que les sorties se sont amplifiées au second trimestre du fait de la poussée des fins de CDD dans le secteur tertiaire. Les flux de main-d'oeuvre apparaissent néanmoins assez stables par rapport aux semestres précédents. Les moins de 25 ans ont représenté près d'une embauche sur trois, cependant que les trois quarts des recrutements se sont fait sur des postes d'employés et d'ouvriers.

Les entrées moins nombreuses que les sorties

Sur l'ensemble des établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé, le taux moyen d'entrée (1) s'établit à 7,8 % pour chacun des deux premiers trimestres de 1996, en données corrigées des variations saisonnières. Les taux de sortie se situent à 7,9 % au premier trimestre et à 8,2 % au second. En conséquence, le solde des entrées/sorties est négatif, avec une accentuation au deuxième trimestre (- 0,1 % puis - 0,4 %).

Ces résultats ne sont pas exactement en phase avec ceux des esti-

(1) - Le taux d'entrée (resp. taux de sortie) est le rapport entre le nombre d'entrées (resp. de sorties) observées durant le trimestre et l'effectif salarié total de début de trimestre.



mations du niveau de l'emploi réalisées par l'INSEE à partir des sources de la DARES (enquête ACEMO) et de l'UNEDIC. Celles-ci font apparaître une quasi-stabilité sur l'ensemble du premier semestre 1996.

Quatre éléments d'explication peuvent être avancés. La raison principale est que les estimations d'emploi se réfèrent à l'ensemble des établissements, alors que les flux de main-d'oeuvre ne sont appréhendés que pour les établissements de 10 salariés ou plus. Par ailleurs, le travail intérimaire n'est pas pris en compte dans les mouvements de main-d'oeuvre, et les services aux particuliers sont relativement peu représentés sur le champ étudié. Or ces secteurs sont fortement créateurs d'emploi et très liés à l'évolution conjoncturelle. En troisième lieu, l'outil statistique de la DARES alimenté par les sources DMMO et EMMO vient d'être profondément rénové (voir note méthodologique), ce qui perturbe quelque peu les séries de résultats et compromet pour un temps le travail de correction des variations saisonnières. Enfin, en période d'hésitation de la conjoncture, des mouvements de faible ampleur un trimestre donné se répercutent en sens contraire par la suite. D'ailleurs, l'évolution de l'emploi salarié dans le secteur tertiaire est très irrégulière depuis l'automne 1995.

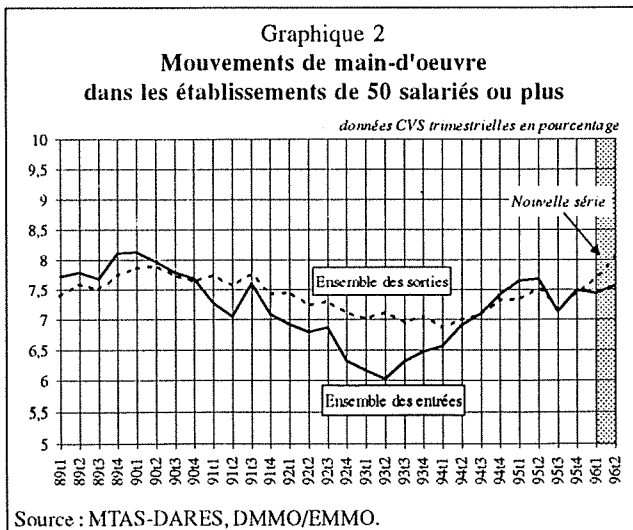
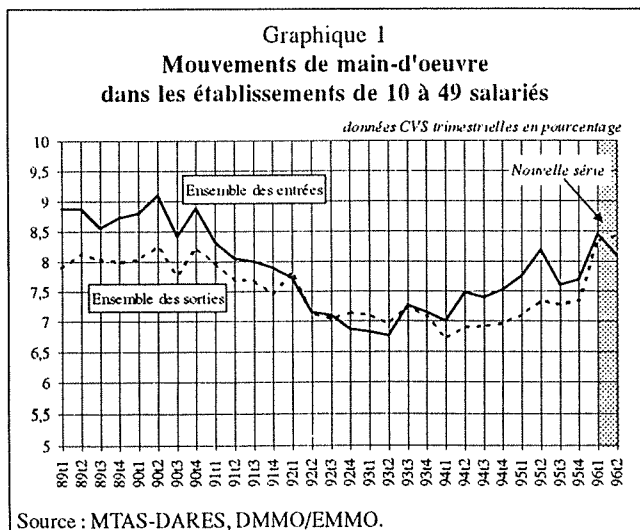
Tableau 1
Mouvements d'entrée selon la nature du contrat
et mouvements de sortie selon les principaux motifs
dans les établissements de 10 salariés ou plus, en 1996

Données CVS

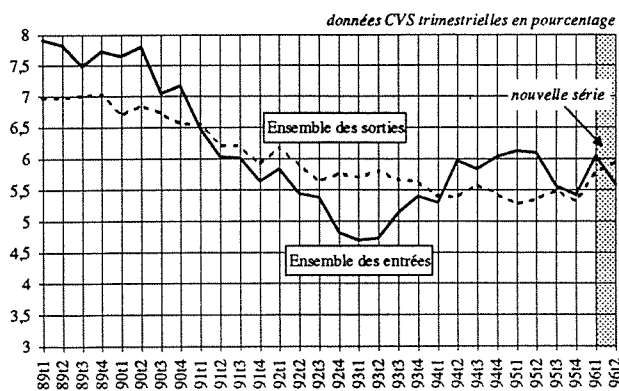
Taux pour 100 salariés présents en début de trimestre

	Établissements de 10 à 49 salariés		Établissements de 50 salariés ou plus		Ensemble des établissements	
	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.
Ensemble des entrées	8,5	8,1	7,4	7,6	7,8	7,8
Industrie	6,0	5,6	4,3	4,3	4,7	4,6
Construction	4,2	4,5	3,3	3,4	3,7	4,0
Transports, commerces, services	10,1	9,7	10,3	10,5	10,2	10,2
<i>dont :</i>						
Contrats à durée déterminée ..	5,6	5,3	5,1	5,1	5,3	5,2
Industrie	3,9	3,7	2,9	2,8	3,1	3,0
Construction	2,5	2,9	1,4	1,5	2,1	2,3
Transports, commerces, services	6,8	6,4	7,4	7,3	7,1	7,0
Contrats à durée indéterminée	2,3	2,2	1,6	1,6	1,8	1,8
Industrie	1,7	1,6	0,9	0,8	1,1	1,0
Construction	1,3	1,3	1,2	1,1	1,3	1,2
Transports, commerces, services	2,7	2,7	2,1	2,1	2,4	2,3
Ensemble des sorties	8,3	8,4	7,7	8,0	7,9	8,2
Industrie	5,8	5,9	4,6	4,7	4,9	5,0
Construction	5,5	5,3	4,8	4,9	5,2	5,1
Transports, commerces, services	9,8	9,9	10,2	10,6	10,1	10,3
<i>dont :</i>						
Fins de contrat à durée déterm.	4,2	4,4	4,6	4,8	4,5	4,7
Industrie	2,5	2,7	2,4	2,5	2,5	2,5
Construction	1,8	1,7	1,0	1,0	1,5	1,4
Transports, commerces, services	5,3	5,5	6,3	6,7	5,9	6,2
Démissions	1,9	1,9	1,0	1,1	1,3	1,3
Industrie	1,3	1,2	0,5	0,5	0,7	0,6
Construction	1,3	1,3	0,8	0,8	1,1	1,0
Transports, commerces, services	2,2	2,2	1,5	1,5	1,8	1,8
Licenciements économiques	0,4	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3
Industrie	0,4	0,6	0,3	0,3	0,3	0,4
Construction	0,7	0,8	0,5	0,7	0,6	0,7
Transports, commerces, services	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Taux de rotation	8,4	8,3	7,6	7,8	7,9	8,0
Industrie	5,9	5,8	4,5	4,5	4,8	4,8
Construction	4,9	4,9	4,1	4,2	4,5	4,6
Transports, commerces, services	10,0	9,8	10,3	10,6	10,2	10,3

Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

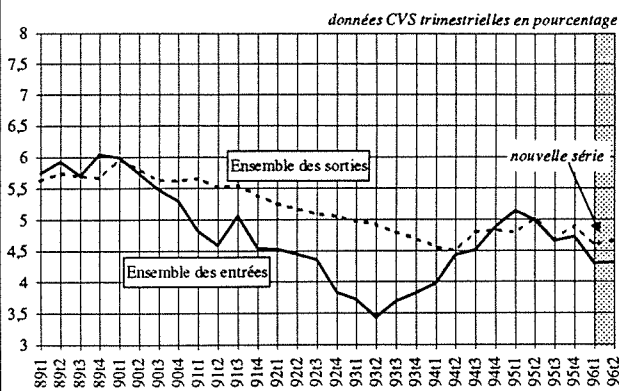


Graphique 3
Mouvements de main-d'oeuvre
dans les établissements de 10 à 49 salariés
de l'industrie



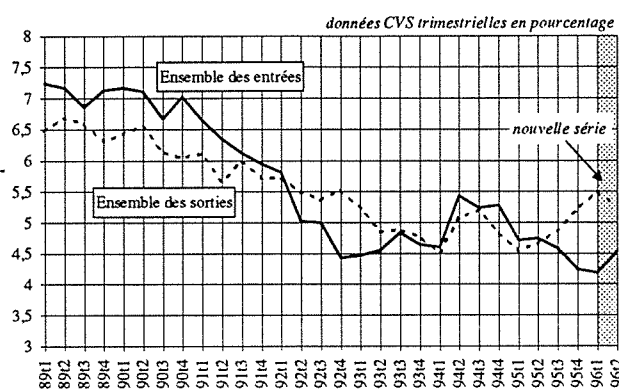
Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

Graphique 4
Mouvements de main-d'oeuvre
dans les établissements de 50 salariés ou plus
de l'industrie



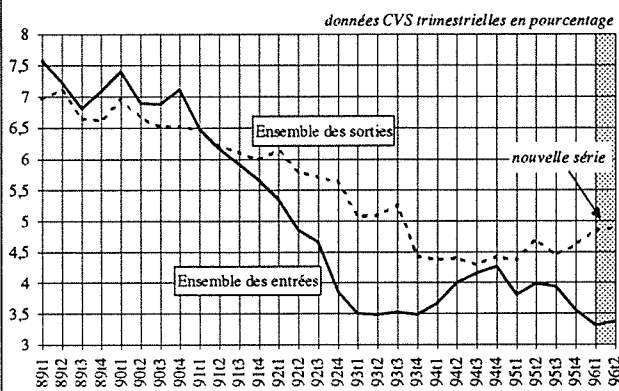
Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

Graphique 5
Mouvements de main-d'oeuvre
dans les établissements de 10 à 49 salariés
de la construction



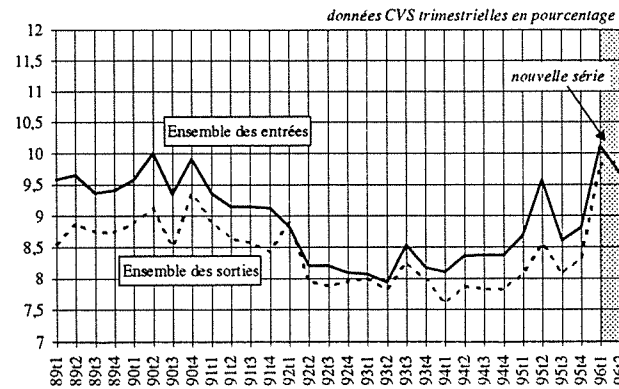
Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

Graphique 6
Mouvements de main-d'oeuvre
dans les établissements de 50 salariés ou plus
de la construction



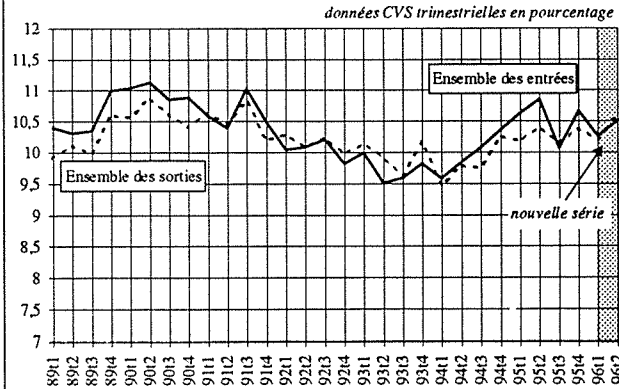
Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

Graphique 7
Mouvements de main-d'oeuvre
dans les établissements de 10 à 49 salariés
du tertiaire



Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

Graphique 8
Mouvements de main-d'oeuvre
dans les établissements de 50 salariés ou plus
du tertiaire



Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

Les mouvements sur CDD commandent l'évolution de l'emploi

Le rythme des recrutements sur contrat à durée indéterminée est parfaitement stable sur les deux premiers trimestres de 1996. En revanche, aussi bien dans les grands établissements que dans les P.M.E., on note au deuxième trimestre un ralentissement des entrées sur contrat à durée déterminée dans l'industrie et le tertiaire, cependant qu'une reprise de cette forme d'embauche se dessine dans la construction.

Pour l'essentiel, l'accélération des sorties au deuxième trimestre procède d'une poussée des sorties pour fins de CDD dans le secteur tertiaire. Cela confirme la tendance observée depuis plusieurs années : les entreprises adaptent de plus en plus leur politique de gestion du personnel à l'évolution de leur activité en jouant sur le volant des salariés sur CDD, qu'elles modulent par les embauches, le renouvellement des contrats et, le cas échéant, leur consolidation sous forme de CDI.

Les sorties pour démission sont tout à fait stables. La petite industrie et la construction semblent connaître une légère augmentation des sorties pour licenciement économique au deuxième trimestre.

Le taux de rotation de la main-d'oeuvre, baromètre conjoncturel de l'emploi

Au-delà de l'évolution du solde des entrées/sorties, le suivi des mouvements eux-mêmes, secteur par secteur, enrichit fortement l'analyse conjoncturelle. Par exemple, dans les périodes de récession, le volume des sorties diminue, même si ce ralentissement est moins marqué que celui qui affecte les entrées. Ainsi, aussi bien dans les P.M.E. que dans

(2) - Le taux de rotation est défini comme la demi-somme des taux d'entrée et de sortie

Tableau 2
Mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure par âge des entrants et des sortants, en 1996
Données brutes

	Établissements de 10 à 49 salariés		Établissements de 50 salariés ou plus		Ensemble des établissements	
	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.
Ensemble des entrées						
moins de 25 ans	27,3	33,0	29,6	37,9	28,7	36,0
25 à 49 ans	66,5	61,2	64,5	57,1	65,3	58,7
50 à 59 ans	5,3	5,3	5,4	4,5	5,4	4,8
60 ans et plus	0,6	0,5	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>dont :</i>						
Contrats à durée déterminée						
moins de 25 ans	30,7	36,2	35,8	43,7	33,9	40,9
25 à 49 ans	63,6	58,3	59,8	52,4	61,2	54,6
50 à 59 ans	5,1	4,9	3,9	3,5	4,3	4,0
60 ans et plus	0,7	0,6	0,5	0,4	0,6	0,5
Contrats à durée indéterminée						
moins de 25 ans	23,3	26,6	22,1	26,5	22,6	26,6
25 à 49 ans	70,6	67,6	71,6	68,2	71,2	67,9
50 à 59 ans	5,7	5,4	5,7	4,8	5,7	5,1
60 ans et plus	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4
Ensemble des sorties						
moins de 25 ans	23,8	26,1	25,3	27,6	24,8	32,9
25 à 49 ans	64,4	63,4	60,4	59,3	61,9	60,2
50 à 59 ans	8,2	7,6	10,2	9,6	9,4	6,1
60 ans et plus	3,6	2,9	4,0	3,5	3,9	0,7
<i>dont :</i>						
Fins de contrat à durée déterm.						
moins de 25 ans	31,6	31,7	36,6	36,9	34,9	35,1
25 à 49 ans	62,0	62,2	58,5	58,0	59,7	59,5
50 à 59 ans	5,5	5,3	4,3	4,4	4,7	4,7
60 ans et plus	0,9	0,8	0,6	0,7	0,7	0,7
Démissions						
moins de 25 ans	23,7	27,6	22,7	25,7	23,2	26,7
25 à 49 ans	70,9	67,6	71,4	68,7	71,1	68,1
50 à 59 ans	4,9	4,3	5,3	4,9	5,1	4,6
60 ans et plus	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6
Licenciements économiques						
moins de 25 ans	5,5	5,6	3,0	4,2	4,3	4,9
25 à 49 ans	75,4	74,2	65,2	65,3	70,3	69,8
50 à 59 ans	16,4	18,8	28,8	28,7	23,1	23,7
60 ans et plus	1,7	1,4	3,0	1,8	2,3	1,6

Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

les grands établissements, la reprise de l'emploi industriel dès 1993 et jusqu'à la mi-1995 s'est traduite dans l'évolution des taux de rotation (2). Elle a été plus tardive dans le tertiaire, où elle ne s'amorce qu'au deuxième trimestre 1994.

Toutefois, du fait de la rupture de série entre le quatrième trimestre 1995 et le premier trimestre 1996, les résultats du premier semestre 1996 ne dégagent pas encore d'évolution très nette.

Les jeunes sont très peu concernés par les licenciements économiques

Sur l'ensemble du premier semestre 1996, les moins de 25 ans représentent, en données brutes (non désaisonnalisées), un peu plus de 30 % des embauches. Cette part est modulée dans le temps : elle est plus élevée au deuxième trimestre qu'au premier; mais aussi selon la taille de l'établissement puisque les grandes unités, où le poids de l'indus-

trie est important, ont une rotation plus lente du personnel en cours de carrière, et embauchent donc proportionnellement davantage de jeunes. Cette part varie enfin selon la nature du contrat à l'embauche : les

jeunes, qui ne peuvent se prévaloir d'une longue expérience professionnelle, sont plus souvent embauchés sur CDD que leurs aînés et ne représentent que le quart environ des embauches sur CDI.

La modulation temporelle est beaucoup moins accentuée pour les sorties. Si les jeunes sont relativement plus concernés par les sorties pour fins de CDD, ils le sont beaucoup moins par les licenciements économiques, et ce pour deux raisons : d'une part, les établissements contraints à y procéder ont eu peu d'embauches récentes, donc moins d'embauches de jeunes; d'autre part, et cela est très net pour les grandes unités, les entreprises préfèrent se séparer de salariés anciens, pour lesquels existent différents dispositifs d'appui au reclassement, que de jeunes plus récemment embauchés, qui représentent un investissement pour l'avenir.

Au premier semestre 1996, les établissements de 10 salariés ou plus ont embauché plus d'employés que d'ouvriers, l'écart se faisant sur les P.M.E., à dominante tertiaire. Ces deux groupes sociaux totalisent les trois quarts des embauches. Il est vraisemblable que cadres et professions intermédiaires soient plus nombreux au second semestre du fait de l'arrivée de jeunes diplômés sur le marché du travail.

L'accès direct au CDI est sensiblement plus fréquent pour les cadres et professions intermédiaires, mais aussi pour les ouvriers qualifiés. Ces derniers sont les principales victimes des licenciements économiques (un tiers de ce type de sorties contre un sixième du total des sorties) : ceci est à relier à l'effet d'âge déjà mentionné plus haut : la qualification sous-entend une certaine ancienneté dans le métier. Pour la même raison, les cadres sont eux aussi fortement touchés par les licenciements économiques. Cette dernière catégorie enregistre par ailleurs beaucoup de démissions dans les grands établissements, contrairement à ce que l'on observe dans les P.M.E.

Nadine BARTHELEMY,
Catherine JAULENT
(DARES).

Tableau 3
Mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure par catégorie socio-professionnelle
des entrants et des sortants en 1996
Données brutes

En pourcentage

	Établissements de 10 à 49 salariés		Établissements de 50 salariés ou plus		Ensemble des établissements	
	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.
Ensemble des entrées						
Patrons salariés	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1
Cadres	8,5	6,1	10,5	7,8	9,7	7,1
Professions intermédiaires	19,6	15,5	16,5	13,3	17,8	14,2
Employés	36,7	41,6	36,2	38,8	36,4	40,0
Ouvriers qualifiés	20,2	21,1	12,9	13,5	15,9	16,6
Ouvriers non qualifiés	14,7	15,4	23,8	26,5	20,0	22,0
<i>dont :</i>						
Contrats à durée déterminée						
Patrons salariés	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Cadres	6,2	4,5	4,7	3,6	5,3	4,0
Professions intermédiaires	17,3	13,4	13,4	10,3	15,0	11,5
Employés	39,6	43,0	42,3	42,7	41,2	42,8
Ouvriers qualifiés	19,4	20,8	12,0	13,0	15,0	16,1
Ouvriers non qualifiés	17,4	18,2	27,7	30,3	23,6	25,5
Contrats à durée indéterminée						
Patrons salariés	0,6	0,4	0,3	0,2	0,4	0,3
Cadres	11,3	9,3	18,1	16,5	14,9	13,0
Professions intermédiaires	23,3	20,5	21,0	20,5	22,1	20,5
Employés	32,5	37,7	27,2	31,3	29,7	34,4
Ouvriers qualifiés	22,1	22,7	14,8	14,5	18,2	18,4
Ouvriers non qualifiés	10,3	9,5	18,7	17,0	14,8	13,4
Ensemble des sorties						
Patrons salariés	0,6	0,5	0,2	0,2	0,3	0,3
Cadres	8,5	7,8	10,7	9,4	9,8	8,7
Professions intermédiaires	18,8	18,3	17,0	16,4	17,7	17,2
Employés	35,7	39,0	36,2	36,2	36,0	37,3
Ouvriers qualifiés	22,2	21,0	14,0	15,0	17,3	17,5
Ouvriers non qualifiés	14,2	13,4	21,9	22,8	18,8	19,0
<i>dont :</i>						
Fins de contrat à durée détermin.						
Patrons salariés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cadres	7,5	7,5	4,8	4,9	5,8	5,8
Professions intermédiaires	17,3	18,7	12,9	13,4	14,5	15,4
Employés	41,6	43,2	46,4	43,9	44,7	43,6
Ouvriers qualifiés	16,8	15,4	9,9	11,5	12,4	12,9
Ouvriers non qualifiés	16,8	15,2	26,0	26,4	22,7	22,2
Démissions						
Patrons salariés	0,5	0,6	0,2	0,2	0,4	0,4
Cadres	7,0	5,7	12,3	10,9	9,5	8,2
Professions intermédiaires	19,0	16,3	19,6	18,9	19,3	17,7
Employés	35,2	40,3	33,3	34,4	34,3	36,9
Ouvriers qualifiés	25,6	24,7	13,8	14,9	20,0	20,3
Ouvriers non qualifiés	12,7	12,5	20,7	20,8	16,5	16,6
Licenciements économiques						
Patrons salariés	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Cadres	11,4	10,0	16,1	13,9	13,5	11,9
Professions intermédiaires	17,3	18,0	20,6	19,0	18,5	18,5
Employés	22,9	23,6	18,0	16,9	20,6	20,4
Ouvriers qualifiés	34,7	35,3	27,7	31,5	31,5	33,5
Ouvriers non qualifiés	13,3	12,7	17,4	18,6	15,2	15,6

Source : MTAS-DARES, DMMO/EMMO.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

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 technique apportées au dispositif de suivi :

- Pour les établissements de 50 salariés ou 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 retenaient 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.

Ces ruptures de série compromettent les comparaisons avec les données antérieures à 1996, mais aussi l'établissement des données corrigées des variations saisonnières. Pour calculer les données CVS de 1996, on a appliqué aux données brutes des coefficients calculés par la moyenne des coefficients de correction des variations saisonnières des années 1988 à 1995. Cette méthode peut présenter un biais puisqu'elle se fonde sur l'hypothèse que les phénomènes saisonniers sont bien perçus de la même manière dans l'ancien et le nouveau dispositif.