

LA SAISONNALITÉ DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ENTRE 1996 ET 1998

Les entrées et les sorties de personnel, dans les établissements de 10 salariés ou plus, sont des mouvements très saisonniers sur l'année. Pour tous les secteurs d'activité, ils sont fortement concentrés sur le troisième trimestre, en grande partie du fait de l'importance des contrats courts durant cette période. Ces mouvements concernent d'abord les salariés de moins de 25 ans et les catégories les moins qualifiées (ouvriers non qualifiés, employés).

C'est au cours du premier trimestre que sont signés une majorité des contrats à durée indéterminée, principalement au profit des cadres.

La saisonnalité des flux de main-d'œuvre n'est pas très différente d'une région à l'autre. Dans quelques régions, où la mobilité est relativement modérée, un léger accroissement des mouvements au troisième trimestre lui donne un poids relatif plus important.

Au cours de l'année, les flux de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus présentent une forte saisonnalité. Ainsi, la mobilité des salariés s'accroît fortement durant le troisième trimestre. Par exemple, en 1998, le taux de rotation (1) est de 11,6 % au troisième trimestre alors qu'il est compris entre 7,7 % et 8,3 % sur les trois autres trimestres.

Cette saisonnalité n'est pas liée à la conjoncture économique. En effet, elle est de même intensité sur les trois années 1996, 1997 et 1998 alors que le marché de l'emploi s'est nettement amélioré sur la période.

Le troisième trimestre présente ainsi des caractéristiques parti-

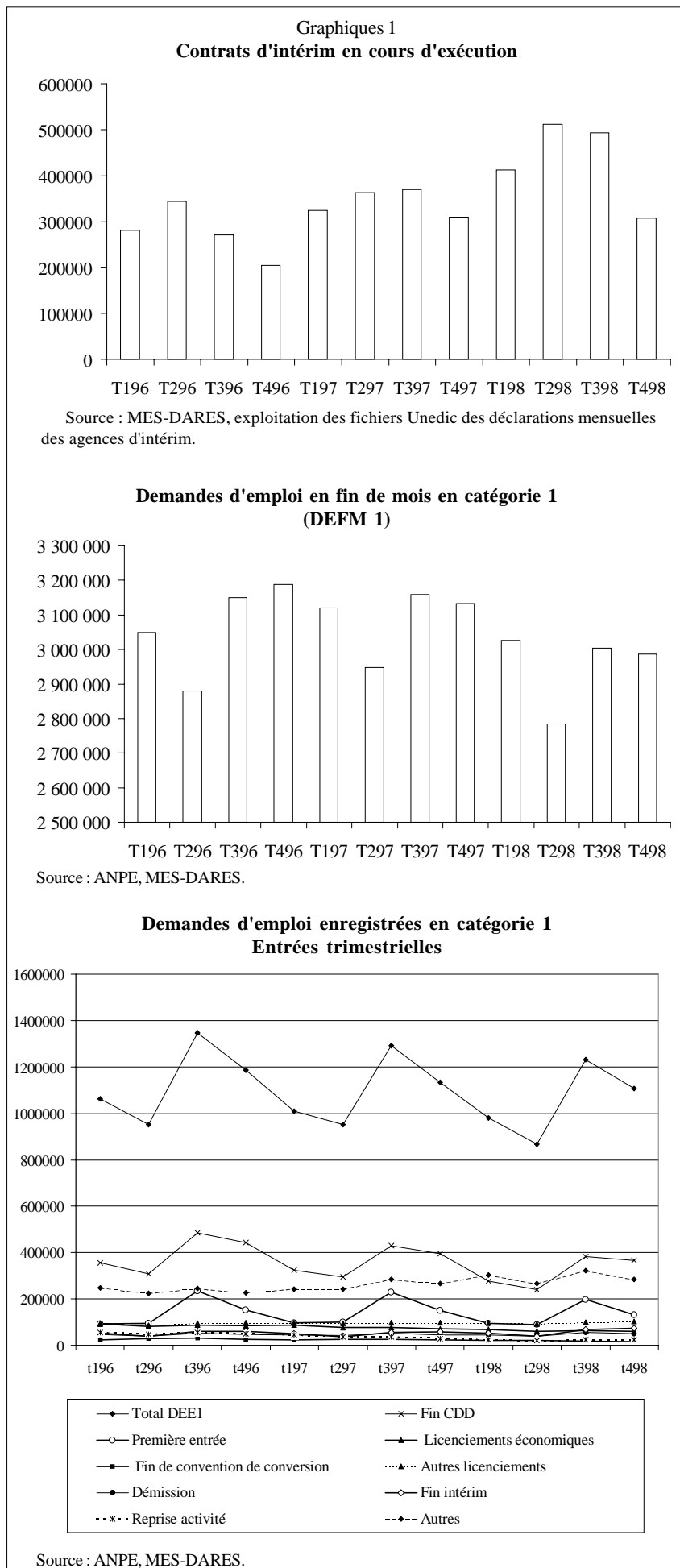
(1) - Le taux de rotation est la demi-somme des taux d'entrée et de sortie. Le taux d'entrée (respectivement de sortie) est le rapport du nombre total d'entrées (respectivement de sorties) dans la période à l'effectif de début de période.

culières à la fois en termes, de nature des emplois (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée) et en termes, de salariés concernés (âge, catégorie socioprofessionnelle). Cependant l'importance des embauches et des départs durant la période estivale est constatée quelle que soit la taille des établissements. De même, aucune spécificité n'est observée concernant la répartition par sexe des salariés qui changent de poste au cours du troisième trimestre.

L'importance des mouvements pendant l'été n'a pas de répercussion à la baisse sur l'évolution du nombre de chômeurs et du nombre d'intérimaires (graphiques 1). Au contraire, les demandes d'emploi en fin de mois connaissent un pic au troisième trimestre, pour partie imputable à l'arrivée sur le marché du travail des sortants du système scolaire et aux fins de contrats courts. De même, ce turn-over intense durant l'été ne profite pas aux intérimaires : aucune réduction de l'utilisation des contrats d'intérim n'est observée à cette période.

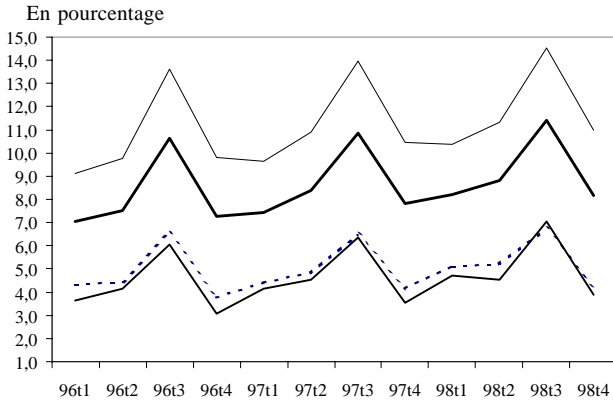
Beaucoup d'embauches au troisième trimestre dans la construction

Quel que soit le secteur d'activité, la saisonnalité des flux de personnel est toujours de la même forme mais son intensité est variable (graphiques 2). Ainsi, c'est dans la construction que le pic des embauches est le plus fort au troisième trimestre : quasiment 35 % des recrutements annuels ont lieu entre juillet et septembre. Ce secteur connaît un accroissement d'activité durant la période estivale, qui peut être

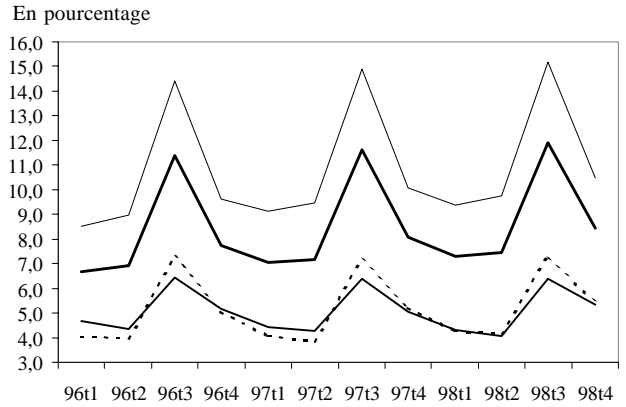


Graphiques 2

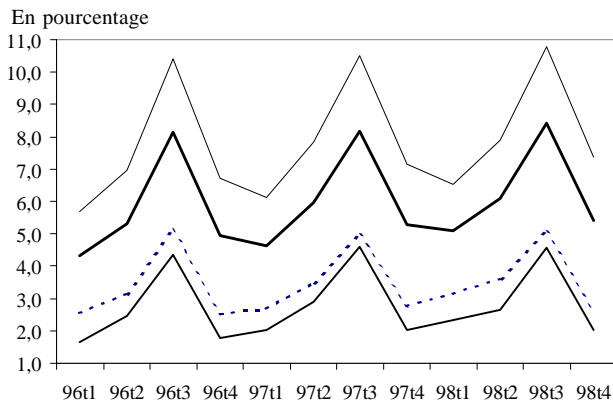
Taux d'entrée BRUT



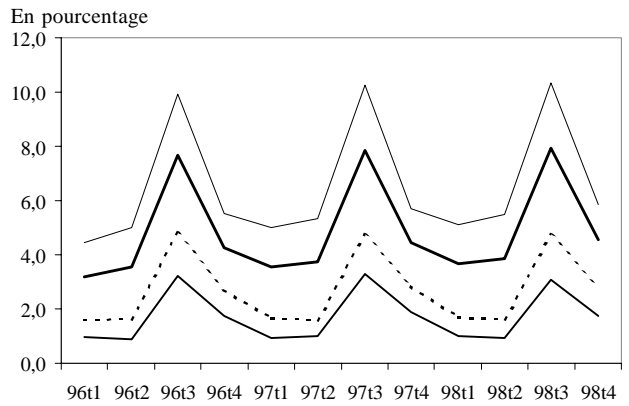
Taux de sortie BRUT



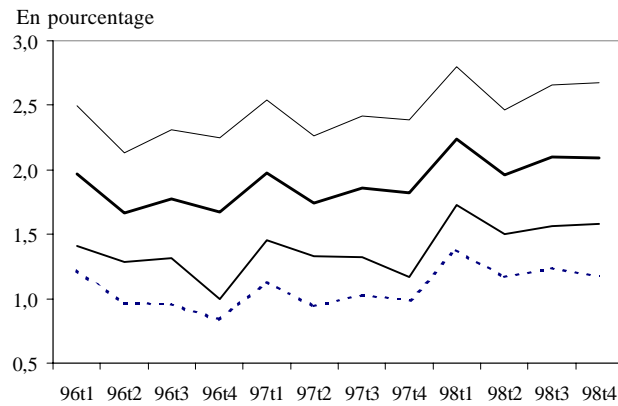
Taux d'entrée en CDD BRUT



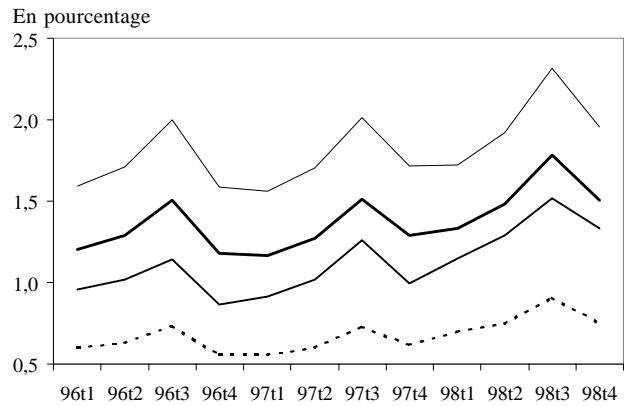
Taux de fin CDD BRUT



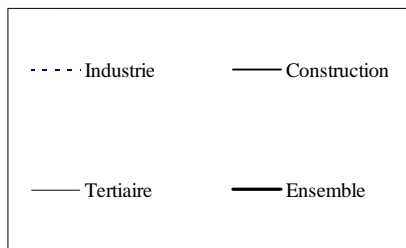
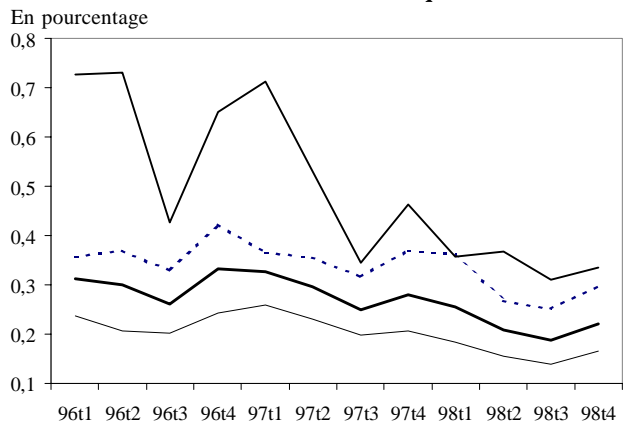
Taux d'entrée en CDI BRUT



Taux de démission BRUT



Taux de licenciement économique BRUT



Source : DMMO/EMMO, MES-DARES.

expliqué en partie par les conditions météorologiques plus favorables aux travaux. Dans le tertiaire et l'industrie, c'est surtout l'importance des départs (2) de salariés qui marque le troisième trimestre : plus d'un tiers ont lieu pendant l'été, pour environ un quart au quatrième trimestre.

Beaucoup de contrats courts pendant la période estivale

Les flux importants des salariés au troisième trimestre s'expliquent par l'utilisation massive de contrats courts : 75 % des embauches sont des contrats à durée déterminée (CDD), pour environ 68 % sur le reste de l'année. C'est dans le tertiaire que le pic des entrées en contrat court est le plus élevé : le taux d'entrée y atteint 10,9 % au troisième trimestre, contre 6,5 % à 7,9 % pendant les autres trimestres. Le constat est similaire concernant le taux de sortie pour fin de CDD dont le maximum est également atteint au troisième trimestre.

Le fait que les fins de CDD soient aussi importantes au troisième trimestre que les embauches sur CDD relève de la courte durée de ces contrats, dont 45 % durent moins d'un mois en 1996 (3). Parmi ces contrats courts figurent tous les « petits boulots d'été » occupés par les

(2) - Les départs regroupent les fins de contrats à durée déterminée, les départs en retraite, les démissions, les licenciements économiques, les autres licenciements, les fins de période d'essai, les transferts de salariés et les autres cas (décès, ...).

(3) - Voir Cellier R., Gelot D., Ramandraivonona D., « Les emplois en contrat à durée déterminée en 1996 », Premières Synthèses, MES-DARES, 98.11-n°48.2.

(4) - Seuls les remplacements de congé d'une durée supérieure à un mois sont déclarés dans les DMMO/EMMO.

jeunes et les étudiants. Ils peuvent correspondre à des remplacements de salariés partis en congés (4) ou à des emplois estivaux (liés au tourisme ou aux travaux agricoles par exemple).

Dans le tertiaire, on observe un creux des embauches sur CDD au premier trimestre alors que les sorties pour fin de CDD sont plus étalées sur l'année, regroupant au sein d'un trimestre les contrats conclus au cours de celui-ci mais également ceux des trimestres précédents.

Les démissions sont également plus nombreuses au troisième trimestre, en particulier en 1998. Cela peut s'expliquer par la plus grande capacité pour les salariés à retrouver un emploi en période de forte mobilité (rentrée scolaire). Dans l'industrie cependant, où le taux de démission reste faible, l'importance de ces sorties au troisième trimestre est moins marquée que dans les autres secteurs.

Le taux de licenciement économique ne comporte pas de saisonnalité en raison du caractère essentiellement conjoncturel de ces mouvements. Toutefois, un creux est perceptible au cours du troisième trimestre, notamment en 1996 et 1997 dans les services. Ce constat est probablement imputable à l'attentisme des chefs d'entreprise qui ont préféré reporter leurs projets de réorganisation d'effectifs à la rentrée scolaire.

Les contrats à durée indéterminée, davantage conclus en début d'année

Concernant les embauches en contrat à durée indéterminée, la composante saisonnière est particulière. C'est au cours du pre-

mier trimestre que ces contrats sont conclus en plus grand nombre, notamment en 1998, année marquée par une très forte croissance de l'emploi. Un second pic apparaît au troisième trimestre, mais d'importance moindre. Le redéploiement d'effectifs permanents au sein des établissements a lieu en priorité au début de l'année civile, ce qui peut être lié aux engagements budgétaires.

Les plus présents dans les mouvements du troisième trimestre : les jeunes ...

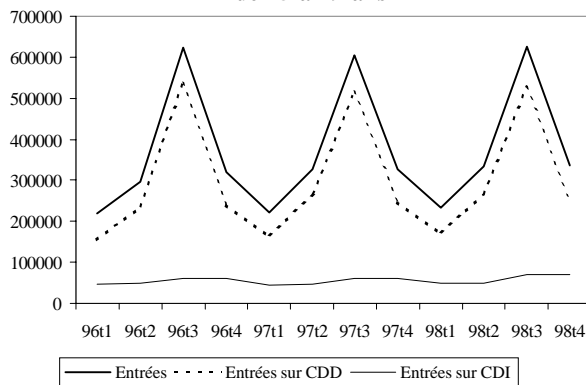
Ce sont les flux de jeunes de moins de 25 ans qui présentent le plus fort caractère saisonnier (graphiques 3). L'essentiel des mouvements a lieu pendant l'été : 40 % des entrées de jeunes et près de 50 % des sorties. C'est dans le tertiaire et l'industrie que les jeunes sont le plus présents.

Ce phénomène est largement imputable aux contrats courts. En 1998, les salariés de moins de 25 ans représentent globalement 52 % des embauches au troisième trimestre, contre 38 % en moyenne sur l'année. Si on se limite aux embauches sur contrat court, cet écart s'accroît : 60 % des entrées sont le fait de jeunes au troisième trimestre, contre 44 % sur l'année. C'est la saisonnalité des entrées sur CDD et des sorties pour fin de CDD qui détermine la saisonnalité de l'ensemble des mouvements.

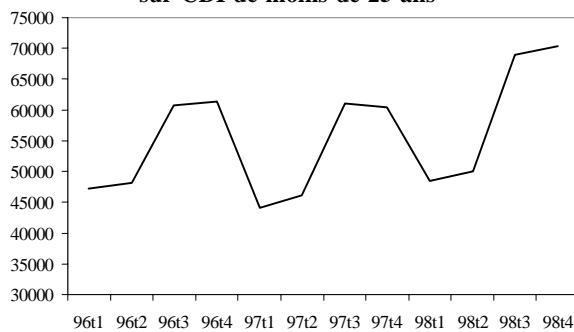
Le rythme des mouvements de salariés âgés de 25 à 49 ans est différent (graphiques 4). Ainsi, les recrutements présentent un pic au premier trimestre et un creux au quatrième. Même si les entrées sur CDI sont moins nombreuses que celles sur CDD,

Graphiques 3

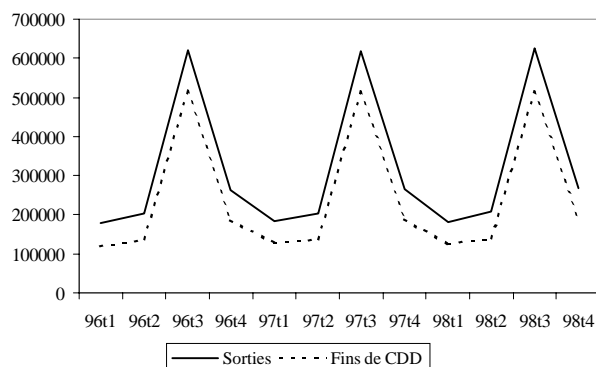
Évolution du nombre d'embauchés de 25 à 49 ans



Évolution du nombre d'embauchés sur CDI de moins de 25 ans



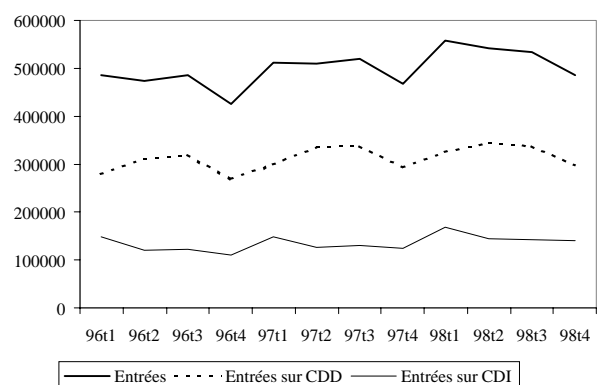
Évolution du nombre de sorties des moins de 25 ans



Source : DMMO/EMMO, MES-DARES.

Graphiques 4

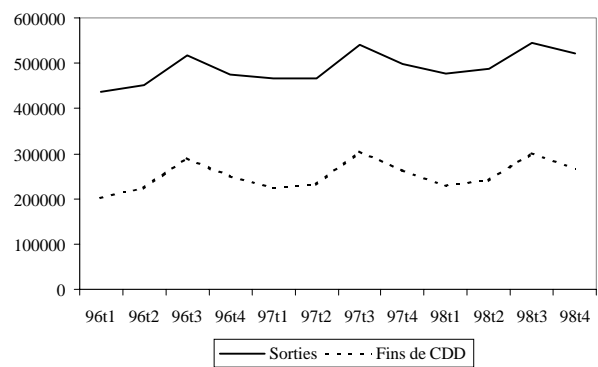
Évolution du nombre d'embauchés de 25 à 49 ans



Évolution du nombre d'embauchés sur CDI de 25 à 49 ans



Évolution du nombre de sorties des 25 à 49 ans



Source : DMMO/EMMO, MES-DARES.

c'est essentiellement l'obtention du premier type de contrats qui détermine ce pic de début d'année, alors que c'est la saisonnalité des entrées sur CDD, qui fait apparaître un déficit au quatrième trimestre. Ceci indique que la saisonnalité des embauches sur CDD, observée précédemment, ne s'applique pas à toutes les catégories d'âge mais est bien spécifique aux jeunes salariés.

... ainsi que les ouvriers non qualifiés et les employés

Parmi les catégories socio-professionnelles, ce sont les ouvriers non qualifiés et les employés qui connaissent les mouvements saisonniers les plus amples (graphiques 5). Les entrées et sorties connaissent un pic au troisième trimestre, dû à l'importance des contrats courts. Ces salariés sont en effet ceux qui ont

le plus de difficultés à contracter un emploi stable : en 1998, environ huit emplois sur dix conclus par des ouvriers non qualifiés et trois sur quatre par des employés sont à durée déterminée.

La prédominance des ouvriers non qualifiés et des employés dans les mouvements du troisième trimestre résulte aussi de la présence massive sur le marché du travail de jeunes salariés ainsi que d'étudiants qui n'ont

pas encore atteint leur niveau de diplôme final : les emplois que ces derniers occupent durant la période estivale sont en grande partie des emplois pour lesquels les exigences en matière de qualification sont faibles.

Le constat est voisin pour les ouvriers qualifiés et, à un degré moindre, pour les professions intermédiaires.

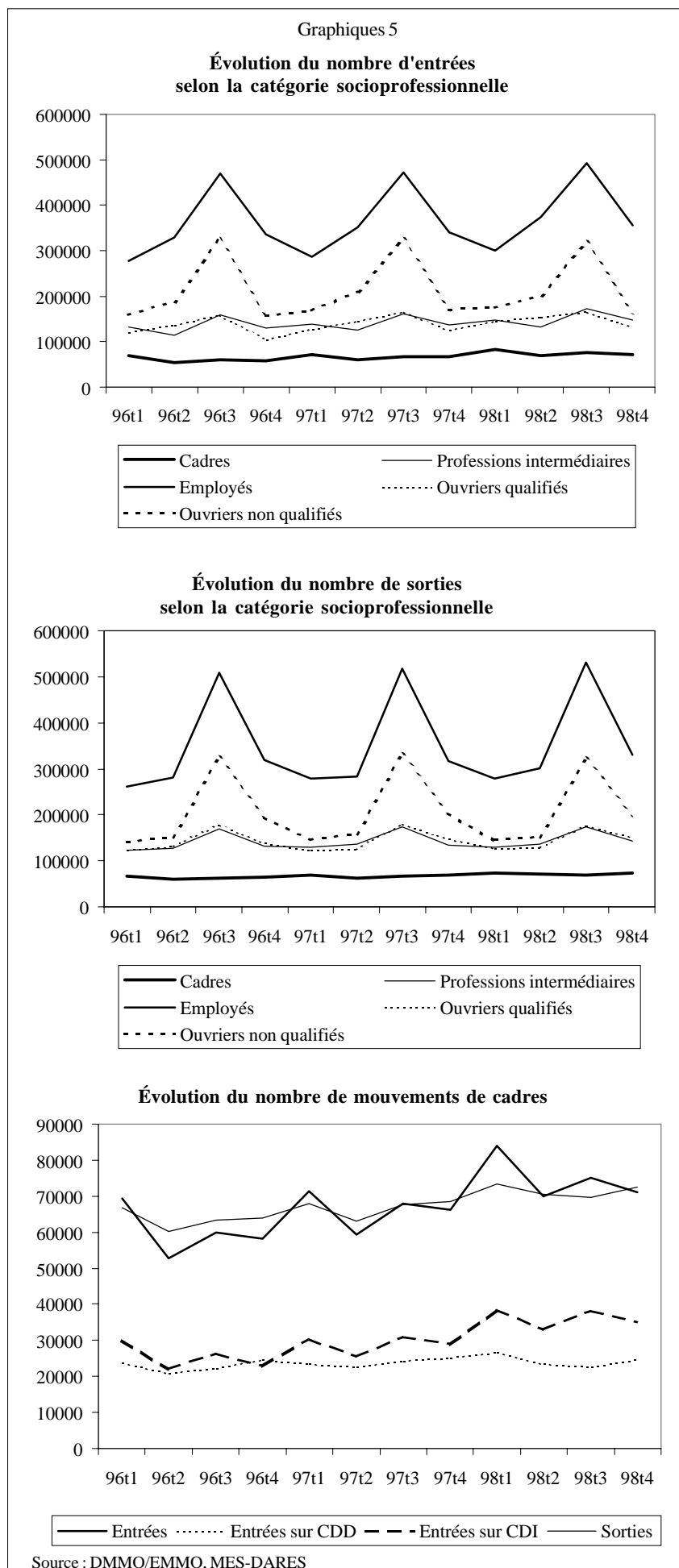
C'est au premier trimestre que les cadres sont le plus mobiles

Les mouvements d'emploi de cadres ont une saisonnalité très différente. C'est la seule catégorie qui se voit attribuer plus de contrats à durée indéterminée que de contrats à durée déterminée, et ce y compris au troisième trimestre, période où les recrutements sur CDD sont les plus nombreux. L'absence de saisonnalité des embauches sur CDD leur est également spécifique. La saisonnalité globale des embauches de cadres reflète donc la pointe du premier trimestre qui caractérise les signatures de CDI.

Les départs de cadres ne présentent pas de réelle saisonnalité en dépit d'un très léger creux au deuxième trimestre.

Une saisonnalité plus ou moins marquée selon les régions

Partout en France, les mouvements de salariés atteignent un pic au troisième trimestre. Cependant, son importance varie selon les régions. Ainsi, en 1998, plus d'une embauche sur trois a lieu durant la période estivale en Champagne-Ardenne, Alsace, Franche-Comté, Aquitaine, Lorraine et Basse-Normandie (carte 1). La Franche-Comté,



la Basse-Normandie et l'Alsace appartiennent également au groupe des régions où la part des sorties de salariés est importante au troisième trimestre 1998 (carte 2).

Pour certaines d'entre-elles, cela correspond aux emplois d'été de courte durée liés au tourisme ou aux travaux agricoles saisonniers (moissons, vendanges). Exception faite de l'Aquitaine, le taux de rotation de la main-d'œuvre est assez modéré (moins de 34 %) dans ces régions (5), ce qui explique que les mouvements estivaux ont un impact relatif plus fort que dans les autres régions.

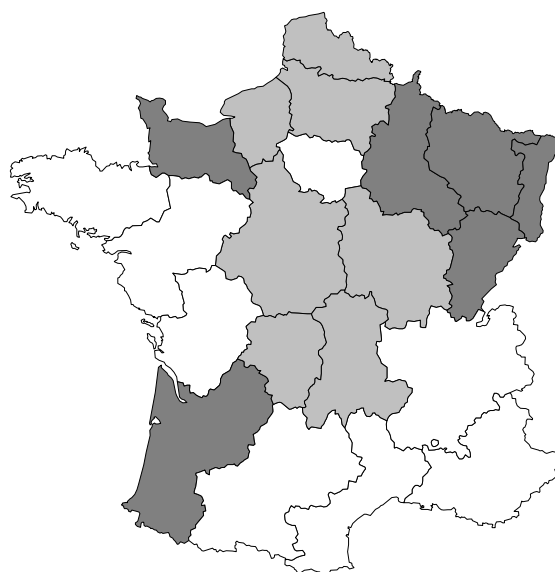
Cette étude trimestrielle ne fait pas apparaître de saisonnalité comparable durant la période hivernale, y compris dans les régions de montagne.




Depuis 1996, le classement des régions selon la saisonnalité de leur flux de main-d'œuvre est quasiment inchangé. Cependant, on observe une légère atténuation au cours du temps de l'importance du troisième trimestre, concernant à la fois les recrutements et les départs de salariés. Ceci peut provenir du fait que 1998 est une année de reprise de l'emploi : les mouvements de salariés se sont alors intensifiés et se sont peut-être davantage répartis sur l'année entière.

*Lucile RICHET-MASTAIN,
Olivier VAZEILLE
(DARES).*

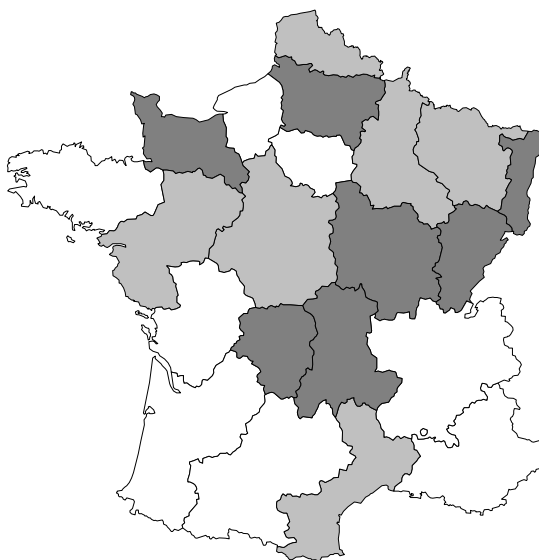
(5) - Voir Audirac P.-A., Barthélémy N., Vazeille O., « Embauches et sorties de salariés, de fortes disparités régionales », Premières Synthèses, MES-DARES, 99.02-N°07.1.




Carte 1
Part des embauches au troisième trimestre 1998



France métropolitaine (hors Corse)	
En pourcentage	
	33,39 à 36,59 (6)
	31,97 à 33,39 (7)
	29,06 à 31,97 (8)

Carte 2
Part des sorties au troisième trimestre 1998



France métropolitaine (hors Corse)	
En pourcentage	
	35,73 à 38,48 (7)
	34,42 à 35,73 (6)
	32,51 à 34,42 (8)

Source : DMMO/EMMO, MES-DARES.

MÉTHODOLOGIE

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre 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'œuvre.

Le suivi par la DARES des mouvements de main-d'œuvre 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 de suivi.

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 : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-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 - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros).
Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.